

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Nivel de felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima
Metropolitana

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Wilmer Mamani Aycachi

Lima-Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis va dedicado con mucha gratitud a mis padres Felicia Aycachi y Santiago Mamani y a mis hijos Amy y Matt que son la energía fundamental para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a los profesores y autoridades universitarias por brindar la enseñanza de calidad. A mi asesor Mg. Fernando Ramos Ramos quien compartió conmigo sus conocimientos.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

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

Por lo que, señores miembros del Jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

Wilmer Mamani Aycachi

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.1.1. A nivel internacional.....	13
1.1.2. A nivel nacional.....	14
1.1.3. A nivel local.....	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema principal.....	17
1.2.2. Problemas secundarios.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación e importancia.....	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	19
2.1. Antecedentes.....	19

2.1.1.	Antecedentes internacionales	19
2.1.2.	Antecedentes nacionales.	21
2.2.	Bases teórica	23
2.2.1.	La felicidad	23
2.2.2.	Psicología Positiva	23
2.3.	Definición conceptual.....	26
CAPÍTULO III		27
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....		27
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	27
3.1.1.	Tipo	27
3.1.2.	Diseño	27
3.2.	Población y muestra	27
3.2.1.	Población.....	27
3.2.2.	Muestra del estudio	28
3.3.	Identificación de la variable y su operacionalización	28
3.4.	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	30
3.4.1	Técnicas	30
3.4.2	Instrumento de evaluación	30
CAPÍTULO IV		36
PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		36
4.1.	Procesamiento de los resultados.....	36
4.2.	Presentación de los resultados.....	36
4.3.	Análisis y discusión de los resultados.....	48
4.4.	Conclusiones	49
4.5.	Recomendaciones	50

CAPÍTULO V	51
PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	51
5.1. Denominación del Programa	51
5.2. Justificación del Problema	51
5.3. Establecimiento de Objetivos	53
5.4. Sector al que se dirige	61
5.5. Establecimiento de conductas problemas / meta	61
5.6. Metodología de la Intervención.....	64
5.7. Instrumentos/ material a utilizar	65
5.8. Programa.....	66
5.9. Cronograma.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	72
ANEXO 2. ESCALA DE FELICIDAD	73
ANEXO 3. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD	74
ANEXO 4. CARTA DE ACEPTACIÓN	75
ANEXO 5. ANEXO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de la variable Felicidad.</i>	29
Tabla 2.	<i>Puntajes por dimensiones</i>	35
Tabla 3.	<i>Baremos</i>	35
Tabla 4.	<i>Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Felicidad.</i>	36
Tabla 5.	<i>Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes de Felicidad</i>	37
Tabla 6.	<i>Nivel de Felicidad</i>	38
Tabla 7.	<i>Nivel Sentido positivo de la vida.</i>	40
Tabla 8.	<i>Nivel Satisfacción con la vida</i>	42
Tabla 9.	<i>Nivel Realización personal</i>	44
Tabla 10.	<i>Nivel Alegría de vivir</i>	46

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Resultados del Nivel de Felicidad.....	39
<i>Figura 2.</i> Resultado del Nivel Sentido positivo de la vida.	41
<i>Figura 3.</i> Resultado del Nivel Satisfacción con la vida	43
<i>Figura 4.</i> Resultado del Nivel Realización personal	45
<i>Figura 5.</i> Resultado del Nivel Alegría de vivir	47

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los niveles de felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana. La investigación es de tipo descriptivo y estuvo conformada por una muestra de 27 ingenieros. Se aplicó el instrumento: Escala Factorial para medir la Felicidad, de Reynaldo Alarcón, la cual mide los factores de la felicidad, evidenciándose que los ingenieros basan su felicidad en el aspecto emocional, obteniendo como resultado un nivel "Muy alta" de 55,6% de felicidad, indicando que los ingenieros poseen un nivel de felicidad óptima. Con respecto al primer objetivo específico, sobre determinar el nivel Sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se observa que el 59,3% de ingenieros se ubican en la categoría "Feliz" lo cual indica que existe una felicidad óptima, con respecto al segundo objetivo específico, Satisfacción por la vida, se observa que el 59,3% de ingenieros se ubican en la categoría "Altamente feliz" lo cual indica que existe una felicidad muy óptima, con respecto al tercer objetivo específico, Realización personal, se observa que el 55,56% de ingenieros se ubican en la categoría "Altamente feliz" lo cual indica que existe una felicidad muy óptima y con respecto al cuarto objetivo específico, sobre Alegría de vivir, se observa que el 88,9% de ingenieros se ubican en la categoría "Altamente feliz" lo cual indica que existe una felicidad muy óptima.

Palabras Clave: Felicidad, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine happiness levels in the engineers of a private real estate company in Metropolitan Lima. The research is of a descriptive type and consisted of a sample of 27 engineers. The instrument was applied: Reynaldo Alarcón's Factorial Scale for Measuring Happiness, which measures the factors of happiness, showing that engineers base their happiness on the emotional aspect, obtaining as a result a "Very high" level of 55.6% happiness, indicating that engineers have an optimum level of happiness. With respect to the first specific objective, on determining the level Positive sense of life in the engineers of a private real estate company in Metropolitan Lima, it is observed that 59.3% of engineers are in the "Happy" category which indicates that There is optimal happiness, with respect to the second specific objective, Satisfaction for life, it is observed that 59.3% of engineers are in the "Highly Happy" category which indicates that there is a very optimal happiness, with respect to the third specific objective, Personal achievement, it is observed that 55.56% of engineers are in the "Highly Happy" category which indicates that there is a very optimal happiness and with respect to the fourth specific objective, about Joy of living, it is observed that 88.9% of engineers are in the "Highly Happy" category which indicates that there is a very optimal happiness.

Keywords: Happiness, positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy of life.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el concepto de felicidad o la felicidad es utilizado profusamente y de manera relativa ya que cada persona tiene una concepción diferente de lo que significa. No todos entendemos la felicidad de la misma manera. Para algunos es tener un buen empleo y ganar mucho dinero, para otros es tener una buena vivienda, para otros es pasarlo bien con sus amigos, para otros será tener buenas experiencias y para otros es aparentar y tener reconocimiento social.

Conocer los niveles de felicidad en los ingenieros de una empresa inmobiliaria es muy importante para la aplicación de un programa de intervención adecuado. Para ello, el objetivo de esta investigación es: Determinar los niveles de felicidad que presentan los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

En el primer capítulo, se plantea la situación problemática a nivel internacional, nacional y local, se identifica y se formula el problema, se justifica la importancia de la investigación y se presentan los objetivos. En el segundo capítulo, se exponen el marco teórico conceptual sobre el que se fundamenta la variable de la investigación. En el tercer capítulo, indica la metodología, así como la definición teórica de la variable, se describen la población estudiada y los instrumentos empleados. En cuarto capítulo, se procesan, presentan y analizan los resultados obtenidos. Finalmente, en el capítulo quinto se presenta una propuesta de un programa de intervención según los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En un mundo de problemas, salud, retos y aspiraciones la felicidad es de vital importancia, es necesario que los ingenieros sean conscientes de la labor y el rol que cumplen para el desarrollo personal, con su familia y en la sociedad. Los ingenieros como padres son ejemplos para sus hijos, porque los niños son felices cuando los padres también son felices.

1.1.1. A nivel internacional

Según la Organización de las Naciones Unidas – ONU (2018), en el Informe Mundial de la felicidad 2018, Finlandia es el país “más feliz” del mundo con una puntuación de 7,6 sobre la base de 10, seguida por Noruega, Dinamarca, Islandia, Suiza, Holanda, Canadá y Nueva Zelanda(8), Estados Unidos(18), China(86), siendo Costa Rica el primer país de América Latina que ocupa el lugar 13. Por detrás se sitúan México (24), Chile(25), Perú(65), Honduras(72) y Venezuela(102). El reporte fue elaborado en 156 países, siendo Burundi el país que ocupa el último lugar. El informe midió la felicidad según su Producto Bruto Interno (PBI) per cápita, el apoyo social, la esperanza de una vida sana, la libertad social, la generosidad y la ausencia de corrupción.

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF (2018) en el artículo “Acción Humanitaria para la Infancia”, informa que uno de cada cuatro niños vive en un país afectado por un conflicto o desastre. Así mismo informa que aproximadamente 50 millones de niños han tenido que huir de sus hogares a causa de la pobreza, la violencia o los desastres naturales.

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2019), en el artículo “Cuando encontrar la felicidad es solo el comienzo” escrita por Sandra Esquén, indica según la encuesta realizada por la Organización Internacional para las Migraciones y UNICEF, el 46% de los

migrantes venezolanos que ingresaron al Perú por la ciudad de Tumbes y que habrían permanecido por un mínimo de 30 días en Colombia y Ecuador declararon haber sufrido discriminación.

Así mismo, UNICEF (2019) informa que todas las personas que afirmaron haber dejado atrás a un niño de su familia en Venezuela, el 73% declaró haber dejado al menos a uno de sus hijos.

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2015) manifestó que el Reino de Buthan es el primer país del mundo que hizo como política de estado la búsqueda de la felicidad. En donde concibe la felicidad como un fenómeno colectivo basada en varias dimensiones: es integral, porque congrega la parte espiritual, material y social de las personas, es sostenible desde el punto de vista ecológico y equitativa porque logra una distribución justa y razonable para el bienestar de todas las personas.

Según la revista Forbes (2017), “¿La felicidad como indicador de bienestar de un país?” publicado por Cristina Jiménez, manifestó que la felicidad como indicador de bienestar de un país de Occidente utilizan el PBI (Producto Bruto Interno) para regular la economía de un país, el cual se centra en el valor monetario de la producción de bienes y servicios en un plazo determinado que conducen a establecer políticas basados en un fin económico. En cambio el FIB (Felicidad Interior Bruta) desecha las políticas que se basan solo en aspectos económicos y que conlleven a una felicidad común.

1.1.2. A nivel nacional

Según la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública (CPI- 2013), grado de felicidad de los peruanos, indica las razones por las que los peruanos se consideran felices: el 35.8% de los encuestados indica es porque tiene a toda su familia completa y unida; 20.5% es porque tiene trabajo; 14.6% es porque tiene salud; 14.6% porque ha mejorado su situación económica; 5.9 % está estudiando y 5.2% tiene una vida tranquila.

En la revista Semana Económica.com (2018), Invirtiendo con estrategia, publicación de Julio Villavicencio “En búsqueda de la mejor inversión: la felicidad”, indica que el Perú a pesar de ser el país con uno de los crecimientos más altos y estables de la región en las últimos veinte años seguimos estando en los últimos puestos de latinoamérica, en nivel de felicidad, sólo por encima de Venezuela, país con una profunda crisis humanitaria. Considerando la idea de que el ingreso económico es importante hasta que las necesidades básicas se han satisfecho, luego del cual el dinero no mejora el bienestar emocional y se explica en un proceso psicológico mediante el cual un cambio en las circunstancias se desvanece en el tiempo porque la felicidad de las personas vuelve a su punto de partida.

Según el periódico Correo (2018), publicación de Jorge Martín Yamamoto “Huancayo es considerada la ciudad más feliz del Perú, según un estudio”, indica que la ciudad más feliz del Perú es Huancayo, considerando como factores para ser felices: la familia, un buen lugar para vivir y la aceptación de sí mismo. Cabe resaltar que el huancaíno no niega su origen andino y se siente orgulloso, es trabajador, se divierte mucho por sus logros, tienen la capacidad de adaptación y mantienen su tradición.

Así mismo en el periódico Perú 21 (2018), publicación de Pablo Vilcachagua “Día Internacional de la Felicidad: ¿Cómo construyen su felicidad los peruanos?” en una entrevista a Jorge Yamamoto indica este que el Valle del Mantaro perteneciente a Junín es la región más feliz del Perú, por el empuje de su gente, es menos acomplejado, y tiene un buen sentido de unión familiar en contraste a las ciudades de Ayacucho porque aún todavía tiene rezagos de la violencia terrorista y Cusco que ocupa el último lugar ya que existen parámetros rígidos para ser aceptados.

Según el periódico El Comercio (2018), publicación de Ian Vásquez “Somos más felices”, indica que en el Perú el crecimiento y desarrollo significa mucho para establecer el término de felicidad, porque la riqueza incrementa las oportunidades y la autonomía que uno tiene sobre su vida. Desde los años noventa, la mortalidad infantil cayó más de 75%, la

expectativa de vida se incrementó en 9 años y la desnutrición decreció de 32% de la población a 7,5%; son indicadores que confirman un desarrollo y crecimiento y que determinan el grado de felicidad en nuestro país y esto se debe no solamente a reformas tecnocráticas por aumentar la libertad económica, sino también a las políticas democráticas que resguardaron los derechos fundamentales de los peruanos.

1.1.3. A nivel local

Según la revista *Semana Económica.com* (2018), publicación de Luis Altamirano “Mercado de viviendas: el segmento top de Lima se hace más fuerte”, el mercado inmobiliario de Lima creció en 8% . El crecimiento se debe a la recuperación de la demanda interna por vivienda, la mayor competencia del mercado hipotecario y proyectos que se ajustan a nuevas tendencias. Considerando el segmento de vivienda social, que creció 39% en el primer semestre impulsado por subsidios estatales, el segmento Lima top crece orgánicamente y representa el 20% de la oferta inmobiliaria en Lima Metropolitana.

Según el periódico *Perú 21* (2018), publicación de Pablo Vilcachagua “Día Internacional de la Felicidad: ¿Cómo construyen su felicidad los peruanos?” en una entrevista a Jorge Yamamoto a la pregunta ¿Lima ayuda a la felicidad de las otras regiones?, responde que Lima es la ciudad del sueño peruano, lugar de mayores oportunidades de trabajo y educación para consolidar el crecimiento de la familia logrando un bienestar.

Según el periódico *El Comercio* (2017), publicación de Marcela Mendoza “Un trabajador feliz es 200% más productivo que uno desmotivado” en una entrevista a José Agudelo a la pregunta ¿Y qué está pasando al interior de las empresas? ¿El problema son los jefes? ¿El ambiente tóxico? ¿El bajo salario?, responde que los jefes a pesar de haber sido capacitados como líderes para cambiar el ambiente en las empresas no fue suficiente para cambiar el compromiso de los trabajadores. Se inventaron una gran cantidad de beneficios, pero todo eso

está fuera del 90%. Ese es el 10%. Cuando se evalúa la felicidad en el trabajo, siempre sale mala paga, pero si tu le duplicas el sueldo no lo harás más felices, ni serán más comprometidos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de la felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor sentido de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor Realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de Felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar el nivel de Felicidad en el factor sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.
- Establecer el nivel de Felicidad en el factor satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

- Identificar el nivel de Felicidad en el factor realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.
- Determinar el nivel de Felicidad en el factor alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

1.4. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación se justifica por el aporte que permitirá dar información a los ingenieros en el desenvolvimiento de sus funciones de las labores inmobiliarias y también es importante por el aporte al conocimiento de los niveles de felicidad en los ingenieros que coadyuvará en mejorar la calidad de vida y en el mejoramiento de las obras civiles. La presente tesis servirá en conocer la felicidad laboral que contribuye en lograr el bienestar de los empleados en las empresas, tener un buen clima laboral, más motivados, oportunidad de desarrollo profesional y tener reconocimiento de su trabajo en donde predomina el crecimiento y desarrollo personal para que cumplan sus metas y objetivos. Los beneficios que se logra en los ingenieros que son felices facturan hasta tres veces más que aquellas empresas que tienen empleados insatisfechos, de acuerdo con Forbes y la utilidad también está en proporcionarnos tener una plantilla feliz o cuadros con baja rotación de personal y por tanto menores costes en la contratación de personal y su capacitación. Dada los beneficios que nos proporciona la felicidad, es muy probable que en las empresas también se tengan Gerencias de la Felicidad para complementar las áreas de recursos humanos o de dirección y gestión de personas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sanín, Alejandro (2017), Colombia; realizó la tesis doctoral **“Felicidad y optimismo en el trabajo, hallazgos de investigaciones científicas”**. Los objetivos fueron verificar las condiciones psicométricas del AHI en una población colombiana trabajadora e indagar si se mantienen cuando se les pide a las personas responder los mismos ítems pero pensando solamente en su trabajo. El método de investigación utilizada fue del tipo experimental y correlativa. La muestra fue correspondiente a personas que estaban conformadas por grupos representativos de 181 empresas. El instrumento aplicado fue la versión en español del AHI (“Questionnaire Center, Authentic Happiness,” 2016). $\alpha = 0.82$ reportado en Schiffrin y Nelson (2010). Dieron por resultado que las correlaciones más altas se dan entre el total cada escala AHI en el Trabajo y AHI en la Vida y sus respectivas dimensiones. También se observa que ambas escalas presentan correlaciones altas y significativas con SWLS. El Cálculo del Alpha de Cronbach como medida de consistencia interna reveló índices superiores a lo indicado.

Veloso, C., Cuadra, A., Antezana, I., Avendaño, R. y Fuentes, L. (2014), Chile; realizaron una investigación titulada **“Relación entre Inteligencia Emocional, Satisfacción Vital, Felicidad Subjetiva y Resiliencia en funcionarios de Educación Especial”**. El objetivo fue analizar la relación de inteligencia emocional percibida con satisfacción vital, felicidad subjetiva y resiliencia. El método utilizado fue del tipo correlacional. La muestra fue de 117 funcionarios de educación especial. Los instrumentos utilizados fueron: Trait Meta-Mood Scale y Emotional Quotient Inventory, ambos para medir inteligencia emocional; Escala de Satisfacción Vital; Escala de Felicidad Subjetiva y para medir resiliencia se utilizó la Connor-Davidson Resilience Scale. Los resultados evidenciaron

que inteligencia emocional percibida se relacionó con las variables indicadas, destacándose la correlación obtenida con resiliencia.

Cristian Del Carre (2014), Argentina; realizó la tesis **“Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad”**. El objetivo fue identificar las relaciones existentes entre los rasgos de personalidad y felicidad. El método de investigación utilizada fue no experimental transversal. La muestra fue 712 personas de los cuales el 58.9% fueron mujeres y el 41.1% varones. El Instrumento aplicado fue la Escala de Felicidad de Alarcón (2001) y se administró el Test EPQ-A de Eysenck (1959) adaptado a la Argentina por Argibay en el 2011. Los resultados evidenciaron que los rasgos de personalidad impactan sustancialmente en la felicidad.

Toribio, L.; González, N.; Valdez, J.; González, S. y Van Barneveld, H. (2012), México; realizaron la investigación **“Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos”**. El objetivo obtener indicadores de validez de la Escala de Felicidad de Alarcón (2006). El método de investigación fue un análisis factorial exploratorio usando el método de componentes principales y rotación ortogonal de tipo Varimax, previo al cálculo de la prueba de Kaiser-Meyer. La muestra fue no probabilística de 405 estudiantes de 14 a 19 años. El Instrumento aplicado fue la Escala de Felicidad de Alarcón (2006). Los resultados demostraron que la Escala de Felicidad si tiene propiedades psicométricas adecuadas para la medición de la felicidad. Respecto a los niveles de felicidad, se encontraron resultados semejantes a las del autor del instrumento en muestras peruanas. Se obtuvieron cuatro factores que indican el 50.32% de varianza total: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Árraga, M. y Marhilde Sánchez, M. (2011), Venezuela; realizaron la investigación **“Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos”**. El objetivo fue determinar las propiedades psicométricas: confiabilidad y validez, de la Escala de Felicidad de Lima, para ser aplicada en adultos mayores venezolanos. El método que se utilizó es un estudio descriptivo, experimental, de campo y

transaccional. Los procedimientos estadísticos utilizados fueron el análisis factorial para evaluar su validez, el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente de partición por mitades, para la confiabilidad. La muestra fue con 103 adultos mayores venezolanos entre 60 y 85 años. Se obtuvo el resultado una “Versión adaptada de la Escala de Felicidad de Lima para adultos mayores”. Los valores psicométricos obtenidos la acreditan como un instrumento válido y confiable para ser aplicado a adultos mayores.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Córdova, Katherine (2019). En la ciudad de Lima realizó la tesis titulada **“Niveles de Felicidad en un grupo de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana”**. El objetivo general fue determinar el nivel de felicidad en un grupo de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología de una Universidad privada de Lima. El método de investigación utilizado fue cuantitativa y descriptiva. La muestra estuvo conformada por 137 estudiantes. El instrumento aplicado para medir la felicidad se utilizó la Escala de Felicidad elaborado por Reynaldo Alarcón (2006) en Lima, Perú. Los resultados indicaron que el nivel de felicidad predominante en los estudiantes fue por debajo del promedio; en los resultados obtenidos se evidencia que el 19,7% de la muestra obtuvieron un nivel alto de felicidad y el 80,3% un nivel muy bajo de felicidad.

León, Miguel (2018). En la ciudad de Lima realizó la tesis titulada **“Felicidad en estudiantes universitarios de Psicología en una Universidad Privada de Lima”**. El objetivo general fue determinar el nivel de felicidad en estudiantes universitarios de Psicología en una Universidad de Lima. El método de investigación utilizado fue descriptiva. La muestra estuvo conformada por 141 estudiantes universitarios de la carrera de Psicología del turno mañana. El instrumento aplicado para medir la felicidad se utilizó la Escala de Felicidad elaborado por Reynaldo Alarcón (2006) en Lima, Perú. Los resultados indicaron que el nivel de felicidad

predominante en los estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima, fue “Media” con un porcentaje representativo de 36,88% del total.

Fernández, César (2017). En la ciudad de Lima realizó la tesis titulada **“Niveles de felicidad en estudiantes del Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión”**. El objetivo general fue determinar los niveles de felicidad en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión. El método de investigación utilizada fue descriptiva. La muestra estuvo conformada por 73 estudiantes del turno noche de las carreras de farmacia, enfermería, fisioterapia y rehabilitación. El instrumento aplicado para medir la felicidad se utilizó la Escala de Felicidad elaborado por Reynaldo Alarcón (2006) en Lima. Se concluye que los resultados se encuentran en un nivel de felicidad por debajo del nivel promedio.

León, S. y Hidalgo, E. (2017). En la ciudad de Lima realizaron la tesis titulada **“Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima este, 2016”**. El objetivo general estudiar la relación entre las variables gratitud y felicidad en los estudiantes de una universidad privada de Lima Este. El método de investigación fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 404 estudiantes de ambos sexos entre las edades de 20 a 30 años. El instrumento aplicado para medir la felicidad se utilizó la Escala de Felicidad elaborado por Reynaldo Alarcón (2006) en Lima, Perú. Los resultados indicaron que si existe relación entre gratitud y felicidad en donde se observan quienes tienen un nivel mayor de gratitud también tienen mayor probabilidad de experimentar la felicidad.

Arias, W.; Caycho, T.; Ventura, J. y Maquera, C. (2015), Arequipa; realizaron la investigación **“Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú)”**. El objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). El método de la investigación es de tipo instrumental, que responde a demostrar las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición. La muestra

estuvo conformada por 322 estudiantes universitarios de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa cuyas edades son de 17 a 28 años. El instrumento aplicado para medir la felicidad se utilizó la Escala de Felicidad elaborado por Alarcón (2006). Para determinar la validez primero se procedió a realizar correlaciones ítem escala. Se valoró la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio con el método de mínimos cuadrados no ponderados, obteniéndose un valor KMO de 0.927. Mediante la técnica de rotación Promin se hallaron cuatro factores, que confirman los factores propuestos por Alarcón. Se concluye que la Escala de Felicidad de Lima presenta adecuadas propiedades psicométricas que permiten recomendar su empleo como instrumento de evaluación de la felicidad en población universitaria.

2.2. Bases teórica

2.2.1. La felicidad

Fernández (2015) define la Felicidad como bienestar subjetivo. Así mismo Sanín (2017) cita que la definición de Fernández refleja solo una dimensión del constructo, la relativa a qué tan bien se siente y percibe la persona (Alarcón, 2006). Se considera que deja de lado el bien-hacer (Quick & Quick, 2004) y el componente cognitivo que le permite a la persona juzgar su nivel de felicidad (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). La felicidad no puede limitarse a la simple sensación de estar bien (bien-estar). La posibilidad de ser o no ser feliz, que se sustentada en su componente genético (Lyubomirsky, Dickerhoof, Boehm, & Sheldon, 2011) y epigenético.

Filón (2008) establece que en griego existen básicamente dos términos para referirse a la felicidad: eudaimonía y eutykhía que tienen las raíces helénicas en las aristotélicas. Filón cita que para Aristóteles la felicidad está en relación directa con muy diversos bienes: con la virtud o sabiduría práctica o con la filosófica, en primer lugar, y aunque no consiste en el placer, no lo excluye.

2.2.2. Psicología Positiva

Es una rama de la Psicología que estudia las dimensiones de la persona normal, sin enfermedad y estudiar cuáles son sus virtudes y sus fortalezas. Es el estudio científico del funcionamiento óptimo del ser humano. Los fundadores Seligman y Csikszentmihalyi (2000) señalaron que la Psicología Positiva es el área de estudio científico de las experiencias de carácter positivo, los rasgos individuales positivos y los programas que ayudan a las personas a mejorar su calidad de vida.

Los tres componentes esenciales de la Psicología Positiva (Seligman, 2009) son los siguientes:

1. Estudio de las emociones positivas como la gratitud, el optimismo, el amor, la risa, entre otros comportamientos relacionados (pleasant life).
2. El método de investigación científica para producir conocimientos sólidos y fiables de las expresiones externas (engaged life).
3. La idea de hombre, en donde el ser humano, consciente y autónomo, se convierte en su centro de estudio (meaningful life).

La Psicología Positiva pretende ampliar la visión de la psicología para dejar de centrarse en el daño y en la psicopatología y centrarse en las fortalezas, virtudes y potencialidades de la persona y compartir un lenguaje común acerca de todos los rasgos positivos del ser humano con rigurosidad científica al estudio positivo del ser humano promoviendo el bienestar y la plenitud en todos los seres humanos e investigar todo lo que se relaciona con el bienestar subjetivo y psicológico de los individuos.

Los constructos más relevantes de la Psicología Positiva son:

1. Felicidad.- Es uno de los aspectos centrales de la Psicología Positiva. No es un concepto nuevo, dado que la felicidad ha formado parte de las corrientes filosóficas hedónica y eudaimónica.
2. Bienestar subjetivo.- Este constructo nace de la perspectiva hedónica, ya que los autores han encontrado que se encuentra formado por: la

satisfacción vital, afecto positivo y afecto negativo, entidades diferentes entre ellas, aunque se encuentren relacionadas.

3. Bienestar personal.- De acuerdo al modelo de Ryff hay distintos dominios en el desarrollo personal adecuado, que incluyen la autonomía, el control, la aceptación personal, el crecimiento y las relaciones positivas con propósito. Ryan y Deci, argumentan que hay dos aspectos: primero el ser humano satisface sus necesidades básicas y después se encuentran las metas congruentes con la propia vida.

Seligman y Peterson proponen un modelo que incluye 24 fortalezas, entre las que se incluyen: curiosidad, amor por el aprendizaje, pensamiento crítico, creatividad, perseverancia, honestidad, amor, alegría, etc.

4. Las emociones positivas.- Está formado por constructos como el amor, el humor, placer y otros.
5. Resiliencia.- La resiliencia podría ser definida como la capacidad que tienen las personas para adaptarse a situaciones traumáticas y salir fortalecidas de la experiencia.
6. Optimismo.- El optimismo es la característica psicológica que predispone a las personas a ver y juzgar el futuro de manera más positiva. El optimismo podría actuar como un factor moderador en la salud y el comportamiento de la persona, ya que lo motivaría para las conductas que promueven el cambio.
7. Creatividad.- Es la capacidad de producir y crear cosas nuevas, bien sea obras de arte, pensamientos o resolución de problemas novedosos. Lo interesante es que se descubre la creatividad como algo que puede aprenderse y desarrollarse.
8. Fortalezas.- Son características psicológicas que se presentan en diferentes situaciones a lo largo del tiempo que tienen consecuencias positivas. Las fortalezas provocan emociones positivas y son barreras que protegen de la enfermedad.

2.3. Definición conceptual

Felicidad. Alarcón (2006) define la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado, según la cita la definición de felicidad está basada en las ideas filosóficas de felicidad del mundo griego, en particular de Aristóteles (2001) y Epicuro (2001), y en los hallazgos recientes de la investigación empírica de la felicidad o subjective well-being.

Sentido Positivo de la Vida. Alarcón (2006) indica que la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia si mismo y hacia la vida.

Satisfacción con la Vida. Alarcón (2006) indica la satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar.

Realización Personal. Alarcón (2006) indica que el concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

Alegría de Vivir. Alarcón (2006) indica la relación con lo maravilloso que es vivir, refiere experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo. Se entiende por investigación descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), consiste en la descripción de situaciones y eventos, es decir cómo son y cómo se comportan determinados fenómenos y según Méndez (2003), es determinar y recolectar datos del fenómeno que se está investigando utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio.

3.1.2. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal, puesto que no se realizó ninguna manipulación de las variables, según Santa Paella y Feliberto Martins (2010), el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal cual, y como se presentan en su contexto real y en un tiempo, para luego analizarlos y con respecto al diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), sostienen que se aplican a un estudio en el que “no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes”.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por 27 ingenieros de ambos sexos, 21 varones y 06 mujeres, del área técnica de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

3.2.2. Muestra del estudio

La muestra de la presente investigación es de tipo censal porque se escogió al 100% de la población. Por lo tanto, la muestra está conformada por 27 ingenieros. Aclarando que en esta investigación no se utilizó ninguna fórmula para determinar el tamaño de la muestra.

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

La variable a estudiar es la Felicidad que tiene como objetivo determinar el nivel de Felicidad de los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.

Tabla 1. Operacionalización de la variable Felicidad.

Variable	Dimensiones	Peso	N° de Ítems	Indicadores	Niveles
La Felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado	Sentido Positivo de la Vida Alarcón (2006) indica que la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.	40.74%	11	26, 20, 18, 23, 22, 02, 19, 17, 11, 07, 14	
	Satisfacción con la Vida Alarcón (2006) indica la satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar.	22.22%	06	04, 03, 05, 01, 06, 10	Infeliz Medianamente feliz
	Realización personal Alarcón (2006) indica que el concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.	22.22%	06	24, 21, 27, 25, 09, 08	Feliz Altamente feliz
	Alegría de Vivir Alarcón (2006) indica la relación con lo maravilloso que es vivir, refiere experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.	14.82%	04	12, 15, 16, 13	

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1 Técnicas

Según Trespacios, Vázquez y Bello., 2005 y Bernal, (2010) las técnicas a emplearse en la investigación son:

- Técnicas de recolección de información indirecta.
- Técnicas de recolección de información directa.
- Técnica de observación.

3.4.2 Instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación empleado fue la Escala Factorial para medir la Felicidad, de Reynaldo Alarcón.

Ficha Técnica

Nombre:	Escala Factorial Para Medir la Felicidad.
Autor:	Reynaldo Alarcón.
Origen:	Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
Fuente:	Interamerican Journal of Psychology.
Grados de aplicación:	Jóvenes y adultos.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	10 minutos aproximadamente.
Factores identificados:	Cuatro factores que la componen: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.
Número de Ítems:	Presenta 27 ítems medidos según una escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo; Acuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo;

Desacuerdo; y Totalmente en desacuerdo (Alarcón 2006).

Baremos y Normas: Provisionales, construido a partir de los criterios de Puntajes Máximos y Mínimos.

Significación: Este instrumento tiene como objetivo medir los niveles de felicidad, basado en cuatro factores: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir.

Características: Este instrumento presenta 27 ítems medidos según escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo (TA); Acuerdo (A); Ni acuerdo ni desacuerdo (?); Desacuerdo (D); y Totalmente en desacuerdo (TD). (Alarcón 2006).

Análisis Psicométrico

La escala se aplicó a 709 estudiantes universitarios, 333 (46.97%) hombres y 376 (56.03%) mujeres, que cursaban en universidades públicas y privadas de Lima, de diversas carreras profesionales, de edades entre 20 y 35 años, con una media de 23.10 años (Alarcón, 2006).

Confiabilidad

La Escala total presenta una elevada consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.916, basada en ítems estandarizados. Del mismo modo el análisis ítem-test señala correlaciones altamente significativas ($p < 0.001$), para cada uno de los ítem. El análisis de varianza entre las medias de los ítems arroja diferencias significativas ($F = 212.69$; $p < 0.01$). Del cual se deduce que cada ítem mantiene su autonomía, dentro de un todo que es la Escala. (Alarcón, 2006).

Validez

La estimación de validez del presente instrumento se enfoca en dos formas. El primero se sustenta en resultados de investigaciones que evidencian una alta relación entre felicidad y algunas variables psicológicas que se consideran como predictoras de ella. La segunda forma corresponde a la búsqueda de la estructura interna del instrumento mediante el análisis factorial.

En la primera forma, la validez convergente, se midió por medio de correlaciones entre puntajes de felicidad y dimensiones del Inventario de Personalidad de Eysenck, encontrándose una correlación positiva significativa entre felicidad y extraversión ($r=0.378$ y $p<0.01$). Respecto a neuroticismo se encontró una correlación negativa significativa ($r=0.48$ y $p<0.01$). La correlación entre felicidad y afectos positivos resultó ser positiva y significativa ($r=0.48$ y $p<0.01$). Con los afectos negativos la correlación se encontró negativa significativa ($r=0.51$ y $p<0.01$). Los resultados conseguidos concuerdan con lo hallado por otros autores y apoyan la validez de construcción del instrumento.

En la segunda forma, la validez de constructo fue evaluada mediante el análisis factorial. El análisis de componentes principales identificó cuatro componentes, el primero explica el 31.82% de la varianza, mientras que los cuatro sumados explican el 49,79 % de la varianza total. La rotación ortogonal (Varimax) de la matriz de componentes agrupa los 27 ítems en cuatro factores, encontrándose coherencia factorial entre los ítems que integran cada uno. Por lo tanto, el presente instrumento posee una adecuada validez factorial, garantizando convergencia entre las medidas que se refieren al constructo que se mide (Alarcón, 2006).

Material de aplicación

- La escala de la felicidad en una hoja.
- Lapicero.

Normas de aplicación

a) Preparación

Antes de iniciar con la aplicación del instrumento, el evaluador debe contar con los materiales necesarios y suficientes.

b) Presentación inicial

El evaluador debe dar una presentación profesional del desarrollo de su investigación. Se procederá entonces a señalar el motivo de la aplicación, mencionando: “Buenos días (o tardes) mi nombre es....., vengo ante ustedes con la finalidad de efectuar una investigación científica, por lo que pido su colaboración para el desarrollo del presente instrumento de evaluación.

c) Indicaciones.

El evaluador empezará con las indicaciones para el desarrollo de la escala, diciendo: “Se les ha entregado un test que es una escala de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. No existen respuestas erradas o correctas, lo importante es que respondan con la mayor sinceridad. Sus respuestas pueden variar entre Totalmente de acuerdo (TA), Acuerdo (A), Ni acuerdo ni desacuerdo (?), Desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo (TD). Dependiendo de cuál sea su respuesta, marcarán con un aspa en el cuadro de su elección. Es una prueba que dura aproximadamente 10 minutos. Cuando hayan finalizado, se procede a recoger las escalas, siempre verificando que todos los ítems estén respondidos. Se concluye agradeciendo la participación de los evaluados.

Normas de corrección y calificación

Se verifica que todos los ítems hayan sido contestados. Cada ítem, dependiendo de su respuesta, puede poseer el valor de 1 a 5 puntos. El puntaje que se obtiene de sumar el total de ítems es el puntaje directo. Para la correcta sumatoria se toma en cuenta que los siguientes ítems tienen valoración inversa: 2, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26. Los puntajes

altos corresponden a niveles altos de felicidad y los puntajes bajos a nivel baja de felicidad.

El instrumento consta de cuatro factores:

Factor 1: Sentido positivo de la vida.

El puntaje directo (PD) se obtiene de la sumatoria de los siguientes 11 ítems: $PD (SPV) = \text{ítem2} + \text{ítem7} + \text{ítem11} + \text{ítem14} + \text{ítem17} + \text{ítem18} + \text{ítem19} + \text{ítem20} + \text{ítem22} + \text{ítem23} + \text{ítem26}$

El valor mínimo es de 11 puntos y el máximo 55 puntos.

Factor 2: Satisfacción con la vida.

El puntaje directo se obtiene de la sumatoria de los 6 ítems: $PD(SV) = \text{ítem1} + \text{ítem3} + \text{ítem4} + \text{ítem5} + \text{ítem} + \text{ítem10}$

El valor mínimo es de 6 puntos y el máximo es 30 puntos.

Factor 3: Realización personal.

El puntaje directo se obtiene de la sumatoria de los 6 ítems: $PD (RP) = \text{ítem8} + \text{ítem9} + \text{ítem21} + \text{ítem24} + \text{ítem25} + \text{ítem27}$

El valor mínimo es de 6 puntos y el máximo es 30 puntos.

Factor 4: Alegría de vivir.

El puntaje directo se obtiene de la sumatoria de los 4 ítems: $PD(AV) = \text{ítem12} + \text{ítem13} + \text{ítem15} + \text{ítem16}$

El valor mínimo es de 4 puntos y el valor máximo 20 puntos.

El puntaje directo total se obtiene sumando sus 27 ítems que lo componen o sumando los puntajes directos de sus cuatro factores: $PD \text{ TOTAL} = PD(SPV) + PD(SV) + PD(RP) + PD(AV)$

Se obtiene un valor mínimo de 27 puntos y un máximo de 135 puntos.

Tabla 2. *Puntajes por dimensiones*

CATEGORIAS Nivel de Satisfacción	DIMENSIONES			
	Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
Altamente Feliz	52 o más	25 ó más	25 ó más	17 ó más
Feliz	39 - 51	19 - 24	19 - 24	13-16
Medianamente feliz	25 - 38	13 - 18	13 - 18	9-12
Infeliz	11 - 24	9 - 12	6 - 12	4-8

Tabla 3. *Baremos*

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

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

Después de reunir la información se procedió a:

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

Valor Máximo y valor mínimo

Media aritmética

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

4.2. Presentación de los resultados

Tabla 4. *Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Felicidad.*

N	Válido	27
	Perdidos	0
Media		119,11
Mínimo		107
Máximo		132

El estudio realizado de 27 sujetos, sobre la Felicidad tiene como interpretación los siguientes datos:

Una **media** de 119,11 que se categoriza como **“Muy alta”**

Un valor **mínimo** de 107 que se categoriza como “**Mediana**”

Un valor **máximo** de 132 que se categoriza como “**Muy alta**”

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

		Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
N	Válido	27	27	27	27
	Perdidos	0	0	0	0
Media		50,74	25,30	24,44	18,63
Mínimo		46	16	18	16
Máximo		55	29	29	20

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

- En la dimensión Sentido positivo de la vida se puede observar:

Una **media** de 50,74 que se categoriza como “**Feliz**”

Un **mínimo** de 46 que se categoriza como “**Feliz**”

Un **máximo** de 55 que se categoriza como “**Altamente feliz**”

- En la dimensión Satisfacción con la vida se puede observar:

Una **media** de 25,30 que se categoriza como “**Altamente feliz**”

Un **mínimo** de 16 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 24,44 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 Alegría de vivir se puede observar:

Una **media** de 18,63 que se categoriza como “**Altamente feliz**”

Un **mínimo** de 16 que se categoriza como “**Feliz**”

Un **máximo** de 20 que se categoriza como “**Altamente feliz**”

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

Tabla 6. *Nivel de Felicidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Media	4	14,8
Alta	8	29,6
Muy alta	15	55,6
Total	27	100,0

Comentario:

El nivel de Felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Muy alta”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55,6%, se considera la categoría “Muy alta”.
- El 29,6%, se considera la categoría “Alta”.
- El 14,8%, se considera la categoría “Media”.

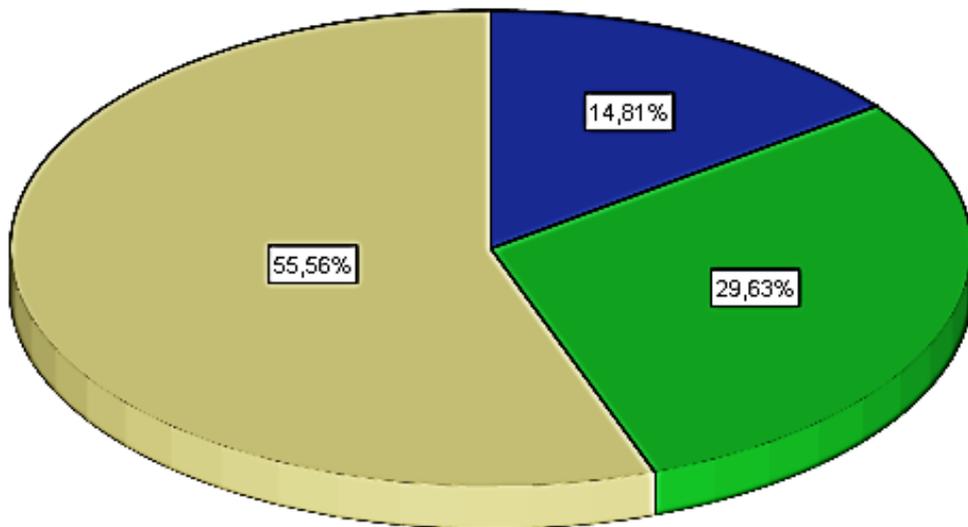


Figura 1. Resultados del Nivel de Felicidad

Comentario:

El nivel de Felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Muy alta”, obteniendo los siguientes datos:

- El 55,6%, se considera la categoría “Muy alta”.
- El 14,8%, se considera la categoría “Media”.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Feliz	16	59,3
Altamente feliz	11	40,7
Total	27	100,0

Comentario:

El nivel Sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 59,3%, se considera la categoría “Feliz”.
- El 40,7%, se considera la categoría “Altamente feliz”.

FELIZ
ALTAMENTE FELIZ

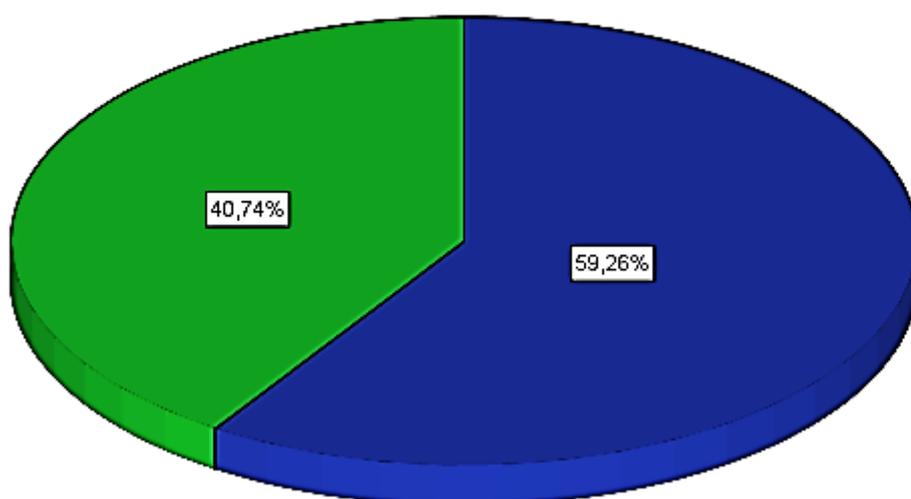


Figura 2. Resultado del Nivel Sentido positivo de la vida.

Comentario:

El nivel Sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 59,26%, se considera la categoría “Feliz”.
- El 40,74%, se considera la categoría “Altamente feliz”.

Tabla 8. *Nivel Satisfacción con la vida*

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	1	3,7
Feliz	10	37,0
Altamente feliz	16	59,3
Total	27	100,0

Comentario:

El nivel Satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 59,3%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 37,0%, se considera la categoría “Feliz”.
- El 3,7%, se considera la categoría “Medianamente feliz”.

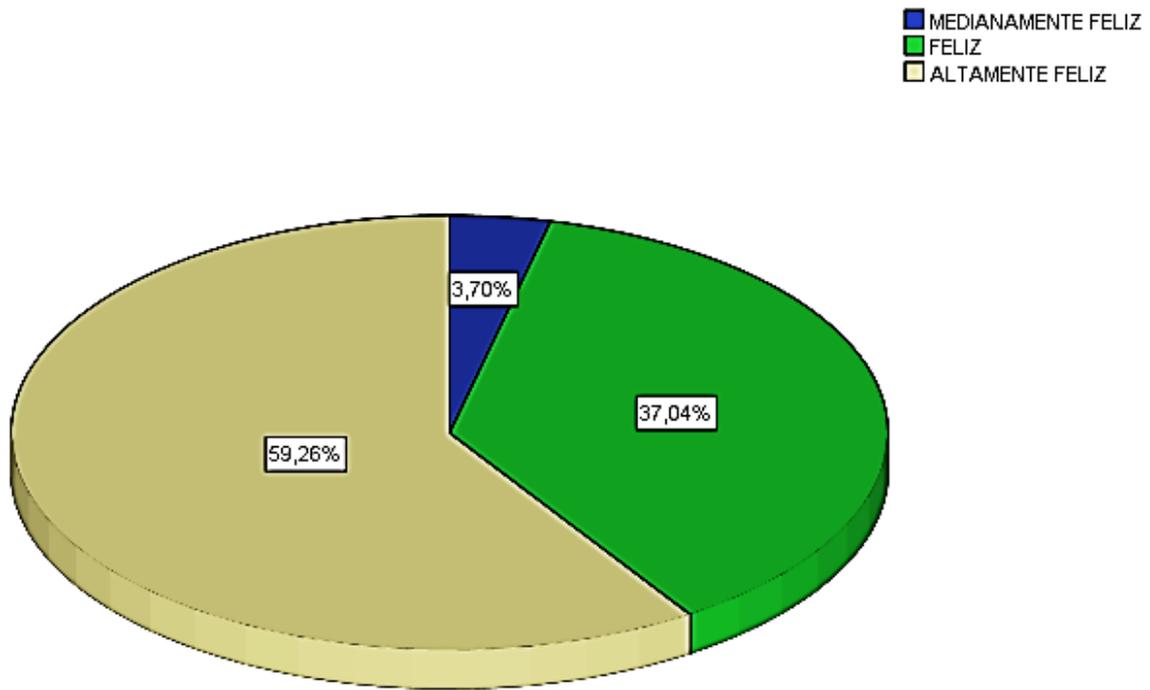


Figura 3. Resultado del Nivel Satisfacción con la vida

Comentario:

El nivel Satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 59,26%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 3,70%, se considera la categoría “Medianamente feliz”.

Tabla 9. *Nivel Realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	1	3,7
Feliz	11	40,7
Altamente feliz	15	55,6
Total	27	100,0

Comentario:

El nivel Realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55,6%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 40,7%, se considera la categoría “Feliz”.
- El 3,7%, se considera la categoría “Medianamente feliz”.

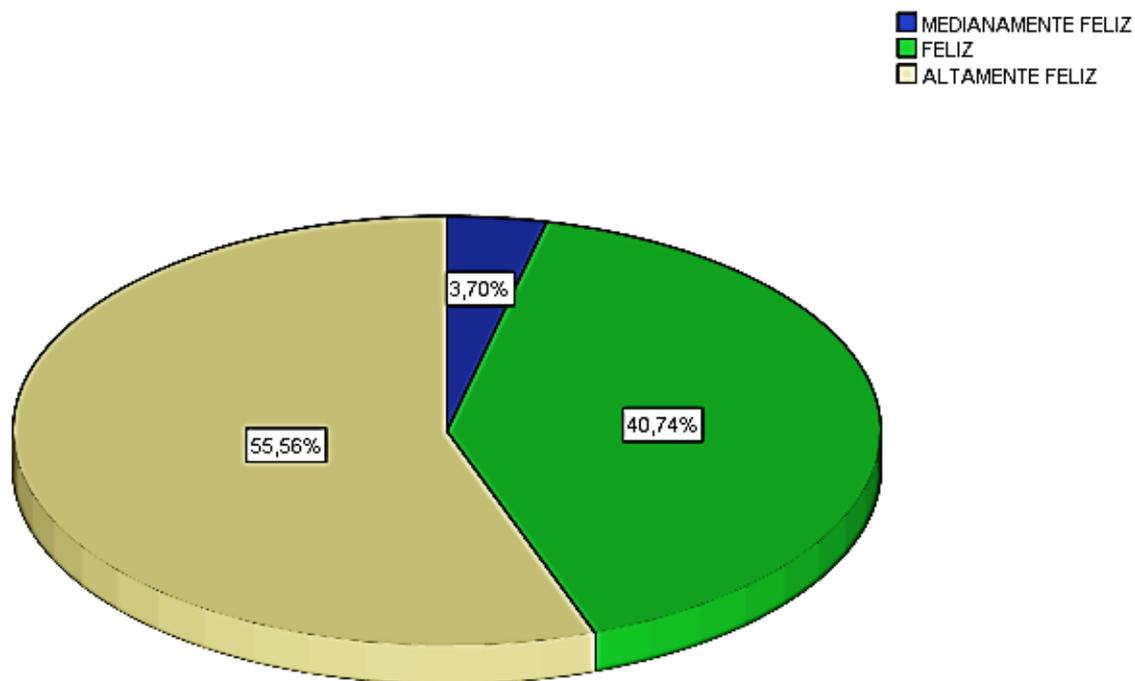


Figura 4. Resultado del Nivel Realización personal

Comentario:

El nivel Realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 55,56%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 3,70%, se considera la categoría “Medianamente feliz”.

Tabla 10. *Nivel Alegría de vivir*

	Frecuencia	Porcentaje
Feliz	3	11,1
Altamente feliz	24	88,9
Total	27	100,0

Comentario:

El nivel Alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 88,9%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 11,1%, se considera la categoría “Feliz”.

FELIZ
ALTAMENTE FELIZ

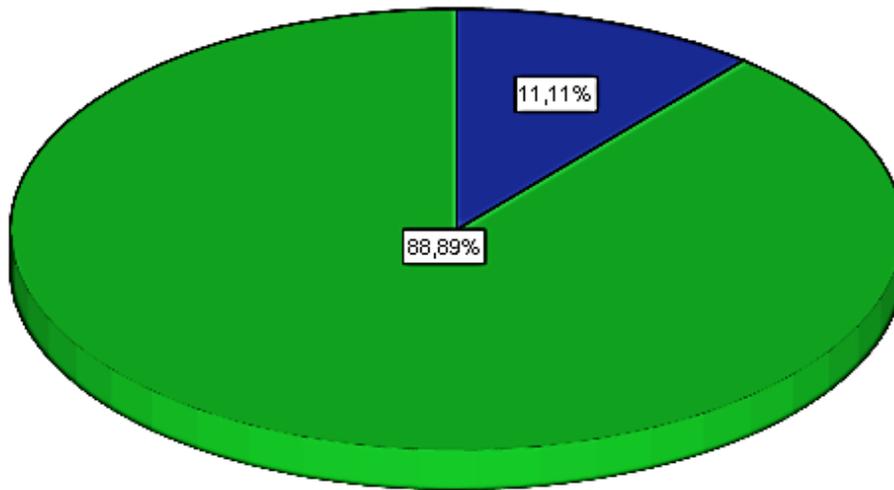


Figura 5. Resultado del Nivel Alegría de vivir

Comentario:

El nivel Alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se considera categoría “Altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 88,89%, se considera la categoría “Altamente feliz”.
- El 11,11%, se considera la categoría “Feliz”.

4.3. Análisis y discusión de los resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de Felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, contando con 27 ingenieros para la evaluación utilizando el instrumento de Escala Factorial para medir la Felicidad, de Reynaldo Alarcón (2006). Obteniendo como resultado un nivel “Muy alta” de 55,6% de felicidad, indicando que los ingenieros poseen un nivel de felicidad óptima. Por otro lado se obtiene un 14,8% con una categoría “Media”, indicando que poseen un nivel de felicidad aceptable.

Resultados similares se muestran con el trabajo de investigación de José Eugenio, Úrsula Lachuma, Ismael Flores (2015), en el estudio de comparar la felicidad de los estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto. Se obtuvo como resultado que el 41% de los estudiantes de Psicología presentan un nivel alto de felicidad y un 28% de los estudiantes de administración en el mismo nivel. Asimismo, se encontró diferencias altamente significativas en el nivel de felicidad ($p < 0.050$) por lo que podemos mencionar que Psicología tienen un nivel más alto con respecto a la felicidad.

Con respecto al primer objetivo específico, sobre determinar el nivel Sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se observa que el 59,3% de ingenieros se ubican en la categoría “Feliz” lo cual indica que existe una felicidad óptima, del mismo modo el 40,7%, se considera en la categoría “Altamente feliz” lo cual nos hace ver los ingenieros poseen un nivel de felicidad muy óptima.

Con respecto al segundo objetivo específico, sobre determinar el nivel de Satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se observa que el 59,3% de ingenieros se ubican en la categoría “Altamente feliz” lo cual indica que existe una felicidad muy óptima, del mismo modo el 3,7%, se considera en la categoría “Medianamente feliz” lo cual nos hace ver que una pequeña parte de los ingenieros poseen un nivel de felicidad aceptable.

Con respecto al tercer objetivo específico, sobre determinar el nivel Realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se observa que el 55,56% de ingenieros se ubican en la categoría “Altamente feliz” lo cual indica que existe una felicidad muy óptima, del mismo modo el 3,70%, se considera en la categoría “Medianamente feliz” lo cual nos hace ver que una pequeña parte de los ingenieros poseen un nivel de felicidad aceptable.

Con respecto al cuarto objetivo específico, sobre determinar el nivel Alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se observa que el 88,9% de ingenieros se ubican en la

categoría “Altamente feliz” lo cual indica que existe una felicidad muy óptima, del mismo modo el 11,1%, se considera en la categoría “Medianamente feliz” lo cual nos hace ver que una pequeña parte de los ingenieros poseen un nivel de felicidad aceptable.

4.4. Conclusiones

- El nivel de Felicidad que predomina en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría **Muy alta**.
- El nivel de Sentido positivo de la vida que prevalece en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría Feliz.
- El nivel de Satisfacción con la vida que predomina en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría Altamente feliz.
- El nivel de Realización personal que prevalece en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría Altamente Feliz.
- El nivel de Alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría Altamente feliz.

4.5. Recomendaciones

- Se recomienda diseñar un programa de intervención en la cual participen los ingenieros, para lograr mantener y mejorar el nivel de Felicidad en los ingenieros de una empresa privada de Lima Metropolitana.
- Se recomienda identificar a los ingenieros que muestren un nivel medianamente feliz para realizar una intervención anticipada.
- Fomentar y concientizar a los gerentes y jefe de RRHH sobre cómo identificar conductas que los ingenieros muestren en las obras y en los gabinetes para un mejor desempeño.
- Fomentar a la empresa inmobiliaria la implementación de talleres para los ingenieros y sus familias, como parte del plan de intervención, donde se realicen temas inherentes a la felicidad.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

“Taller: La felicidad”

5.1. Denominación del Programa

“Taller: La felicidad”

Objetivo General:

Reforzar la Felicidad de los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria.

Objetivos Específicos:

- Potenciar la actitud en las personas.
- Desarrollar en las personas un rendimiento sostenible.
- Incrementar el poder de disfrute de las pequeñas victorias.

5.2. Justificación del Problema

La felicidad es para Alarcón (2006) “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”, esto basado en ideas filosóficas de Aristóteles y Epicurio.

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

De acuerdo a la investigación realizada por Annie Mckee (2012), en la Universidad de Pensilvania, señala la problemática de los trabajadores en las labores encomendadas y también indica que las personas felices son mejores trabajadores.

Es necesario aclarar de quienes están comprometidos con sus empleos y sus compañeros, trabajan más y de forma más inteligente, en cambio a otros trabajadores no les importan lo más mínimo qué pasa a su alrededor, no es sano trabajar con personas indiferentes e infelices; ello repercute en la economía de la empresa y en el bienestar de los compañeros, porque los pensamientos influyen en las emociones, y las emociones en los pensamientos.

Según Belen Varela (2011), profesora de la universidad de la Coruña, muchas de las organizaciones no tienen como prioridad el generar un adecuado clima que posibilite la felicidad en el trabajo, no siendo conscientes del impacto que sus políticas o estilos de gestión tienen en el clima y sobretodo en el colaborador.

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

Considerando que la Psicología Positiva, disciplina desarrollada en los años 90's por el psicólogo Martin Seligman, el cual propone estrategias para la búsqueda de la verdadera felicidad, el bienestar y una vida saludable; se centra en el estudio de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas.

En un mundo de problemas, salud, retos y aspiraciones la felicidad es de vital importancia, es necesario que los trabajadores sean conscientes de la labor y el rol que cumplen para el desarrollo personal, con su familia y en la sociedad. Los trabajadores como padres son ejemplos para sus hijos, porque los niños son felices cuando los padres también son felices.

Los beneficios que se logra en los trabajadores que son felices hacen exitosa a la empresa hasta tres veces más que aquellas empresas que tienen empleados insatisfechos, de acuerdo con Forbes y la utilidad también está en proporcionarnos tener una plantilla feliz o cuadros con baja rotación de personal y por tanto menores costes en la contratación de personal y su capacitación. Dada

los beneficios que nos proporciona la felicidad, es muy probable que en las empresas también se tengan Gerencias de la Felicidad para complementar las áreas de recursos humanos o de dirección y gestión de personas.

5.3. Establecimiento de Objetivos

Sesión1:

Nombre de la sesión: Integración: Sentido positivo de la vida.

Objetivo: Lograr que los ingenieros disfruten de las labores que realizan con optimismo y tengan sentido de bienestar en la salud, economía y relaciones.

Actividad: Se desarrollará una dinámica grupal de integración y ágora.

El objetivo de esta dinámica es poder facilitar la interacción entre los participantes y puedan conocerse entre ellos para que puedan trabajar en equipo y que el trabajo tenga sentido. La dinámica consta en colocar música de fondo y pedirles que los participantes que se ubiquen formando un círculo al centro del aula y con la ayuda de una pelota que será lanzada en primer momento por la moderadora a uno de ellos para que salga al centro del círculo, diga su nombre y que actividad le gusta hacer en su tiempo libre, después de comentar ello ante los demás, debe lanzar la pelota a otro de sus compañeros para que realice la misma acción y así sucesivamente hasta que salgan todos los participantes.

Después de realizada la actividad se le pedirá que acomoden sus asientos formando una media luna para que puedan participar vertiendo sus opiniones con respecto al tema.

Recursos:

Recursos Humanos: Tres facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 m² aproximadamente.

Recursos Materiales: Pelota pequeña, 03 plumones y fichas para sus nombres y hojas de encuestas.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 45 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión2:

Nombre de la sesión: Realización personal.

Objetivo: Reforzar la importancia del trabajo para alcanzar la realización personal.

Actividad: Se aplicará la dinámica de integración, el cual consiste en formar grupos de 04 personas, luego se indicará que caminen en todo el aula, y que al sonido de la palmada del asistente se junten en un grupo establecido, luego de ello tendrán que adoptar una posición según lo que indique el asistente, sin moverse. Si alguien del grupo se mueve, este perderá y tendrá que ser voluntarios en la sesión. Manteniendo los grupos, se pedirá a cada colaborador que escriba en un papel como conciben a una persona realizada laboralmente para luego los asistentes pasar a recogerlos. Teniendo la información de cada participante, se hace una autoevaluación de las labores que se realizan a diario conllevando a una autocrítica.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m² aproximadamente.

Recursos Materiales: 03 plumones, 50 hojas de papel bond y fichas para sus nombres.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 50 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión3:

Nombre de la sesión: Satisfacción con la vida.

Objetivo: Fomentar las condiciones de progreso global, ayudar a los trabajadores a desarrollarse de manera personal y profesional en la organización.

Actividad: A los participantes se le expone el por qué las emociones positivas permiten entablar mejores relaciones con los demás, así mismo tener un significado y propósito para nuestra vida. Al hacer referencia al propósito y sentido de vida se está tratando de conceptos diferentes, el propósito es el planteamiento de metas y objetivos, los cuales son específicos, alcanzables y medibles por un tiempo determinado. Los participantes en un tiempo de cinco minutos escribirán tres metas logradas que le permitieron tener satisfacción y las expondrán a los demás participantes durante tres minutos. Al final se llegará a conclusiones que permita la comprensión del taller y del objetivo planteado.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 14 lapiceros, 50 hojas de papel bond y fichas para sus nombres.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 55 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión4:

Nombre de la sesión: El disfrute de las pequeñas victorias.

Objetivo: Potenciar la vida laboral del día a día para el reconocimiento de logro y que el progreso ordinario y gradual pueda aumentar la implicación de las personas en el trabajo, y su felicidad durante su jornada laboral.

Actividad: Para la toma de conciencia del disfrute de pequeñas victorias se realizará una proyección de un video denominado La Felicidad - Cómo Vivir Feliz (<https://www.youtube.com/watch?v=GCgwXZCX4do>), culminado el video se hace un conversatorio sobre el disfrute de pequeñas victorias para una vida feliz. La participación de cada persona está limitada con 2 minutos para su participación y un minuto para la réplica. Las conclusiones y consenso se realizará al final del taller con participación activa del facilitador. Luego de analizar y vertido las opiniones de cada participante, se desarrolla una contrastación con las actividades que se realizan en el centro laboral para validar el tema tratado.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes, proyector multimedia y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 20 hojas de papel bond y fichas para sus nombres.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 50 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión5: Motivación: Transforma tu miedo en éxito.

Objetivo: Generar confianza y determinación en las labores diarias, incrementando el nivel de motivación personal.

Actividad: Se desarrollará una dinámica de motivación, para ello formarán grupos de cuatro participantes en donde expondrán sus miedos para ser reemplazados por acciones positivas y de esta manera se pueda interiorizar las nuevas ideas. Luego realizar una presentación de una representación vivencial en el aula a todos los participantes. La representación vivencial durará cinco minutos como máximo y se realizará en grupos para el mejor desarrollo y participación de todos. Cabe indicar que la representación vivencial será pública en presencia de los familiares.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 03 plumones, 20 hojas de papel bond y fichas para sus nombres.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 50 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión6:

Nombre de la sesión: Reconociendo las fortalezas personales.

Objetivo: Identificar cuáles son los aspectos de su vida que los llevan a experimentar estados de Felicidad.

Actividad: En esta dinámica los participantes analizan y describen durante cinco minutos cuatro características principales de su personalidad en una hoja, y después de ello cada alumno sale al centro del aula para poder comentarlo con sus compañeros, durante tres minutos, el por qué considera que posee esas cualidades. Se busca que el grupo intercambie opiniones sobre si es más fácil poder expresar ante los demás los aspectos positivos o los negativos que la persona posee. Cabe indicar que en este taller los participantes dan a conocer las fortalezas enfocándose en soluciones a los diferentes problemas que tienen en su centro laboral.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 10 lapiceros, 50 hojas de papel bond y fichas para sus nombres.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 55 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión7:

Nombre de la sesión: Inteligencia emocional: Si cambian tus pensamientos, cambian tus emociones.

Objetivo: Entender y manejar las emociones propias y las de los demás de manera eficiente.

Actividad: Se dividirán en grupos de cuatro personas cada uno, se les entregará papel bond en la que escribirán durante cinco minutos una situación donde encontraron emociones negativas y como las gestionaron, la que será representada, el resto de participantes al finalizar pueden compartir recursos nuevos de afrontamiento. Luego se llevará a cabo una representación vivencial durante cinco minutos de las situaciones considerando actitudes positivas. La representación vivencial será de modo libre, sin embargo el facilitador sugiere que se teatralice para un mejor entendimiento.

Recursos:

Recursos Humanos: Dos facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 5 plumones, 50 hojas de papel bond.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 50 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

Sesión8:

Nombre de la sesión: Alegría de vivir.

Objetivo: Reconocimiento de los momentos alegres dentro de las labores diarias.

Actividad: Se entregará a cada participante tres hojas con una claqueta donde encontraremos una serie de recuadros los cuales se irán rellenando durante tres minutos el rol más importante de su vida, y en otros tres minutos colocar tres adjetivos que caracterizan el rol determinado, teniendo en cuenta al rol actual, rol ideal y el perfil del rol en donde se colocará la puntuación en grado de satisfacción, eficacia, compromiso, dedicación, reconocimiento en un cuadro donde las puntuaciones serán: bajo, medio, aceptable, alto. Con los datos obtenidos se dibujará en la claqueta una curva donde se apreciará la evolución de sus puntuaciones. El facilitador dará oportunidades de participación a cada trabajador por un tiempo de dos minutos para que exponga ante todos los participantes el logro alcanzado y la alegría de haberla vivido.

Recursos:

Recursos Humanos: Tres facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Laptop, parlantes y usb.

Infraestructura: Una aula de 50 a 70 m2 aproximadamente.

Recursos Materiales: 10 plumones, 50 hojas de papel bond y 10 claquetas.

Tiempo: La sesión tendrá una duración de 45 minutos.

Al finalizar se evaluará con un pequeño cuestionario.

5.4. Sector al que se dirige

El programa de intervención se dirige a los participantes que fueron evaluados en la presente investigación, el cual consta de 27 ingenieros divididos en dos grupos de 14 y 13 personas de una empresa inmobiliaria de Lima Metropolitana.

5.5. Establecimiento de conductas problemas / meta

Según Nuria Villena, investigación realizada en la Modificación de conducta Universidad Camilo José Cela sobre la modificación de conducta, indica que la conducta es la manera con que los hombres se comportan en su vida. Por lo tanto, la conducta se refiere a las acciones de las personas en relación con su entorno y por tanto con su mundo de estímulos.

Tino Lopez (2015), en el artículo publicado en la revista “no sólo economía”, con el título “Las conductas en el ambiente laboral”, indica que desde que venimos al mundo se va originando un desarrollo de las condiciones sociales de las personas que les faculta para incorporarse a su contexto, en esto participan todos los sistemas comunitarios: la familia, los amigos, los compañeros de trabajo. Mediante la percepción, las personas van educándose y van aceptando las conductas con las que simpatizan o que son el producto de las comunicaciones que adopta.

La conducta en la organización está caracterizada por las disposiciones que tenemos nosotros hacia nuestras propias tareas, la propia organización o nuestro superior inmediato. Hay tres conductas básicas que son el nexo entre la persona y el trabajo: la dedicación a la organización, la complacencia hacia el trabajo, el apego por el trabajo.

Estas conductas son distintas y no tienen por qué convivir en el trabajador. Las personas pueden mostrar un apego por el trabajo y ocasionar conductas provechosas hacia éste, y sin embargo puede no estar entusiasmado con la organización y amparar una conducta negativa. Destacar que esto es algo significativo respecto a la dirección que tomará la persona en la organización con respecto a la felicidad, lo más seguro es que se marche si su conducta es negativa hacia la propia empresa en general más que si sólo es hacia su trabajo,

porque la probabilidad de avance en sus tareas al estar contento con la organización, hará que quiera continuar en ella.

Considerando de que las conductas se encuentran bastante insertadas en nuestro interior, sí se pueden modificar. Muchas veces si nos fijamos en los anuncios de la televisión lo que intentan provocar es un cambio de conducta del consumidor hacia un producto u otro. En el entorno laboral esto también puede ocurrir utilizando la formación organizacional, evolucionando las conductas negativas.

Anna Prades (1998), publicó en la revista del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo en España, "Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales", indicó que no es posible cambiar una actitud sin sufrir un efecto emocional, a no ser que se trate de un tema que interese mucho al grupo implicado y que un cambio de actitud no siempre se traslada a un cambio en el comportamiento. El trabajador debe ser consciente por qué se actúa de una manera determinada y debe estar de acuerdo con ello; si no fuera así no se eliminaría una de las fuentes de peligro que es la imprudencia del trabajador.

Las personas que se encuentran pasando por fases de tristeza e infelicidad, suelen demostrar ciertas conductas: Se quejan o se expresan de manera negativa acerca de sí mismos y de la realidad que atraviesan, se mantienen aislados o no frecuentan su círculo social, Asumen la posición de víctimas cuando cometen una equivocación, tienen una visión sombría de su futuro y no son de plantearse objetivos, se ve afectados su alimentación y presentan insomnio, no se expresan de manera correcta ante los logros de los demás, excesiva preocupación por el pasado o por el futuro.

Conductas metas

La Teoría del Establecimiento de Metas fue formulada por Edwin A. Locke (1968) en su artículo "Hacia una teoría de motivación e incentivos de tareas". Asume que los objetivos conscientes afectan a la acción, y la motivación influye en la acción, en cuanto a la dirección del comportamiento, su intensidad o esfuerzo y su duración o persistencia. Locke demostró que, cuando los objetivos son difíciles, la motivación de las personas hacia su logro se incrementa. El rendimiento también

es superior cuando las personas se comprometen con las metas y se les facilita una correcta retroalimentación.

Gary P. Latham realizó un conjunto de estudios que apoyaban la teoría de Locke. Encontró que, efectivamente, existe una fuerte relación entre el establecimiento de metas claras y el rendimiento laboral. En “Una teoría del establecimiento de metas y el rendimiento de tareas”, ambos autores incidieron en la idea de establecer objetivos específicos para mejorar la motivación y el desempeño.

Según Mitchell (1997), en el centro de la teoría del establecimiento de metas se encuentra la idea de la acción con propósito. Las personas eligen metas que se relacionan con la satisfacción de sus necesidades; la aspiración y la búsqueda de metas son parte central del proceso de la vida misma. La acción consciente y auto-dirigida es la responsable de casi todo lo que la gente hace; esta búsqueda incita el proceso motivacional.

Estas teorías se asemejan en cuanto a que cada concepto requiere que la gente piense y juzgue su desempeño futuro con base en las experiencias pasadas y su valoración del momento. Las metas proyectan reflejar lo que la gente desea hacer, la auto-eficacia refleja lo que la gente piensa que puede hacer y las expectativas que tiene la gente sobre las consecuencias de sus acciones.

Lo que se espera con la implementación del programa es poder disminuir o evitar estas conductas de forma repetitiva en los participantes, por ello está orientado a que desarrollen y fortalezcan conductas que incentiven tener una vida plena y feliz. Estas conductas serían: Suelen ser más optimistas. Están rodeadas de buenas amistades, participan de actividades recreativas, reconocen sus fortalezas y aceptan sus aspectos de mejora, asumen las responsabilidades por los errores cometidos, se trazan objetivos, tienen un buen sentido del humor, mantienen una buena alimentación y descansan las horas necesarias, invierten su economía en cumplir sus necesidades básicas, son partícipes de los logros de los demás, se expresan de forma constructiva sobre ellos mismos, aceptan positivamente las sugerencias o críticas de los demás, fortalecen sus recursos para afrontar la frustración y conflictos y desarrollan hábitos sanos de vida.

5.6. Metodología de la Intervención

Black, Max (1946). La estrategia metodológica del taller hace posible que las habilidades interactúen y se apoyen mutuamente para desarrollar el pensamiento crítico dentro de su proceso intelectual y como producto de sus esfuerzos al interpretar la realidad que lo rodea y sus implicaciones, dando prioridad a la razón y honestidad. Debido a que el pensamiento crítico es la base de todo el trabajo académico universitario y laboral, el nivel de exigencia con el cual se trabajan estas cuatro habilidades (hablar, oír, leer y escribir), incluye actividades de investigación y aprendizaje por cuenta propia a fin de que los participantes se conviertan en seres autónomos, capaces de expresar sus razonamientos a través de una lengua escrita y oral reflexiva, coherente y comprensible.

La Real Academia de la Lengua Española menciona sobre un taller: una escuela en la que un grupo de colaboradores trabaja una obra relacionada con las ciencias o las artes con la guía de un maestro. En el campo pedagógico su alcance es el mismo, se trata de una forma de enseñar, y sobre todo de aprender, mediante la realización de actividades que en gran medida se llevan a cabo conjuntamente.

Al respecto Arboleda (2011), sostiene que en el aprendizaje bajo la metodología del taller se debe pasar de la información al conocimiento, proceso que exige organizar la información (un nivel básico de conocimiento), examinarla (un nivel más avanzado del conocimiento), y usar el conocimiento, aplicarlo, generarlo estado de competencias, comprensiones o complejización del conocimiento.

Según Uriarte (2014). Uno de los logros didácticos que realiza el taller, es la integración en el proceso de aprendizaje o adquisición del conocimiento de la práctica y la teoría, sin darle preeminencia a ninguna de estas dos categorías, ya que en ambas hay que reconocerles equitativo valor en la construcción o adquisición del conocimiento.

En virtud a los resultados alcanzados el taller pedagógico es visto por los docentes como una metodológica adecuada para ser aplicada en el aula durante el proceso de enseñanza aprendizaje, como estrategia que propicia espacios con ambientes adecuados al medio educativo, para estimular la investigación, además

promueve entre las personas lazos de amistad y afectividad, aspectos relevantes, a la hora de desarrollar trabajo en equipo y que a través del taller, se logra que las personas construyan el conocimiento y las experiencias de manera autónoma, e independiente, partiendo del nivel teórico en interacción con sus pares, para ser transformados en nuevos conceptos, que son fundamentales en el desarrollo de sus competencias cognitivas. El taller por su forma permite racionalizar los recursos técnicos, los materiales de estudio, la distribución del tiempo en las actividades de carácter presencial desarrolladas bajo la tutoría del facilitador.

El programa tiene una metodología dinámica, vivencial, talleres y también mediante exposiciones de temas relacionados a la variable de estudio, el programa se realiza en 8 sesiones por grupo, correspondiendo una sesión por semana, con una duración de 45 a 55 minutos por cada sesión. Los participantes están agrupados en 2 grupos, integrando en número de 14 personas por grupo. Cada sesión tiene un objetivo, recursos y dinámicas, asimismo se realizan exposiciones informativas de los temas a tratar. Los talleres se realizan en un ambiente al interior de la empresa, siendo el mismo un lugar adecuado para el correcto desarrollo de las sesiones de trabajo.

5.7. Instrumentos/ material a utilizar

Para la realización del programa se ha recurrido al uso de diversos recursos:

Recursos Humanos: Tres facilitadores.

Recursos Tecnológicos: Computadora y proyector multimedia. Laptop. Parlante. Usb con música.

Recursos Materiales: Lapiceros, papel bond, plumones, cartillas impresas, papelógrafos, lápices, claquetas y 30 sillas.

Infraestructura: Un ambiente o aula de 50 a 70 m².

5.8. Programa

NÚMERO SESIONES	NOMBRE SESIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO Minutos
1	Integración: Sentido positivo de la vida	Lograr que los ingenieros disfruten de las labores que realizan con optimismo y tengan sentido de bienestar en la salud, economía y relaciones	TALLER	Dinámica grupal: Se desarrollará una actividad integrativa y ágora	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, plumones y pelota. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	45
2	Realización personal	Reforzar la importancia del trabajo para alcanzar la realización personal	TALLER	Se aplicará la dinámica de integración Los cuadros congelados	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, fichas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	50
3	Satisfacción con la vida	Fomentar las condiciones de progreso global, ayudar a los trabajadores a desarrollarse de manera personal y profesional en la organización	TALLER	Dinámica grupal: Emociones positivas permiten mejores relaciones con los demás	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, fichas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	55
4	El disfrute de las pequeñas victorias	Potenciar la vida laboral para que el progreso ordinario y gradual pueda aumentar la implicación de las personas en el trabajo, y su felicidad durante su jornada laboral	TALLER	Proyección de un video denominado La Felicidad - Cómo Vivir Feliz	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: claquetas, fichas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	50
5	Motivación: Transforma tu miedo en éxito	Generar confianza y determinación en las labores diarias, incrementando el nivel de motivación personal y se genere un ambiente de trabajo saludable	TALLER	Expondrán sus miedos para ser reemplazados por acciones positivas	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, fichas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	50
6	Reconociendo las fortalezas personales	Identificar cuáles son los aspectos de su vida que los llevan a experimentar estados de Felicidad	TALLER	Dinámica grupal: Analizan y describen 4 características principales de su personalidad	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	55
7	Inteligencia emocional: Si cambian tus pensamientos, cambian tus emociones	Entender y manejar las emociones propias y las de los demás de manera eficiente	TALLER	Dinámica grupal: Escribirán situación donde encontraron emociones negativas y como las gestionaron	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, fichas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	50
8	Alegría de vivir	Reconocimiento de los momentos alegres dentro de las labores diarias	TALLER	Dinámica grupal: Se entregará tres hojas con una claqueta donde se irán rellenando	Recurso Humano: Facilitadores. Recursos materiales: Papeles, fichas, claquetas y plumones. Recursos tecnológicos: Laptop, parlantes, usb. Infraestructura: Aula.	45

5.9. Cronograma

NÚMERO	NOMBRE SESIÓN	SEMANAS							
		SM1	SM2	SM3	SM4	SM5	SM6	SM7	SM8
1	Integración: Sentido positivo de la vida								
2	Realización personal								
3	Satisfacción con la vida								
4	El disfrute de las pequeñas victorias								
5	Motivación: Transforma tu miedo en éxito								
6	Reconociendo las fortalezas personales								
7	Inteligencia emocional: Si cambian tus pensamientos, cambian tus emociones								
8	Alegría de vivir								

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2016). Psicología de la felicidad, introducción a la psicología positiva. Lima, Perú. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. Revista Interamericana de psicología. 40(1) 99-106
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. Revista Persona. (3), 147-157
- Argyle, M. (1992). La psicología de la felicidad. Madrid: Alianza.
- Bucay, J. (2016). El camino de la felicidad. Argentina. Del nuevo extremo.
- Burgos, C. (2014). Conéctate a la felicidad. España. Obelisco.
- Bustamante, J y Morillo, G. (2012). Autoeficacia y felicidad en ingresantes a una universidad privada de Trujillo. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública (2013) Estudio de Opinión Pública: Grados de Felicidad de los Peruanos. Perú. Recuperado de http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/OP_201311_02.pdf
- Costa, A. (2015, 24 de abril). Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica. El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-uno-cuatro-paises-menos-felicidadlatinoamerica-noticia-1806367>
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Fluir: Una Psicología de la felicidad. Barcelona, España. Kairós.
- Eguiluz, L. (2017, 21 de marzo). Ranking de los países más felices del mundo.
- Eugenio, J., Lachuma, Ú., & Flores, I. (2015). "Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto". Revista de Investigación Apuntes Psicológicos, 21-29.

- Fernández Reyes, I. (2015). Felicidad Organizacional. Santiago de Chile: Ediciones B Chile, S.A
- Gestión. (28 de Enero de 2015). GESTIÓN. Nic Marks: "La felicidad es buena y útil para el trabajo". Lima, Lima, Perú.
- Gutiérrez, V. (2015). Principios de la Felicidad Organizacional . Ediciones Granica.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Mendoza, Argentina.
- Guzmán, N. y Villegas, V. (2013) Felicidad y gratitud en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
- Haidt, J. (2006). La hipótesis de la felicidad. Barcelona, España. Gedisa.
- Harvard Business Review, P. (2018). Felicidad. España. Reverté.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México. McGraw-Hill Educación.
- Kamo, T. (2018). Los diez escalones hacia la felicidad. España. Kepler.
- León, S., & Hidalgo, E. (2017). Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima Este, 2016. Lima, Lima, Perú.
Obtenido de
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/424/Susana_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslow, A. (2006) La amplitud potencial de la naturaleza humana. México. Trillas.
- Pasricha, N. (2017). La ecuación de la felicidad. España. Sirio.
- Prada, J. (2006). Felicidad y cómo alcanzarla. Bogotá: San Pablo.
- Rodríguez, F. (2003). Felicidad subjetiva y dimensiones del Autoconcepto. Psicodidáctica. 1(1), 131-138.

- Rosales, A (2017). Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Seligman, M. (2002). La auténtica felicidad. Madrid, España. Javier Vergara Editor.
- Trabajando.com (2014, 23 de setiembre). ¿Los peruanos sienten que su trabajo les genera felicidad? El Comercio. Recuperado de:
<http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanos-sienten-que-su-trabajo-lesgenera-felicidad-noticia-1754420>.
- Tarragona, M. (2012). Breve introducción a la psicología positiva y al estudio de la felicidad y el bienestar. En A. Tapia, M. Tarragona, & M. González, Psicología Positiva (págs. 21-43). México D.F.: Trillas.
- Toribio Pérez, L., Gonzáles Arratia López Fuentes, N., Valdez Medina, J., Gonzáles Escobar, S., & Van Barneveld, H. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. Psicología Iberoamericana 20 (1), 71-79. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=133924623008>
- Vara-Horna, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. San Martín de Porres.
- Vera, P., Celis, K., y Córdova, N. (2011). Evaluación de la felicidad: Análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena. Terapia Psicológica, 29(1), 127-133
- Yamamoto, J. (07 de Marzo de 2018). ¿Podemos ser felices los peruanos? (R. Cisneros, Entrevistador) Lima, Perú. Obtenido de
<https://www.youtube.com/watch?v=HwObelRhKhE&t=1825s>.
- Wapnick, K. (2017). De la futilidad a la felicidad. España. El grano de mostaza.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de la felicidad en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor sentido de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana? - ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana? - ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor Realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana? - ¿Cuál es el nivel de Felicidad en el factor alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana? 	<p style="text-align: center;">Objetivos generales</p> <p>Determinar el nivel de la autoestima en niños y adolescentes atendidos en el servicio de psicología de un policlínico privado del distrito de Lince.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Precisar el nivel de Felicidad en el factor sentido positivo de la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana. - Establecer el nivel de Felicidad en el factor satisfacción con la vida en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana. - Identificar el nivel de Felicidad en el factor realización personal en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana. - Determinar el nivel de Felicidad en el factor alegría de vivir en los ingenieros de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana. 	<p>La investigación es de tipo descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación no es experimental.</p> <p>El nivel de la investigación es de enfoque cuantitativo.</p> <p>El instrumento utilizado es la Escala Factorial para medir la Felicidad, de Reynaldo Alarcón, compuesta por los siguientes factores: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir</p>	<p>La población de la presente investigación está conformada por 27 ingenieros de ambos sexos, 21 varones y 06 mujeres, del área técnica de una empresa privada inmobiliaria de Lima Metropolitana.</p>

ANEXO 2. ESCALA DE FELICIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS

EDAD

SEXO

NIVEL

EDUCATIVO:

INSTRUCCIONES

Coloque una aspa sobre las siglas de las columnas ,considerando lo siguiente:

TA Si está Totalmente de Acuerdo, A Si está de Acuerdo, ? Si no está de acuerdo ni en Desacuerdo, D si está en Desacuerdo y TD si está Totalmente en desacuerdo.

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

ANEXO 3. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 08 de Marzo del 2019

Carta N° 565-2019-DFPTS

Señor Ingeniero
CHRISTIAN ALTAMIRANO MACEDO
GERENTE DE GESTIÓN
JL VITTERI INGENIEROS SAC
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Wilmer MAMANI AYCACHI**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 28-3088020, 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.

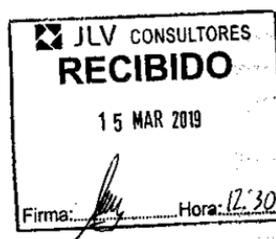
Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



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

RGS/orb
Id. 1045533



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

ANEXO 4. CARTA DE ACEPTACIÓN



091-2019-I
Lima, 15 de marzo del 2019

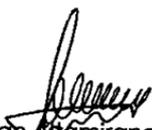
Estimado Sr.
Dr. Ramiro Gomez Salas
Decano
Facultad de Psicología y Trabajo Social
Universidad Inga Garcilaso de la Vega

Referencia: Carta N° 565-2019-DFPTS

Me permito dirigirme a usted en nombre de **JLV Consultores**. Hemos tenido conocimiento por medio de la Carta N° 565-2019-DFPTS, que el Sr. Wilmer Mamani Aycachi tiene el deseo de realizar un estudio de investigación en nuestra empresa, la cual encontramos de nuestra conformidad.

Le agradeceremos que nos tomaran en cuenta como parte de sus investigaciones académicas.

Atentamente,


Ing. Christian Altamirano Macedo
Gerente de Gestión de Proyectos
altamirano@jlvconsultores.com

ANEXO 5. ANEXO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

CLAQUETA PARA LA SESIÓN 8

NOMBRE:

ROL

Tres adjetivos que me caracterizan este rol

1.-
2.-
3.-

YO ACTUAL	YO IDEAL