

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Medición de la Felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de  
Ingeniería**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN  
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
OTORGADO POR LA  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**PRESENTADA POR**

**Rossell García Cervantes**

**Yoshi Higa Salinas**

**Robert Villanueva Benites**

**Gustavo Enrique Welsh**

**Asesor: Gloria Zambrano Aranda**

**Surco, diciembre 2018**

## Agradecimientos

Nuestra gratitud a Dios, por ser nuestra compañía en cada momento. A nuestras familias, por su paciencia y apoyo incondicional. A nuestra asesora de tesis, Profesora Gloria Zambrano, por su excelente disposición y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis. Y a nuestros maestros, por acompañarnos en este largo camino de adquirir conocimiento y, principalmente, crecer como mejores personas al servicio de nuestra sociedad.



## Dedicatorias

A Dios, a nuestras familias, y a las futuras generaciones de Maestros en Administración Estratégica de Empresas de esta prestigiosa escuela de negocios.



## Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación responde a la necesidad actual de profundizar en el conocimiento de la felicidad de los empleados; aspecto que le brinda a las empresas competitividad laboral (Fernández, Montes, & Vázquez, 1998; Paz y Espinoza, 2017; Price Waterhouse Copper [PWC], 2017). Asimismo, se ha evidenciado empíricamente, que la felicidad en el trabajo se asocia a múltiples indicadores organizacionales positivos (Rodríguez-Muñoz & Saenz-Vergel, 2013). Es así, que como objetivo general la investigación pretende describir el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de consultoría en Lima Metropolitana, con la finalidad de que se establezcan objetivos organizacionales estratégicos que influyan en la felicidad del empleado teniendo en cuenta el tiempo diario que dedica a su quehacer laboral. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Felicidad de Lima, elaborada por Alarcón (2006) y validada por diversos estudios, presentando propiedades psicométricas prometedoras (Álvarez, 2012; Arias et al., 2016; Rodríguez, 2010). La metodología de la investigación corresponde a un enfoque cuantitativo del tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 104 trabajadores de una empresa de consultoría de Lima, quienes respondieron tanto la Escala de Felicidad, así como una encuesta socio-laboral elaborada por los autores de la presente investigación. En cuanto a los resultados, se obtuvo que el 59% de los participantes reportó niveles altos y muy altos en su nivel de felicidad general. La misma tendencia se evidenció en las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. El resultado obtenido en este estudio contribuirá a establecer objetivos estratégicos que influyan en la felicidad del trabajador, lo cual va más allá de su quehacer laboral, entre ellos: (a) alineamiento entre las personas y la cultura de la organización; (b) equidad, para lo cual se establecerán políticas claras para la gestión del personal; y (c) relaciones positivas, basadas en el establecimiento de una eficiente y eficaz comunicación. Paralelamente, se establecerán acciones tales como: (a) medición semestral del nivel de

felicidad; (b) determinar la correlación que pueda existir entre los niveles de felicidad medidos y las variables productividad, producción, ventas y rentabilidad, esto con la finalidad de establecer y hacer seguimiento a indicadores compuestos; y (c) establecer estrategias que ayuden a mejorar estos índices compuestos.



### **Abstract**

This research work responds to the current need to deepen the knowledge of the happiness of employees; aspect that gives companies labor competitiveness (Fernández, Montes, & Vazquez, 1998, Paz y Espinoza, 2017, Price Waterhouse Copper [PWC], 2017). Multiple investigations have concluded that happy workers are more productive, self-effective, manage their work better and relate positively to others (Kjerulf, 2008, Lama & Cutler, 2009, Lyubomirsky et al., 2005). Thus, as a general objective the research aims to describe the level of happiness of the workers of a consulting company in Metropolitan Lima. The instrument used was the Lima Happiness Scale, developed by Alarcón (2006) and validated by several studies, presenting promising psychometric properties (Álvarez, 2012, Arias et al., 2016, Rodríguez, 2010). The methodology of the research corresponds to a quantitative approach of the descriptive type. The sample consisted of 104 workers from a consulting company in Lima, who answered both the Scale of Happiness and a socio-labor survey prepared by the authors of the present investigation. Regarding the results, it was found that 59% of the participants reported high and very high levels of their overall happiness level. The same tendency was evident in the dimensions positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy of living. These results were analyzed and supported based on previous research and presented recommendations for future research and practical recommendations based on the results found.

## Tabla de Contenidos

<b>Lista de Tablas .....</b>	<b>x</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>xi</b>
<b>Capítulo I: Introducción .....</b>	<b>1</b>
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Problema de Investigación.....	2
1.3. Propósito de la Investigación.....	3
1.4. Naturaleza de la Investigación.....	4
1.5. Marco Teórico.....	4
1.6. Definiciones Operacionales.....	5
1.7. Supuestos de la Investigación.....	6
1.8. Limitaciones.....	6
1.9. Delimitaciones.....	7
1.10. Resumen.....	7
<b>Capítulo II: Revisión de la Literatura .....</b>	<b>9</b>
2.1. Felicidad.....	9
2.1.1. Definición de la felicidad.....	9
2.2. Felicidad en el Trabajo.....	11
2.2.1. Felicidad en el trabajo y su impacto en la organización.....	12
2.2.2. Variables asociadas a la felicidad en la organización.....	14
2.3. Investigaciones de Felicidad en las Organizaciones.....	15
2.4. Modelos sobre la Felicidad.....	17
2.4.1. Modelos y dimensiones de la felicidad.....	17
2.4.2. Modelos para la gestión de la felicidad en el trabajo.....	22
2.5. Instrumentos de Medición de la Felicidad.....	26

2.6. Resumen.....	28
2.7. Conclusiones.....	30
<b>Capítulo III: Metodología .....</b>	<b>32</b>
3.1. Diseño de la Investigación.....	32
3.2. Conveniencia del Diseño .....	32
3.3. Población y Muestra .....	33
3.4. Consentimiento Informado .....	34
3.5. Instrumento de Investigación.....	35
3.6. Recolección de Datos.....	36
3.7. Análisis de Datos .....	36
3.8. Validez y Confiabilidad .....	37
3.9. Resumen.....	38
<b>Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados.....</b>	<b>39</b>
4.1. Perfil de los Participantes .....	39
4.2. Presentación de Resultados.....	41
4.3. Análisis Transversal.....	46
4.4. Resumen.....	48
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>51</b>
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones .....	53
5.3. Contribuciones Teóricas y Prácticas.....	55
5.4. Plan de Acción .....	55
5.5. Recomendaciones para Futuras Investigaciones.....	57
<b>Referencias.....</b>	<b>60</b>
<b>Apéndice A: Consentimiento Informado .....</b>	<b>71</b>

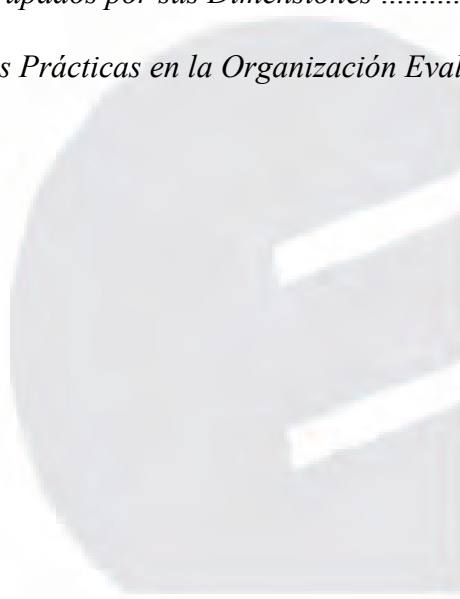
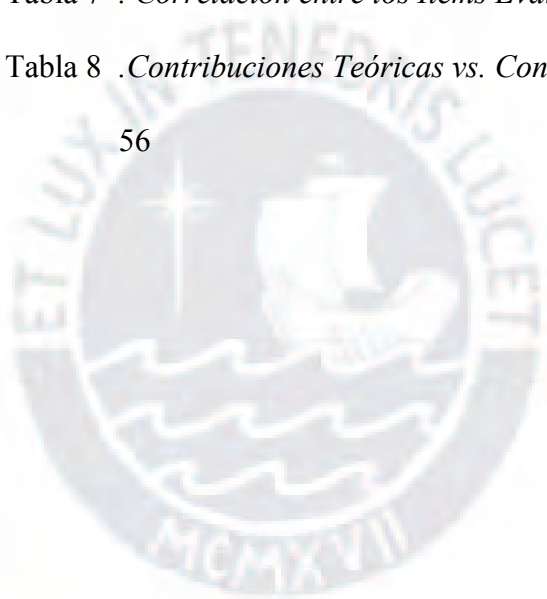


**Apéndice B: Escala de Felicidad de Lima.....72**  
**Apéndice C: Encuesta Sociolaboral .....73**



## Lista de Tablas

Tabla 1 . <i>Distribución de Trabajadores</i> .....	33
Tabla 2 . <i>Normas de Interpretación</i> .....	35
Tabla 3 . <i>Descriptivos de las Variables Sociodemográficas</i> .....	39
Tabla 4 . <i>Descriptivos de las Variables Laborales</i> .....	40
Tabla 5 . <i>Consistencia Interna y Correlaciones Corregidas de las Dimensiones de la EFL</i> .41	
Tabla 6 . <i>Diferencia de Medias y Medianas de los Niveles de Felicidad y sus Dimensiones</i> 47	
Tabla 7 . <i>Correlación entre los Ítems Evaluados Agrupados por sus Dimensiones</i> .....	49
Tabla 8 . <i>Contribuciones Teóricas vs. Contribuciones Prácticas en la Organización Evaluada</i>	



## Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i>	Mapa conceptual de revisión de la literatura .....	10
<i>Figura 2.</i>	Distribución de los participantes según el nivel de felicidad.....	42
<i>Figura 3.</i>	Distribución de los participantes según el nivel de sentido positivo de la vida.	43
<i>Figura 4.</i>	Distribución de los participantes según el nivel de satisfacción con la vida .....	44
<i>Figura 5.</i>	Distribución de los participantes según el nivel de realización personal.....	45
<i>Figura 6.</i>	Distribución de los participantes según el nivel de alegría para vivir .....	46



## Capítulo I: Introducción

### 1.1. Antecedentes

Recientes investigaciones indican que los empleados felices son más leales y comprometidos con sus empresas, trabajan con mayor consistencia, generan mayor satisfacción del cliente, trabajan en equipo, y son menos propensos a dejar sus empleos (Kjerulf, 2008; Lama & Cutler, 2009; Lyubomirsky et al., 2005). Además, se ha evidenciado empíricamente, que la felicidad en el trabajo se asocia a múltiples indicadores organizacionales positivos tales como una mayor creatividad e innovación laboral, un mayor número de conductas prosociales con colegas y clientes, y una menor tasa de conductas infructuosas (Rodríguez-Muñoz & Sáenz-Vergel, 2013). Es así que, se ha venido estudiando la felicidad en el ámbito organizacional, tomando como muestra diversos grupos de trabajadores (Fisher, 2003; Page & Vella-Brodrick, 2009), encontrándose que la felicidad es considerada uno de los factores determinantes para el éxito organizacional (Ersoy & Ehtiyar, 2017; Page & Vella-Brodrick, 2009). Asimismo, Gaitán, Bretón, Choi, Mahecha y Arteaga (2015) indicaron que la gestión de la felicidad en las organizaciones es un factor fundamental en el desarrollo de las grandes empresas, porque genera una cultura optimista en los trabajadores, fomenta la cooperación dentro de la empresa, crea iniciativas de motivación, desarrolla dinámicas para el fortalecimiento de equipos y genera actividades para promover los valores de la empresa y mantener líneas de comunicación directas.

Otro estudio fue el de Aranda (2016), quien en su investigación Gerencia de la Felicidad: Nuevo Modelo de Gestión para las Organizaciones, se embarcó en la definición de nuevos conceptos ligados a la felicidad, los cuales han servido de insumo para definir lo que hoy llamamos “Gerencia de la Felicidad”, enfoque que se basa en retener, atraer y buscar los talentos en las empresas y debido a esto permitir a las empresas diferenciarse por la capacidad de su capital humano.

A nivel mundial, se ha incrementado notoriamente el interés de las empresas por la medición de los niveles de felicidad de sus trabajadores (Caicedo, 2015). Por ejemplo, se realizó la *VII Encuesta Adecco sobre Felicidad en el trabajo* en más de 3500 trabajadores españoles (Adecco, 2017). Entre los resultados más relevantes se encontró que 3 de cada 4 empleados afirmaron ser felices en su trabajo, obteniéndose que un 23,4% de los encuestados reportó no encontrarse feliz en su puesto de trabajo. En el ámbito nacional, se realizó una investigación con trabajadores arequipeños, la cual reportó que alrededor del 80% de los empleados presentaba niveles altos de felicidad (Alama, Motosono, & Ramos, 2016). Por su parte, la investigación de Navarro (2017), llevada a cabo con 50 colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, reportó un menor nivel de felicidad, encontrándose como resultado que el 50% de trabajadores reportaba niveles bajos o muy bajos de felicidad.

## **1.2. Problema de Investigación**

El conocer el nivel de felicidad de los trabajadores es una herramienta de gestión efectiva para las empresas (Fisher, 2003; Page & Vella-Brodrick, 2009). Sin embargo, en el Perú son escasos los estudios que han buscado investigar los índices de felicidad de los trabajadores (Alama, Motosono, & Ramos, 2016), observándose que los rubros más explorados son los de atención al cliente, venta y distribución (Arias, Masías, & Justo 2014; Navarro, 2017; Paz y Espinoza, 2017), los cuales tienen colaboradores con un perfil específico. Adicional a ello, gran parte de los estudios existentes se enfocan en investigar variables como la satisfacción laboral, el desempeño (Toro, 2002; Sanín & Salanova, 2014) y la actitud general hacia el trabajo (Orejuela, 2014).

Por ello, el propósito de este estudio es describir el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana en el segundo semestre del año 2018. Dicho estudio se realizó utilizando el instrumento llamado Escala de Felicidad de Lima desarrollada por Alarcón en el año 2006.

### **1.3. Propósito de la Investigación**

#### ***Objetivo general***

El objetivo general de este estudio consistió en determinar el nivel de felicidad reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Asimismo, fue necesario establecer objetivos específicos vinculados a cada factor que determina el nivel de felicidad, para complementar el objetivo general.

#### ***Objetivo Específico 1***

Identificar el nivel de sentido positivo de la vida reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana.

#### ***Objetivo Específico 2***

Identificar el nivel de satisfacción con la vida reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana.

#### ***Objetivo Específico 3***

Identificar el nivel de realización personal reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana.

#### ***Objetivo Específico 4***

Identificar el nivel de alegría de vivir reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana.

#### ***Preguntas de Investigación***

Esta investigación ha sido elaborada con la intención de responder la siguiente pregunta general: ¿Cuál es el nivel de felicidad evidenciado entre los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana? Así también busca responder las siguientes preguntas específicas.

1. ¿Cuál es el nivel de sentido positivo de la vida evidenciado entre los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana?

2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida evidenciado entre los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana?
3. ¿Cuál es el nivel de realización personal evidenciado entre los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana?
4. ¿Cuál es el nivel de alegría de vivir evidenciado entre los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana?

#### **1.4. Naturaleza de la Investigación**

La presente investigación corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo no experimental, debido a que usa la recolección de datos para comprobar la hipótesis propuesta, empleando para ello un instrumento de medición y el análisis estadístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). El diseño del estudio es transversal, dado que los investigadores se limitarán, en un único momento en el tiempo, a medir y recopilar datos sobre el índice de felicidad de los trabajadores.

Además, la presente investigación es de tipo descriptivo, puesto que su objetivo principal se centra en especificar las características o rasgos relevantes de un determinado fenómeno analizado (Hernández et al, 2010). En efecto, la finalidad de este estudio es describir cómo se presenta la felicidad de los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Cabe señalar, este estudio también es descriptivo comparativo, en tanto que pretende describir el funcionamiento de la variable “felicidad” en diferentes subgrupos de trabajadores de la empresa mencionada (Hernández et al., 2010).

#### **1.5. Marco Teórico**

Las construcciones teóricas acerca de la felicidad y los instrumentos que la miden puedan encontrarse afectados por factores culturales de los países de origen (Alarcón, 2006). Por ello, Yamamoto y Feijoo (2007) señalaron que es importante elaborar un concepto propio alejado de las propuestas de países desarrollados. De esta manera, a nivel nacional, Alarcón

(2006) definió la felicidad como un estado afectivo en el cual la persona experimenta subjetivamente satisfacción plena en posesión de un bien anhelado. Por su parte, para Yamamoto y Feijoo (2007), es un proceso en el cual se ven satisfechas las necesidades universales. Dicho proceso se inicia con la fijación de metas y prosigue con los recursos que emplearían para conseguir sus metas, lo cual lleva a la percepción del logro de sus objetivos.

En cuanto a la medición de la felicidad, uno de los instrumentos más reconocidos en el Perú corresponde a la Escala de Felicidad de Lima, la cual fue elaborada por Alarcón (2006) y consta de 27 ítems que se encuentran agrupados en 4 dimensiones: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir. Este instrumento ha sido validado y utilizado tanto en poblaciones nacionales (Arias et al., 2016; Contreras, Mori, Lam, Quino, Espinoza, Yancachajlla, & Hinostroza, 2012; Rodríguez, 2010) como latinoamericanas, tales como Colombia (Álvarez, 2012), México (Toribio, Gonzáles, Valdez, Gonzáles, & Van Baneveld, 2012), Venezuela (Árraga & Sánchez, 2012), entre otros; presentando propiedades psicométricas prometedoras.

### **1.6. Definiciones Operacionales**

Para efectos del presente estudio, se considera la siguiente operacionalización de términos:

**Felicidad.** Alarcón (2006) la definió como un estado afectivo de satisfacción plena, más o menos duradera, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. A partir de dicha definición, es posible distinguir las siguientes particularidades de la conducta feliz: (a) presenta un componente subjetivo que individualiza la felicidad entre las personas; (b) corresponde a un estado, el cual puede ser perenne pero al mismo tiempo transitorio; (c) supone la posesión de un bien; (d) la naturaleza del bien es variado, en tanto que el bien no posee valor intrínseco sino que lo otorga cada individuo; y (e) es posible que las aspiraciones colectivas coincidan en desear un bien o bienes en una determinada



sociocultural o un tiempo histórico. Adicionalmente a ello, Alarcón (2006) refirió que la medición de la felicidad comprende la evaluación de los cuatro factores que la conforman:

1. *Sentido positivo de la vida*: Implica presentar estados positivos hacia sí mismo y hacia la vida, encontrándose libre de estados depresivos profundos.
2. *Satisfacción con la vida*: Involucra una valoración positiva de sí mismo, a partir de los logros obtenidos o por encontrarse muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.
3. *Realización personal*: Hace referencia a las condiciones para la obtención de una felicidad plena y duradera como lo son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez.
4. *Alegría de vivir*: Alude a las experiencias positivas de la vida y al sentimiento general de bienestar.

### **1.7. Supuestos de la Investigación**

En esta investigación, se consideran los siguientes supuestos: (a) la felicidad se encuentra sujeta a las diferentes motivaciones y necesidades personales de cada individuo, (b) la felicidad es una variable que se puede medir empíricamente en el ámbito organizacional, (c) la información obtenida de la muestra es aceptable y objetiva, (d) la felicidad puede ser medida en diversos grupos de colaboradores, y (e) la teoría aplica al Perú y el instrumento de investigación es válido para el Perú. En consecuencia, las variables: (i) Sentido positivo de la vida, (ii) Satisfacción con la vida, (iii) Realización personal, y (iv) Alegría de vivir, utilizadas en el instrumento de investigación llamado Escala de Felicidad de Lima desarrollado por Alarcón en el 2006, son también válidas y se pueden medir.

### **1.8. Limitaciones**

En cuanto a las limitaciones encontradas en el presente estudio, se pueden señalar las siguientes:

- Dado que los investigadores optaron por la aplicación virtual del instrumento, se desconocen las condiciones ambientales y otros factores externos que hayan generado interferencia en el adecuado llenado de los cuestionarios, tales como: (a) locación en donde se atendió la encuesta, (b) atención simultánea a labores propias del encuestado, ya sea laboral como personal, entre otras.
- Negativa de los encuestados a formar parte del estudio.
- Sesgo en las respuestas ante ideas preestablecidas que pudieran ser utilizadas como investigación personal.
- Autorización del área de gestión de personas para aplicar el instrumento únicamente a tres áreas de la empresa, lo cual redujo el número de participantes.

### **1.9. Delimitaciones**

La presente investigación fue realizada durante el año 2018 y geográficamente estuvo delimitada a la región de Lima Metropolitana. En cuanto a la delimitación poblacional, el estudio se llevó cabo con trabajadores de las áreas de ingeniería y supervisión de proyectos de una empresa del sector consultoría en proyectos de minería.

### **1.10. Resumen**

En un mundo altamente competitivo y globalizado como el que se vive en el siglo XXI, las empresas ven la necesidad de incorporar un nuevo liderazgo orientado al talento humano y capital intelectual (Vázquez, 2015). Por ello, están surgiendo un nuevo modelo para gestionar el talento en las empresas basado en la felicidad, al se denomina gerencia de la felicidad (Aranda, 2016). Este reto ha traído consigo un incremento notable en la literatura organizacional orientada a estudiar fenómenos como la felicidad (Warr, 2011).

Es así como, a partir de los recientes hallazgos del impacto de la felicidad en el éxito organizacional, diferentes empresas y organizaciones gubernamentales se han visto interesadas en la medición de los niveles de felicidad de los trabajadores, así como en la

implementación de estrategias corporativas que propicien la felicidad en el trabajo (Caicedo, 2015). Resulta alarmante entonces que, a pesar de que a nivel mundial el estudio y evaluación de la felicidad esté considerablemente avanzado, en el Perú todavía sean pocas las empresas que han evaluado los niveles de felicidad en sus trabajadores e invertido en programas que la promuevan. Más aun, esto se complejiza al considerarse que el país ha sido ubicado como el segundo país menos feliz de Sudamérica, pudiendo asumirse que el desempeño laboral de los trabajadores de varias empresas no es el óptimo.

Es en el contexto mencionado que se plantea la presente investigación, la cual tiene como objetivo principal describir los niveles de felicidad en los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Para ello, se realizará un estudio de enfoque cuantitativo no experimental, con un diseño transversal y de tipo descriptivo. El instrumento que se utilizará será el desarrollado por Alarcón (2006), considerándose además la definición que propone dicho autor para operacionalizar la variable felicidad.

## Capítulo II: Revisión de la Literatura

Tomando en cuenta la problemática que sustenta la presente investigación y los objetivos planteados en la misma, se ha empleado el método por índices para la revisión de la literatura; el cual consiste en partir de un índice global hasta uno sumamente específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Es así que, en el siguiente capítulo, se presenta la información sobre la felicidad en los trabajadores organizada en cuatro grandes apartados: (a) Felicidad, (b) Felicidad en el trabajo, (c) Investigaciones sobre la felicidad en las empresas, y (d) Indicadores y escalas de medida de la felicidad. Asimismo, se presenta el mapa conceptual correspondiente a la estructura de la revisión de la literatura, con sus respectivas referencias (ver Figura 1).

### 2.1. Felicidad

#### 2.1.1. Definición de la felicidad

La felicidad ha sido generalmente definida como la evaluación de una persona sobre su vida (Diener & Diener, 1996). Tradicionalmente, los investigadores que han estudiado la felicidad han marcado la distinción entre estudiarla desde una visión hedónica o desde una eudaimónica. El primer enfoque estaría centrado en estudiar estados emocionales subjetivos como el placer, conceptualizando la felicidad como la existencia de afectos positivos y la ausencia de afectos negativos; mientras que el segundo enfoque se focalizaría en el estudio de la realización de talentos y potencialidades del individuo que brindan sentido a la vida (Ryan, Huta, & Deci, 2008). Al respecto, Kashdan, Biswas-Diener y King (2008) enfatizaron en la necesidad de integrar ambos enfoques, evitando dicho tipo de distinciones artificiales que no son ciertamente útiles.

Si bien en las últimas décadas se ha incrementado los estudios acerca de la felicidad y su impacto en diferentes ámbitos como la salud y la gestión (Vera, Celis, & Córdova, 2010),

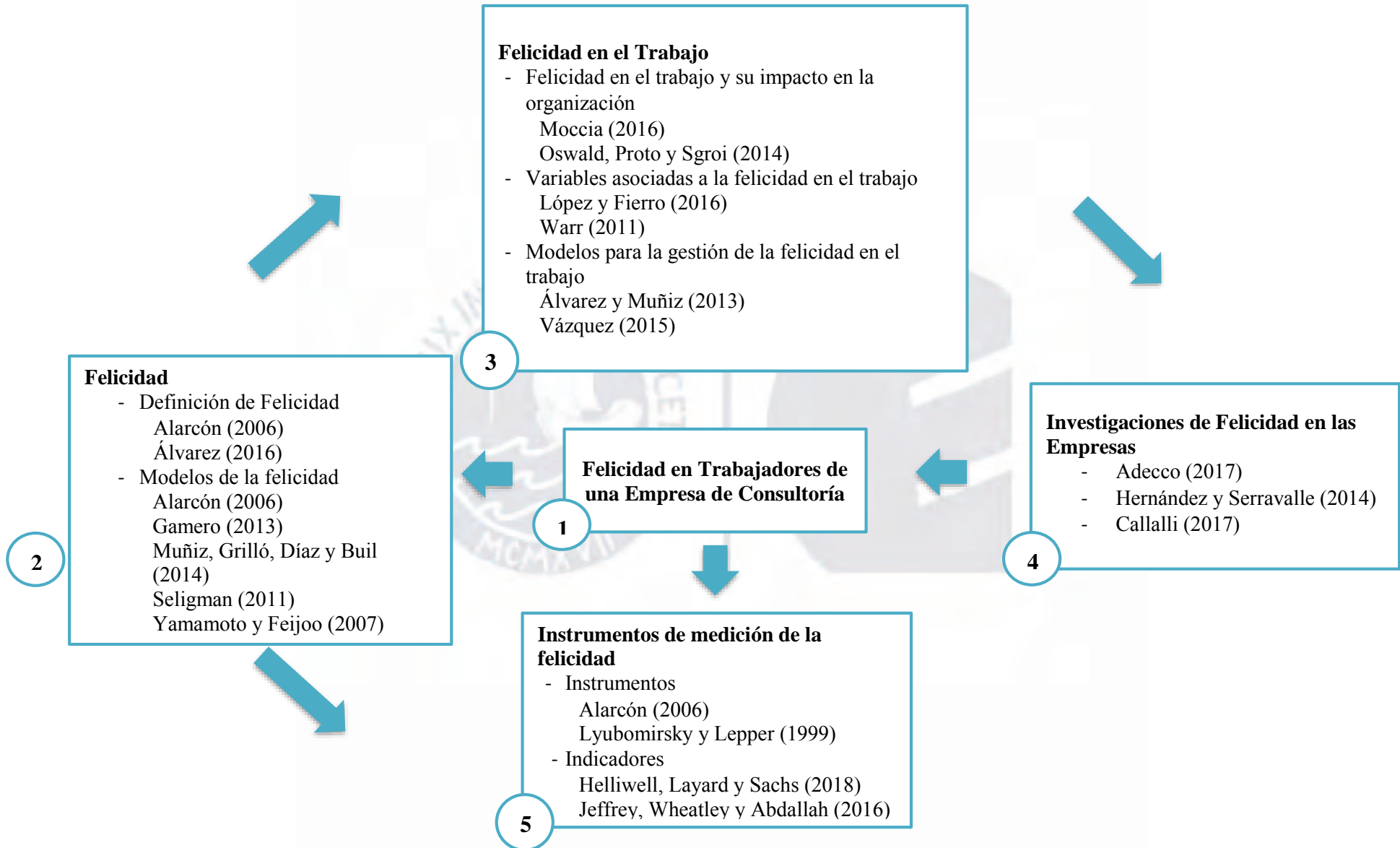


Figura 1. Mapa conceptual de revisión de la literatura

se ha encontrado que diversos autores han propuesto definiciones de felicidad desde enfoques diferentes.

Según Alarcón (2006), la felicidad puede ser conceptualizada como el estado afectivo de plena satisfacción que cada individuo experimenta de manera subjetiva en posesión de un bien anhelado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se trata de un concepto subjetivo, difícil de medir y que depende principalmente de la interpretación personal de cada individuo acerca de su realidad, sus expectativas, las circunstancias de su entorno, etc. (Álvarez, 2016). A esto se añade lo expuesto por Yamamoto (2017, p.61), quien refirió que la felicidad “sería un poderoso mecanismo emocional evolucionado que señala el desarrollo del individuo, reforzando la adaptación exitosa con emociones positivas y castigando la no adaptación con emociones negativas”.

## **2.2. Felicidad en el Trabajo**

El trabajo es uno de los aspectos más importantes del ser humano, siendo éste un factor determinante de gran impacto en el nivel de satisfacción con la vida global de las personas (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002). Según Broc, Martínez y Broc (2014), al intentar comprender la felicidad, se debe considerar que la felicidad es una combinación resultante entre satisfacción personal, el contexto en general y la habilidad de las personas para disfrutar la vida, siendo que las personas felices pueden generalmente sentirse felices en el trabajo con mucha facilidad.

Siguiendo esta línea, algunos autores empezaron a conceptualizar el constructo de felicidad en el trabajo. Fisher (2010), por ejemplo, señaló que la felicidad en el ámbito laboral se define a partir de sus tres dimensiones: (a) la participación con la organización y la función, (b) la satisfacción con el trabajo, y (c) el compromiso afectivo con la organización y la función. Por su parte, Bakker y Oerlemans (2011) definieron la felicidad en el trabajo

como aquella situación en la que el individuo está satisfecho con su trabajo y, a su vez, experimenta frecuentes emociones positivas.

A pesar que en la actualidad aún existe una falta consenso en la definición de la felicidad en el trabajo (Peiró, Ayala, Tordera, Lorente, & Rodríguez, 2014), el estudio científico de esta variable, ha generado que se produzca un cambio cualitativo en la concepción de la felicidad en el trabajo y su medición. No consiste entonces en el informe de un experto ni la evaluación de un grupo de variables determinadas, sino radicaría en el auto-reporte del individuo sobre sus experiencias de bienestar en el trabajo.

### **2.2.1. Felicidad en el trabajo y su impacto en la organización**

En las últimas décadas, el estudio de la felicidad no solo se está centrando en entender la relación e influencia que tiene la felicidad en áreas como la política pública (Carballo, 2012) o la economía (Poveda, 2014), sino que además está enfocándose en el área laboral (Yamamoto, 2013). Más aun, el hecho de que los empleados pasen el mayor tiempo del día en un ambiente laboral conlleva a que el impacto del trabajo en sus emociones sea mayor (Warr, 2011).

Diversas investigaciones han demostrado que las organizaciones con trabajadores felices son más exitosas (Page & Vella-Brodrick, 2009). Ello se debe a que no solo el trabajo conduce a la felicidad, sino que esta última contribuye a la productividad, autoeficacia y desempeño organizacional de los trabajadores y, en general, a los resultados de la organización (Oswald, Proto, & Sgroi, 2014; Salanova 2008). En ese sentido, se ha encontrado que las personas felices muestran mejores indicadores de calidad de trabajo, mejores ingresos y aumento en la productividad (Lyubomirsky & Sheldon, 2005). Asimismo, adicionales investigaciones han encontrado que los trabajadores felices presentan más confianza, cooperación y son más sensibles a las oportunidades, a diferencia de los menos



felices los cuales se muestran más sensibles a las amenazas, evidenciando además conductas pesimistas y defensivas (Cropanzano & Wright, 2001).

Por su parte, Lumbomirsky, King y Diene (2005) hallaron que los trabajadores felices, en comparación con sus compañeros menos felices, eran evaluados de manera más positiva por sus superiores y se manejaban mejor en puestos directivos. Sumando a ello, Hernández y Serravalle (2014) encontraron que los empleados felices pueden lidiar mejor con diversos tipos de problemas, escuchar y hablar sin temor, además pueden liderar con mayor efectividad a otro grupo de personas a su alrededor. Así también, Moccia (2016) concluyó que las emociones positivas individuales y la felicidad de los empleados contribuyen en el proceso de transformación organizacional, debido a que las emociones tienen resonancia interpersonal.

Por su parte, Pryce-Jones (2010) señaló que los trabajadores felices son más creativos, alcanzan sus metas con mayor prontitud, ascienden más rápido, ganan más, reciben críticas de los superiores, aprenden más y obtienen más apoyo. Más aún, el beneficio más importante de la felicidad en el trabajo concierne a la salud de los trabajadores, de modo que a más niveles de felicidad más fuerte sería el sistema inmunológico. En ese sentido, Warr (2011) indicó que las tres principales consecuencias de la felicidad en el trabajo para las organizaciones son la mejora en el desempeño, la reducción de absentismo y la disminución de la rotación. Más aún, los trabajadores felices permanecerían el doble de tiempo en el trabajo a comparación de sus colegas menos felices, sentirían energía en más del 65% del tiempo, se identificarían un 98% más fuerte con los valores de la organización, y mostrarían un 186% más probabilidades de recomendar su organización (Hills, 2015). En síntesis, los empleados felices son más productivos, más leales y comprometidos con sus organizaciones, trabajan con mayor consistencia, generan mayor satisfacción del cliente, trabajan en equipo, y son menos propensos a dejar sus empleos (Lama & Cutler, 2009).



Es en este contexto es que se empezó a postular nuevos paradigmas que determinan que las empresas con un mejor nivel de productividad son las que generan un clima de mayor felicidad y satisfacción en sus colaboradores (Arias, Masías, Muñoz, & Arpasi, 2013). Por ello, autores como Álvarez y Muñiz (2013) refirieron que las empresas económicamente sustentables son aquellas que entienden que su misión debe contribuir con la felicidad de las personas, tanto dentro como fuera de la organización.

Cabe señalar que, en la 18<sup>va</sup> edición de la encuesta global de CEOs, se evidenció que los ejecutivos entrevistados concordaron que las prácticas de estrategias de gestión para promover la diversidad del talento les habían generado beneficios en: (a) fortalecer la marca y reputación (100%), (b) atraer talento (92%), y (c) mejorar el rendimiento del negocio (85%) (Price Waterhouse Copper [PWC], 2015). Esta información sumada a los reportes y encuestas anuales que indican que la mayor preocupación para los empleadores es generar un mejor valor de la marca empleador y generar felicidad en los colaboradores, motivan a concluir que las organizaciones que emprenden acciones para generar bienestar, confianza y felicidad en sus trabajadores son las más competentes. En base a ello es necesario reevaluar metas y observar qué organizaciones promueven la fraternidad y la felicidad (Valenzuela, 2012).

### **2.2.2. Variables asociadas a la felicidad en la organización**

De acuerdo con Warr (2011), una de las variables que influyen en mejorar el nivel de felicidad de los empleados es la clasificación adecuada de las características laborales. A ello añadió que, si bien el contexto y las variables ambientales del trabajo influyen en el nivel de felicidad, existen también variables propias de cada individuo que contribuyen con su nivel de infelicidad o felicidad (Warr, 2011). En contraste, según López y Fierro (2016), las variables sociodemográficas no guardarían una relación significativa con la felicidad; lo cual se ve reforzado con la investigación de Ahn y Mochon (2010), quienes no encontraron diferencias significativas en variables como sexo, edad y estado civil. Cabe señalar, sin

embargo, que dichos autores concluyeron que los estudios y la empleabilidad sí marcan diferencias claras en el nivel de felicidad entre las personas con empleo y sin empleo, siendo agravante estos resultados en contextos donde hay mayores índices de pobreza (Ahn & Mochon, 2010).

En relación a lo anterior, se ha encontrado que las acciones que las organizaciones realizan para generar felicidad en sus empleados son diversas; por ejemplo, se preocupan por implementar sistemas que faciliten la vida personal (Great Place To Work [GPTW], 2017). Por otro lado, se ha visto que el sector organizacional formado por empresas familiares ha decrecido en su nivel de rendimiento, encontrándose que un 21 % redujo sus ventas y únicamente un 58% aumentó sus ventas; número menor comparado con el del año 2014, donde el 68% tuvo un crecimiento dentro del año fiscal (PWC, 2017). Según la *Encuesta de empresas familiares del 2016 de PWC Perú*, la mayor parte de las organizaciones familiares consideró que su principal desventaja es no contar con una cultura y valores organizacionales más potentes, además de que su enfoque no se basa en más que obtener ganancias. En la misma línea, la mayoría de estas organizaciones familiares consideró como un reto el reclutar y retener mejor el talento. Tomando en cuenta el resultado de estos estudios y encuestas, se puede hacer alusión a la tendencia creciente de las organizaciones a realizar prácticas enfocadas a la felicidad de sus trabajadores. Además, las organizaciones que aún no tienen culturas orientadas a la felicidad del personal; consideran este aspecto como uno de los principales que merma su competitividad (PWC, 2017).

### **2.3. Investigaciones de Felicidad en las Organizaciones**

Debido al creciente interés en la felicidad, se ha venido llevando a cabo múltiples investigaciones con la finalidad de evaluar los niveles de felicidad de los trabajadores en diferentes países e instituciones (Kjerulf, 2008; Lama & Cutler, 2009; Lyubomirsky et al., 2005). En España, por ejemplo, se realizó la *VII Encuesta Adecco sobre Felicidad en el trabajo*

en más de 3500 trabajadores españoles (Adecco, 2017). Entre los resultados más relevantes se encontró que 3 de cada 4 empleados afirmaron ser felices en su trabajo, obteniéndose que un 23,4% de los españoles reportó no encontrarse feliz en su puesto de trabajo. De manera adicional, los participantes reportaron que los aspectos más relevantes para alcanzar la felicidad en el trabajo serían: (a) contar con flexibilidad horaria, (b) disfrutar de un buen ambiente laboral, y (c) tener un buen jefe. Cabe señalar, además, que el 57,4% de los encuestados refirió considerar que el salario no sería un factor que genere mayor felicidad en el trabajo.

De forma similar, se reportan resultados parecidos a nivel de Latinoamérica. En Chile, un estudio realizado con el objetivo de explorar los niveles de felicidad y de otras variables afines en 258 trabajadores informales, reportó niveles altos de felicidad en dichos trabajadores (Moyano, Castilla, & Lizana, 2008). De igual modo, otra investigación chilena realizada con 72 trabajadores de una universidad privada concluyó que el 79,2 % del personal administrativo y el 89,6% del personal docente reportaron niveles altos de felicidad; encontrándose además que, en ambos grupos, más del 70% de los participantes reportaron niveles altos en las cuatro dimensiones de la felicidad propuestas por Alarcón (Arias, Masías, Muñoz, & Arpasi, 2013). Por su parte, en Argentina, una investigación realizada con 415 participantes reportó que el 74% se encontraba feliz en su trabajo, indicándose además que los participantes que trabajaban de manera independiente eran más felices. Entre los factores reportados como necesarios para sentirse felices en el trabajo, las mujeres priorizaron el buen ambiente laboral, el reconocimiento, la estabilidad y la flexibilidad laboral; mientras que los hombres priorizaron disfrutar del trabajo y un buen salario (Hernández & Serravalle, 2014). En Colombia, Ruiz, Vargas y Vargas (2018) realizaron una investigación con un grupo de trabajadores que presentaban un alto índice de absentismo, encontrando que la muestra siempre o casi siempre se encontraba feliz.

En el Perú, a diferencia del ámbito internacional, las investigaciones que exploran los niveles de felicidad en los trabajadores son cuantiosamente menores, y no permiten llegar a conclusiones genéricas de cómo se desarrolla el fenómeno en el contexto nacional. Así, en una investigación realizada con 386 trabajadores arequipeños se encontró que el nivel de felicidad promedio alcanzó un 68.79%, lo cual permitía afirmar que los trabajadores eran medianamente felices (Gamero, 2013). Sin embargo, en otro estudio realizado con 74 trabajadores de una organización privada de prestación de servicios, se encontró que los participantes reportaron niveles altos en la medida general de felicidad y en las cuatro dimensiones que la componen (Arias et al., 2014). De forma parecida, otra investigación realizada también con trabajadores arequipeños reportó que alrededor del 80% de los trabajadores presentaba niveles altos de felicidad, concluyendo además que el trabajo aportaba a la felicidad de los trabajadores en tanto les permitía sentirse realizados al alcanzar sus metas profesionales y propiciaba un ambiente de relación interpersonal (Alama et al., 2016). Por su parte, la investigación de Callalli (2017), realizada con 216 trabajadores de una empresa industrial, concluyó que solo un poco más de la mitad de los participantes reportaba niveles altos de felicidad (53,2%). Igualmente, la investigación de Navarro (2017), llevada a cabo con 50 trabajadores de una organización privada de Lima Metropolitana, reportó que el 22% de los participantes presentaban niveles altos o muy altos de felicidad, el 28% niveles medios y el 50% niveles bajos o muy bajos.

## **2.4. Modelos sobre la Felicidad**

### **2.4.1. Modelos y dimensiones de la felicidad**

En las últimas décadas, diversos autores han propuesto modelos sobre la felicidad, los cuales sugieren que la felicidad estaría conformada por múltiples dominios y que se trataría de un constructo dinámico que incluye dimensiones no solo subjetivas, sociales y psicológicas, sino también conductas relacionadas con la salud y aspectos económicos (Kun,

Balogh, & Gerákné, 2016). A continuación, se presentan los modelos más representativos en el Perú:

**Modelo propuesto por Alarcón (2006).** Según este modelo, la felicidad está conformada por los siguientes cuatro componentes: (a) Sentido positivo de la vida, el cual implica presentar estados positivos hacia sí mismo y hacia la vida, encontrándose libre de estados depresivos profundos; (b) Satisfacción con la vida, que considera una valoración positiva de sí mismo, a partir de los logros obtenidos o por encontrarse muy cerca de alcanzar el ideal de su vida; (c) Realización personal, este componente hace referencia a las condiciones para la obtención de una felicidad plena y duradera como lo son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez; y (d) Alegría de vivir, que alude a las experiencias positivas de la vida y al sentimiento general de bienestar.

El componente Sentido positivo de la vida está basado en la ausencia de estados depresivos, la misma que tiene como antecedente al *Inventory for Measuring Depression (BDI)* de Beck, Ward, Mendelson, Mock, y Erbaugh (1961), el cual fue diseñado para uso clínico con el fin de diagnosticar los estados maníacos y depresivos de la mente (Hill & Argyle, 2001), así como evaluar cuantitativamente la intensidad de la depresión. El *Oxford Happiness Inventory*, de Argyle, Martin, y Crossland (1989), sigue el mismo lineamiento del BDI y varios de sus ítems fueron tomados de dicho instrumento. Darle a la vida un sentido positivo depende de que cada individuo realice actividades que lo hagan sentirse bien; se trata de encontrar un propósito, un para qué; pues todo debe ser por algo y para algo. Epicuro (2001) sostuvo que la ausencia de sufrimiento proporciona felicidad, “no sufrir dolor en el cuerpo ni turbación en el alma” (p.64). Asimismo, Epicuro proclamó la tesis que el placer es el principio y culminación de la vida feliz; pero no se refirió sólo al placer sensorial, sino también al placer espiritual.

Por su parte, el componente Satisfacción con la vida se sustenta en las doctrinas eudemonistas griegas, las cuales sitúan a la felicidad como el bien supremo o la ambición más importante en la vida de un hombre (Aristóteles, 2001; Epicuro, 2001; Platón, 1962). Sin embargo, esta ambición *per se* no otorga felicidad. El hombre que aspira a alcanzar la felicidad debe tomar consciencia de su ambición, y consecuentemente generar una acción que derive en la obtención del bien deseado. Es precisamente la satisfacción producto de la posesión de dicho bien lo que produce felicidad (Alarcón, 2006). En ese sentido, este componente está relacionado con la autovaloración de las metas u objetivos alcanzados, el lugar donde la persona se encuentra respecto de su plan de vida, o la proximidad con la obtención de los bienes deseados.

Respecto al componente Realización personal, sus factores desencadenantes expresan lo llamado *felicidad plena*, y no la temporalidad de *estar feliz*; señalando autosuficiencia en la concreción de los objetivos, autarquía en la administración de las propias capacidades, tranquilidad emocional, y placidez, todas condiciones para conseguir el estado de felicidad completa, es decir, el fin trascendental de la vida humana. Según Alarcón (2006), este concepto “guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida” (p. 104). Por su parte Yamamoto (2012), mencionó que una persona no puede llegar a ser feliz si es que primero no satisface sus necesidades de realización personal, las cuales requerirán de recursos conductuales y facilitadores para que sean satisfechas.

Por último, el componente Alegría de vivir está ligado a dos elementos: (a) las experiencias positivas de la vida, y (b) el sentimiento general de bienestar. En relación con el primer elemento, se puede indicar que la felicidad está vinculada a la valoración de la vida en el presente y en períodos pasados; esta evaluación resulta de las propias experiencias, las cuales convierten afectos positivos en experiencias emocionales placenteras (Diener, Oishi, &



Lucas, 2003). Además, es preciso mencionar que existen factores internos, controlados por uno mismo, que permiten alcanzar la felicidad, por ejemplo: la autovaloración, la tenacidad, el optimismo, entre otros. Estos factores, conforme a la valoración otorgada por cada persona, pueden transformarse en experiencias positivas (Alarcón, 2006). Respecto al segundo elemento, se puede decir que la felicidad es un sentimiento de satisfacción que puede entenderse como un sentimiento de bienestar, el cual es vivido por cada persona de diferente manera (Alarcón, 2006).

**Modelo según Yamamoto y Feijoo (2007):** Según este enfoque, la felicidad se puede definir como “el proceso de satisfacción de necesidades universales que se inicia con la fijación de metas y que continúa con el acceso a los recursos para su concreción, el cual lleva a la percepción de logro de las mismas” (p. 224). Según dichos autores, la felicidad está compuesta por cinco componentes fundamentales: (a) Necesidades, las cuales se identifican de acuerdo con las variables latentes en las metas concretas de las personas; (b) Recursos, definidos como los medios para lograr las metas propuestas; (c) Satisfacción con la vida, la cual considera la percepción de logro de las metas propuestas; (d) Cultura y valores, definidos como “guías de comportamiento compartidas por un grupo que las considera universales y que funcionan como atajos evolutivos para la satisfacción de necesidades en determinados entornos” (p. 202); y finalmente (e) Personalidad, considerada desde el Modelo de Cinco Factores Robustos de Personalidad. Cabe señalar que, en el año 2015, Yamamoto perfeccionó el modelo anteriormente descrito, haciendo algunas precisiones sobre cómo se relaciona el modelo propuesto con el enfoque hedónico del bienestar subjetivo y el enfoque eudaimónico. Según el autor, el modelo de bienestar subjetivo se distanciaría del enfoque hedónico, dado que considera que una persona puede tener una percepción y evaluación positiva de su vida; sin embargo, esto no tendría una relación causal con el afectivo positivo y viceversa. En cuanto al enfoque eudaimónico, se indicó que ambos modelos explican que el

bienestar tiene una base en la satisfacción de las necesidades del individuo; pese a ello, presentarían diferencias al determinar cuáles son las necesidades universales que buscaría satisfacer el individuo.

**Modelo Hipotético de Felicidad:** Según este enfoque propuesto por Gamero (2013), la felicidad, al presentar múltiples interacciones con los diferentes aspectos de la vida humana, estaría compuesta por las siguientes seis dimensiones: (a) Fe y valores personal, conformada por la espiritualidad de cada persona así como por los principios fundamentales que rige su vida; (b) Gobierno y sociedad, dos aspectos que son conocidos también como capital social; (c) Relaciones humanas, la cual incluye la familia, los amigos, el matrimonio; (d) Salud, tanto objetiva como subjetiva; (e) Situación económica, la cual involucra las distintas maneras en que el dinero puede afectar la felicidad; d) Trabajo, que alude a todos los aspectos de la vida laboral; y finalmente (f) Cultura y demografía, conformada por aspectos como la nacionalidad, la raza, etc.

A continuación, se presentan los modelos más conocidos a nivel internacional:

**Modelo PERMA:** Fue propuesto por Seligman (2011), quien planteó que la felicidad consistiría en nutrir uno o varios de los cinco componentes que la conforman: (a) Emociones positivas, el cual implica experimentar más emociones positivas que negativas, como la alegría, el amor, la gratitud, el interés, el optimismo, entre otros; (b) Compromiso, referido al apego, involucramiento, concentración y nivel de inclinación hacia las actividades que se realizan; (c) Relaciones positivas, a través de la construcción de fuertes redes relacionales con las personas de nuestro entorno que conduzcan a un sentido de pertenencia; (d) Sentido y significado, el cual implica el uso de fortalezas personales para cumplir metas que se perciben como importantes y que no necesariamente son de beneficio propio; y finalmente (e) Logros, que implica llevar una vida productiva y significativa. Cabe señalar que este modelo



ha servido como marco teórico para el desarrollo de la Escala Workplace PERMA Profiler, instrumento que mide específicamente la felicidad en el trabajo.

***Escalera de la Felicidad de Siete Factores:*** Fue propuesto por Muñiz, Grilló, Díaz y Buil (2014). Según este enfoque, la felicidad está compuesta por siete dimensiones, los cuales deben irse superando en el orden que se presenta a continuación: (a) Supervivencia física, concretada a través del sentimiento de seguridad global y de la satisfacción subjetiva producto de las condiciones materiales con las que se disfruta; (b) Relaciones con los demás, la cual está conformada tanto por aquellas relaciones afectivas que se establecen de manera medianamente voluntaria, así como por aquellas que se establecen de manera imperativa dentro del ámbito laboral o profesional; (c) Valoración, implicada tanto por la autovaloración de la propia persona; así como por la percepción o sentimiento subjetivo de reconocimiento y valoración por parte de las personas significativas para el individuo; (d) Autoconocimiento y desarrollo personal, el cual alude tanto al grado de independencia en la formación del auto concepto del individuo, así como al grado de predictibilidad consciente que se tiene de la propia conducta; (e) Sentido vital, conformado por el grado de consciencia sobre el sentido de vida general, así como por el sentido que se le otorga al trabajo; (f) Contribución al bien común, la cual hace referencia a la percepción de considerarse lo suficientemente útil para la sociedad; y finalmente (g) Espiritualidad, que implica sentirse parte de algo que va más allá de la propia existencia.

#### **2.4.2. Modelos para la gestión de la felicidad en el trabajo**

Uno de los principales retos para las empresas tradicionales implica adoptar un nuevo liderazgo de las organizaciones orientadas al talento y al capital intelectual. En relación con ello, la felicidad laboral se presenta como una estrategia vanguardista que las empresas líderes están aplicando con excelentes resultados (Zambrano, 2014). Para ello, se hace necesario desarrollar nuevos planteamientos de gestión de recursos humanos que consideren

el impacto que tiene la felicidad sobre los resultados laborales (Boudreau & Ramstad, 2007), ya que ello permite el desarrollo de la creatividad e innovación, convirtiéndose así en una oportunidad para crear valor empresarial y en una ventaja competitiva en el mercado (Vázquez, 2015). En relación con esto, Paz y Espinoza (2017) expusieron que la constante competitividad conlleva a que las organizaciones generen diferentes estrategias que involucren la gestión de la felicidad de los empleados tanto internamente como externamente. Es así como la gestión empresarial ha ido evolucionando y se han generado propuestas orientadas a la gestión de la felicidad en las organizaciones. A continuación, se presentan los modelos de gestión de felicidad más representativos:

**Modelo de Felicidad Laboral:** desarrollado por Levering (1998), el cual hizo referencia a tres principios fundamentales: (a) la confianza, fomentada a través de la credibilidad, el respeto e la imparcialidad; (b) la camaradería presente entre los trabajadores, lograda a partir de la fraternidad, la hospitalidad y el sentido de equipo; y (c) el sentimiento de orgullo que produce el trabajo, el equipo y la empresa. Por otro lado, Fisher (2010) propuso otro modelo, en el cual indicó que ciertos atributos organizacionales y laborales pueden ser utilizados como palancas por aquellas organizaciones que desean mejorar la felicidad en el trabajo. Por consiguiente sugirió: (a) crear una cultura organizacional saludable, respetuosa y de apoyo; (b) proporcionar un liderazgo competente en todos los niveles; (c) proporcionar un trato justo, seguridad y reconocimiento; (d) diseñar trabajos interesantes, desafiantes, autónomos y rico en retroalimentación; (e) facilitar el desarrollo de habilidades que permitan mejorar la competencia y el crecimiento; (f) reducir los problemas menores y aumentar la inspiración diaria; (g) persuadir a los empleados para reformular como aceptable el entorno laboral actual; y (h) adoptar prácticas de trabajo de alto rendimiento.

**Modelo de Álvarez y Muñiz (2013):** Según este modelo, la gestión de la felicidad debe acompañarse de pasos sistematizados que deben iniciarse con un proceso de

sensibilización a través de conferencias que permitan a las personas acercarse a las nuevas conceptualizaciones y términos. Posteriormente, se propone ampliar el entendimiento del proceso a través de sesiones de aprendizaje, mesas redondas entre otras técnicas que permitan profundizar la incorporación de estos conceptos. Luego, se proponen estrategias de acompañamiento de diseño de acciones a la mano, con actividades como reuniones estratégicas colaborativas, “*world coffee*”. Una vez desarrolladas estas prácticas, se propone proceder con la comunicación y movilización a través de estrategias de comunicación interna y gamificación; para finalmente realizar evaluaciones de clima o cultura que permitan tener retroalimentación de las actividades realizadas (Álvarez & Muñiz, 2013).

***Modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo de Vázquez (2015):*** Según este enfoque, para contribuir al incremento de los niveles de felicidad es necesario: (a) considerar, dentro de los valores y rasgos que conforman la cultura organizacional de cada empresa, elementos como la autonomía, confianza, optimismo, flexibilidad, autodesarrollo, compromiso, innovación, trabajo en equipo, entre otros; (b) incorporar, dentro del ámbito de selección del personal, herramientas específicas para evaluar los niveles de inteligencia emocional y optimismo de los candidatos; (c) realizar intervenciones y programas específicos para el desarrollo de las capacidades de gestión emocional; (d) establecer planes individuales de mejora de liderazgo, a fin de incrementar los niveles de calidad directiva; (e) diseñar y ejecutar un plan de beneficios sociales que fomente la previsión social, la salud física y emocional, y la conciliación de trabajo y vida personal; y (f) contar con evidencia útil para la elaboración de propuestas, a través del uso constante de herramientas de medición tales como encuestas de satisfacción del cliente interno, estudios de clima laboral, evaluación del rendimiento o desempeño, e índices específicos de bienestar subjetivo y felicidad.

**Modelo de Dirección de Felicidad:** Fue propuesto por Gaitán, Bretón, Choi, Mahecha y Arteaga (2015). Según este modelo, la dirección tendría principalmente las siguientes funciones: (a) generar cultura de optimismo, (b) fomentar la cooperación dentro de la empresa, (c) crear iniciativas de motivación, (d) fomentar dinámicas para el fortalecimiento de equipos, (e) generar actividades para promover los valores de la empresa, (f) mantener líneas de comunicación directas. Además de ello, la gestión de la dirección de felicidad debería ir acompañada por el rol de posiciones claves que se encarguen de complementar la gestión y faciliten que se logre los objetivos. Así también, debería existir la necesidad de desarrollar ambientes felices dentro de la organización, de la gestión y coordinación del funcionamiento de estos ambientes (Gaitán et al., 2015).

**Cocreación de Organizaciones centradas en la Felicidad:** Esta cocreación de estrategias de la felicidad se sustenta también en lo propuesto por Álvarez y Muñiz (2013) acerca de que una impregnación más fuerte de la cultura organizacional se incrementa el grado de felicidad que forman parte de la organización. Este enfoque busca establecer procesos para que las empresas implementen una gestión de la felicidad. De acuerdo con Muñoz, Plata, Ferraro y Blandón (2017), las estrategias se pueden definir como planteamiento y acciones enfocadas en generar cambios favorables e implementados para mejorar diversas situaciones y fenómenos en los que está incluida la felicidad.

**Happyshifting:** Este modo de trabajar está tomando más prestigio en los nuevos emprendedores y los jóvenes empleados que priorizan su bienestar y felicidad por encima de la retribución económica. Las empresas y los empleados que se involucran en seguir este modelo consideran al trabajo como unidad complementaria para alcanzar la felicidad y como un medio para continuar desarrollando sus habilidades. Las personas se centran en encontrar un empleo en que se sientan cómodos y puedan aplicar sus habilidades (Adecco, 2018).

De acuerdo a lo tratado en la revisión de la literatura, los modelos de gestión de las personas han ido evolucionando y continuarán en esa tendencia, quedando el reto para las organizaciones de adaptarse a esos cambios o verse arrastrados en una ola de constante innovación.

## **2.5. Instrumentos de Medición de la Felicidad**

El interés por la medición científica de la felicidad aparece desde los tiempos de Aristóteles en su *Ética Nicómaca*, donde dice que el objetivo de la política es garantizar la felicidad como bien supremo del hombre (Aristóteles & Robledo, 1954); sin embargo, recién en los últimos cuarenta años empieza a tomar mayor vitalidad (Álvarez & Muñiz, 2013). Así, en el año 2012, la Asamblea General de la ONU decretó el 20 de marzo como día Internacional de la Felicidad, con la finalidad de dar reconocimiento a la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones de todos los seres humanos y enaltecer su importancia en las políticas de gobierno. A partir de esta iniciativa, las naciones y la comunidad internacional fueron desarrollando instrumentos que favorezcan la formulación de políticas públicas. Uno de ellos es el *Índice para una vida mejor*; instrumento desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, (OECD, 2011). En el caso del Perú, ha habido acercamientos a través de resultados de mediciones hechos por la sociedad civil; el estudio “*Bienestar y políticas de juventud en el Perú*”, en el cual se brinda indicadores del nivel de felicidad en jóvenes peruanos (OCDE, 2017).

Entre los instrumentos más reconocidos se encuentra la *Satisfaction With Life Scale* de Diener (1985), revisada posteriormente por Diener y Pavot (1993). Este instrumento está conformado por 5 ítems que evalúan la satisfacción con la vida a partir de un juicio global que hacen las personas sobre la misma. Distintas investigaciones han utilizado y validado este instrumento, reportándose buenas propiedades psicométricas (Cárdenas, Barrientos, Bilbao,

Páez, Gómez, & Asún 2012; Nuñez, Martín-Albo, & Domínguez, 2010; Padrós, Gutiérrez, & Medina, 2015).

Un segundo instrumento corresponde al *Escala de Felicidad General Subjetiva* desarrollada por Lyubomirsky y Lepper (1999), quienes propusieron comprender la felicidad como un fenómeno psicológico global. Este instrumento está compuesto por cuatro ítems y también ha sido validado y utilizado en diferentes poblaciones, demostrando propiedades psicométricas adecuadas (Ortiz, Gacedo, & Reyna, 2013; Swami, 2008; Vera, Celis, & Córdova, 2011).

En el Perú, se elaboró un instrumento muy reconocido a nivel latinoamericano que es la Escala de Felicidad de Lima, la cual fue elaborada por Alarcón (2006) y consta de 27 ítems que se encuentran agrupados en 4 dimensiones claramente distinguibles: la primera dimensión es el Sentido Positivo de la Vida, sus ítems se enfocan en identificar la ausencia de estados depresivos, pesimismo y de vacío existencial, la segunda dimensión es la Satisfacción con la vida, los ítems de esta dimensión determinan estados subjetivos de satisfacción por la posesión de los bienes deseados, la tercera dimensión es la Realización Personal, la que permite determinar la felicidad plena y la autosuficiencia, más que estados temporales de felicidad, y por último, la dimensión Alegría de Vivir que se enfoca en valorar lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien. Este instrumento ha sido utilizado en investigaciones en las cuales fue validado, tanto en poblaciones nacionales (Arias et al., 2016; Contreras et al., 2012; Rodríguez, 2010) como latinoamericanas, tales como Colombia (Álvarez, 2012), México (Toribio, Gonzáles, Valdez, Gonzáles, & Van Baneveld, 2012), Venezuela (Árraga & Sánchez, 2012), entre otros; presentando propiedades psicométricas prometedoras.

Por su parte, la diversidad de instrumentos construidos para medir específicamente felicidad en el trabajo es cuantiosamente menor. Por tal motivo, algunos autores como



Siqueira y Padovam (2008) han propuesto emplear instrumentos de satisfacción laboral, participación laboral y compromiso afectivo organizacional para evaluar la felicidad en el trabajo. En Brasil, Paschoal y Tamayo (2008) elaboraron un a *Escala de Bienestar en el Trabajo*, basándose en una conceptualización de felicidad en el trabajo que integre tanto los aspectos cognitivos y afectivos del concepto, así como el enfoque hedonista y eudaimónico que se tiene del mismo. Este instrumento está compuesto 30 ítems agrupados en 3 factores: afecto negativo, afecto positivo y realización personal en el trabajo; y cuenta con adecuados índices de validez y confiabilidad. Ha sido validado en población estadounidense confirmándose su estructura factorial tridimensional y obteniéndose índices de confiabilidad superiores a .90.

A pesar de lo expuesto, debemos de continuar considerando la posibilidad que la mayoría de los instrumentos que miden felicidad, debido a una serie de sesgos en su construcción y el contexto en el que fueron evaluados, no reflejen los niveles reales de esta variable (Salgado, 2009).

## **2.6. Resumen**

En general la felicidad ha sido definida como la evaluación de una persona sobre su vida (Diener & Diener, 1996). Tradicionalmente, los investigadores que han estudiado la felicidad han marcado la distinción entre estudiarla desde una visión hedónica o desde una eudaimónica (Ryan, Huta, & Deci, 2008). En la actualidad, se han propuestos diversos paradigmas, lo que ha conllevado a que aún existe una falta de consenso en su definición y la definición de felicidad en el trabajo (Peiró, Ayala, Tordera, Lorente, & Rodríguez, 2014).

Si bien en las últimas décadas se ha incrementado los estudios acerca de la felicidad y su impacto en diferentes ámbitos como la salud y la gestión (Vera, Celis, & Córdova, 2010), se ha encontrado que diversos autores han propuesto definiciones de felicidad desde enfoques diferentes. Alguno de los cuales sugieren que la felicidad estaría conformada por múltiples

dominios y que se trataría de un constructo dinámico que incluye dimensiones no solo subjetivas, sociales y psicológicas, sino también conductas relacionadas con la salud y aspectos económicos (Kun, Balogh, & Gerákné, 2016). A continuación, se presentan los modelos más representativos: (a) Modelo propuesto por Alarcón (2006), (b) Modelo según Yamamoto y Feijoo (2007), (c) Modelo Hipotético de Felicidad, (d) Modelo PERMA, (e) Escalera de la Felicidad de Siete Factores. En el país y Latinoamérica el principal modelo es el de Alarcón (2006), quien encontró que la felicidad está conformada por cuatro componentes: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir.

Por otra parte, es necesario comprender que la felicidad no solo se está centrando en entender la relación e influencia que tiene la felicidad en áreas como la política pública (Carballo, 2012) o la economía (Poveda, 2014), sino que además está enfocándose en el área laboral (Yamamoto, 2013). Más aun, el hecho de que los empleados pasen el mayor tiempo del día en un ambiente laboral conlleva a que el impacto del trabajo en sus emociones sea mayor (Warr, 2011). En ese sentido, adicionales investigaciones han encontrado que los trabajadores felices presentan más confianza, cooperación y son más sensibles a las oportunidades, a diferencia de los menos felices los cuales se muestran más sensibles a las amenazas, evidenciando además conductas pesimistas y defensivas (Cropanzano & Wright, 2001).

Existen muchas variables que influyen en mejorar el nivel de felicidad de los empleados dentro de una organización, Warr (2011) indicó que una de las variables es la clasificación adecuada de las características laborales. A ello añadió que existen variables propias de cada individuo que contribuyen con su nivel de infelicidad o felicidad. En relación a lo anterior, se ha encontrado que las acciones que las organizaciones realizan para generar



felicidad en sus empleados son diversas; por ejemplo, se preocupan por implementar sistemas que faciliten la vida personal (Great Place To Work [GPTW], 2017).

Uno de los principales retos para las empresas tradiciones implica adoptar un nuevo liderazgo de las organizaciones orientadas al talento y al capital intelectual. En relación con ello la felicidad laboral se presenta como una estrategia vanguardista que las empresas líderes están aplicando con excelentes resultados (Zambrano, 2014). Para ello, se hace necesario desarrollar nuevos planteamientos de gestión de recursos humanos que consideren el impacto que tiene la felicidad sobre los resultados labores (Boudreau & Ramstad, 2007)

Debido al creciente interés en la felicidad, se venido llevando a cabo múltiples investigaciones con la finalidad de evaluar los niveles de felicidad de los trabajadores en diferentes países e instituciones (Kjerulf, 2008; Lama & Cutler, 2009; Lyubomirsky et al., 2005). En el Perú, a diferencia del ámbito internacional, las investigaciones que exploran los niveles de felicidad en los trabajadores son cuantiosamente menores, y no permiten llegar a conclusiones genéricas de cómo se desarrolla el fenómeno en el contexto nacional (Gamero, 2013).

En el Perú, se elaboró un instrumento muy reconocido a nivel latinoamericano que es la Escala de Felicidad de Lima, la cual fue elaborada por Alarcón (2006) y consta de 27 ítems que se encuentran agrupados en 4 factores: (a) *sentido positivo de la vida*, (b) *satisfacción con la vida*, (c) *realización personal* y (d) *alegría de vivir*. Este instrumento ha sido utilizado en investigaciones en las cuales fue validado, tanto en poblaciones nacionales (Arias et al., 2016; Contreras et al., 2012; Rodríguez, 2010)

## **2.7. Conclusiones**

Debido al creciente interés en la felicidad, las organizaciones cada vez en mayor medida se encuentran en un constante reto por medir el nivel de la felicidad de sus colaboradores, empleados, especialistas, entendiendo así que la felicidad también está

enfocada en el ámbito laboral. Más aun, entendiendo que toda persona pasa el mayor tiempo del día en el entorno laboral conllevando así a que durante ese lapso de tiempo conjugan la felicidad del trabajador con las obligaciones laborales, la existencia del impacto laboral en las emociones del trabajador y la importancia que día a día dan las organizaciones a este tópico.

Es así que variadas organizaciones emprendieron diversos estudios acerca de la felicidad en el trabajo, señalándola como una variable que contribuye de manera determinante al éxito de sus actividades, a generar valor en aspectos como la innovación, creatividad y sentido de pertenencia a la organización. En relación a lo anterior las organizaciones realizan acciones o programas para generar felicidad en sus colaboradores, por ejemplo, desarrollo profesional, desarrollo de la vida personal, conjugar adecuadamente las obligaciones laborales con las familiares, etc. Si bien es cierto las organizaciones pueden, quieren y deben realizar el esfuerzo por medir y desarrollar la felicidad en el entorno laboral, existe una variable no controlada por ellos, el cual es el factor humano, la actitud del colaborador.

### **Capítulo III: Metodología**

En este capítulo, se presenta el diseño la investigación y se explica la conveniencia de dicho diseño. Además, se define la población de estudio, las características de la muestra, el consentimiento informado y los instrumentos utilizados en la investigación. Asimismo, se expone el proceso de recolección de datos, las herramientas estadísticas seleccionadas para el análisis de datos, y los índices de validez y confiabilidad correspondientes a los instrumentos de la investigación empleados.

#### **3.1. Diseño de la Investigación**

En terminología de Hernández, Fernández y Baptista (2010), el presente estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo, puesto que la recolección de datos se fundamenta en la medición y los análisis respectivos se realizan utilizando métodos estadísticos. En cuanto al diseño de investigación, éste corresponde a un estudio no experimental, dado que el fenómeno se observa en su ambiente natural sin realizar ninguna manipulación deliberada de alguna variable. Es también un estudio transversal o transeccional, ya que la medición y recopilación de datos se da en un único momento en el tiempo. Así mismo, es de tipo descriptivo, dado que pretende describir cómo se presenta el fenómeno “felicidad” en un grupo de trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. De igual modo, es de tipo descriptivo comparativo, en tanto que desea explorar si el funcionamiento de la variable “felicidad” varía en los diferentes subgrupos de trabajadores de la empresa mencionada.

#### **3.2. Conveniencia del Diseño**

Para el presente estudio, se consideró conveniente realizar una investigación cuantitativa no experimental; a fin de evitar posibles sesgos que podrían generarse en el estudio y medición de la felicidad debido al componente subjetivo inherente a la misma. En ese sentido, utilizar instrumentos que denotan estándares de validez y confiabilidad, como la

Escala de Felicidad, brinda una perspectiva numérica y de magnitud del fenómeno, generando la posibilidad de replicar la investigación y de compararla con estudios similares (Hernández et al., 2010). Así también, la ejecución de un estudio cuantitativo denota el uso de procedimientos estandarizados y aceptados científicamente, ofreciendo así solidez a la investigación de un concepto empíricamente poco estudiado. Por último, se consideró propicio utilizar un diseño no experimental descriptivo, dado que el objetivo de la investigación es conocer cómo se desarrolla el fenómeno de la felicidad dentro de un contexto organizacional vigente.

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población

El estudio fue realizado en la empresa Buenaventura Ingenieros S.A. cuyo total de empleados asciende a 225 trabajadores, distribuidos en las siguientes áreas: (a) área de supervisión, conformada por 62 trabajadores; (b) área de diseño, con un total de 110 colaboradores; (c) área de estudios, conformada por 20 empleados; (d) área comercial, compuesta por ocho colaboradores; y (e) área de administración y finanzas, con un total de 25 trabajadores.

Debido a la disposición de la gerencia de gestión de personas, la recolección de datos (encuesta) se centró en las áreas de supervisión y diseño, tal como se muestra en la Tabla 1:

Tabla 1.

#### *Distribución de Trabajadores*

Área	Número de empleados
Supervisión	
Ingenieros	50
Técnicos	12
Diseño	
Ingenieros	50
Técnicos	60
Total	172

Buenaventura Ingenieros S.A. (BISA) es una empresa de capital nacional perteneciente al grupo económico Compañía de Minas Buenaventura, el cual tiene participación y/o gestiona los principales centros mineros en Perú, tales como: (a) Minera Yanacocha, (b) Cerro Verde, (c) Minera La Zanja, (d) Tambomayo, entre otros. BISA es una empresa con 41 años de trayectoria, especializada en el desarrollo de proyectos integrados multidisciplinarios, cuyos ejes de acción radican en la ingeniería y gerencia de construcción que brinda servicios a los sectores minero, industrial y de construcción.

### **3.3.2. Características de la muestra**

Dado que la selección de participantes estuvo restringida a las áreas de Supervisión y Diseño, estas últimas autorizadas por la gerencia de gestión de personas, se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico o dirigido obteniendo una muestra de 104 colaboradores que respondieron a la encuesta. Para la investigación, se aplicó el instrumento de felicidad y la encuesta socio laboral a los sujetos de las áreas laborales mencionadas. Como único criterio de inclusión se consideró que los participantes hayan respondido a todos los ítems del instrumento y hayan completado todas las preguntas de la encuesta.

### **3.4. Consentimiento Informado**

Previamente a la recolección de los datos, se proporcionó a cada participante un Consentimiento Informado (ver Apéndice A). Ello con la finalidad de brindar información sobre el propósito de la investigación, así como de obtener la autorización respectiva para utilizar la información proporcionada en los resultados de la investigación. Asimismo, en dicho documento se informaba a los encuestados el carácter voluntario de su participación, la confidencialidad de los datos y el uso de la información exclusivamente para fines académicos.

### 3.5. Instrumento de Investigación

El instrumento empleado en la presente investigación fue la Escala de Felicidad de Lima desarrollada por Alarcón en el año 2006 (ver Apéndice B). Este cuestionario consta de 27 ítems agrupados en cuatro factores: a) *sentido positivo de la vida*, conformado por los ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26; b) *satisfacción con la vida*, compuesto por los ítems 1, 2, 3, 5, 6 y 10; c) *realización personal*, conformado por los ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27; y d) *alegría de vivir*, compuesto por los ítems 12, 13, 15 y 16. Las respuestas se encuentran organizadas en una escala Likert de cinco alternativas. Para el primer factor, al estar las preguntas en sentido inverso, los valores de la escala son los siguientes: totalmente en desacuerdo = 5, en desacuerdo = 4, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 2, y totalmente de acuerdo = 1; mientras que para los tres factores restantes los valores son: totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 4, y totalmente de acuerdo = 5. Según el puntaje total obtenido, el nivel de felicidad puede categorizarse en muy baja felicidad (de 27 a 87), baja felicidad (de 88 a 95), felicidad media (de 96 a 110), felicidad alta (de 111 a 118), y felicidad muy alta (de 119 a 135). En la Tabla 2 se muestran los criterios de calificación de cada una de las cuatro dimensiones.

Tabla 2.

#### *Normas de Interpretación*

	Infeliz	Medianamente feliz	Feliz	Altamente feliz
Sentido positivo de la vida	Menos de 24	25 a 38	39 a 51	52 a más
Satisfacción con la vida	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Realización personal	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Alegría de vivir	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a más

Se empleó además una breve encuesta para recoger información sobre las características socio-laborales de los participantes. Esta fue construida por los investigadores y consta de 8 preguntas para marcar y/o completar (ver Apéndice C).

### 3.6. Recolección de Datos

La recolección de los datos se realizó durante los meses de junio y julio, a través de un formulario virtual del instrumento de la Escala de Felicidad de Lima desarrollado en Google Forms. Para ello, se siguió el siguiente procedimiento:

1. Se realizó una reunión con el gerente de la empresa, con la finalidad de informar sobre los fines y objetivos de la investigación, así como de su carácter estrictamente académico y confidencial. Asimismo, se solicitó los permisos correspondientes para tener acceso al personal, así como la autorización respectiva para el uso de la información recabada en los resultados de la presente investigación.
2. Se informó a los participantes vía correo electrónico el propósito de la investigación, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de los datos. A su vez, se les brindó el *link* o enlace web para ingresar a la plataforma virtual y llenar la encuesta respectiva.
3. Una vez dentro de la plataforma virtual, se indicó el tiempo de duración aproximado de la encuesta (de 15 a 20 minutos), la importancia de responder con sinceridad y lo imperativo de no dejar ninguna pregunta en blanco.
4. Posteriormente los investigadores realizaron la descarga de la información para su análisis. En un primer apartado, se recogió información sobre las características socio-laborales del encuestado. En un segundo apartado, se aplicaron las preguntas del cuestionario que evalúa felicidad en los trabajadores.

### 3.7. Análisis de Datos

Para realizar los análisis de datos se utilizó el programa estadístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) en su versión 23. Se creó una base de datos y se recolectó toda la información recabada en el *software* respectivo. Posteriormente, se realizó el análisis de



confiabilidad y el análisis factorial al instrumento de la investigación. Luego, se calculó los niveles de felicidad de los trabajadores y se analizó con estadísticos descriptivos y de frecuencia los resultados de la encuesta socio-laboral. Seguidamente, para procesar los niveles de felicidad según las variables socio-laborales, se realizó de manera previa una prueba de normalidad para conocer el tipo de distribución que seguían los datos. Finalmente, se realizaron los contrastes de medias/medianas entre los niveles de felicidad y las variables socio-laborales, utilizando el coeficiente T de Student y/o el ANOVA de un factor según corresponda.

### **3.8. Validez y Confiabilidad**

La Escala de Felicidad de Lima fue validada en una muestra de 709 estudiantes universitarios de 20 a 30 años de edad (Alarcón, 2006). Para ello, el autor utilizó el método de consistencia interna, para comprobar la confiabilidad del instrumento, obteniendo un alfa de Cronbach altamente significativo para toda la escala ( $\alpha=.91$ ) y adecuados alfas de Cronbach para los cuatro factores que la componen ( $\alpha=.88$ ,  $\alpha=.79$ ,  $\alpha=.76$   $\alpha=.72$ ). Asimismo, en el análisis ítem-test, encontró que todas las correlaciones fueron altamente significativas ( $p<.01$ ), siendo la media de las correlaciones igualmente elevada ( $r=.29$ ,  $p<.001$ ). Por su parte, al utilizar el método de mitades, Alarcón (2006), encontró que el coeficiente de mitades de Spearman-Brown ( $r^{11}=.88$ ) y el de Guttman Split-Half ( $r=.88$ ) respaldaban la alta confiabilidad de la escala.

Con respecto a la validez del instrumento, el autor realizó el análisis de componentes, identificando cuatro componentes con valores Eigen que varían de 1.50 a 8.59, explicando el primer componente el 31.82% de la varianza, mientras que los cuatro componentes sumados explican el 49.79 % de la varianza total. Asimismo, el autor al realizar la rotación ortogonal (Varimax), halló que los 27 ítems fueron agrupados en cuatro factores independientes, encontrándose saturaciones factoriales altas, siendo la más alta de .68 y la más baja de .41.



Por otra parte, al comprobar la validez de constructo el autor correlacionó el instrumento con el Inventario de Personalidad de Eysenck (Anicama, 1985) y con la Escala de Afectos Positivos y Negativos (Alarcón, 2003), hallando una correlación alta y significativa con la extraversión ( $r=.378$ ;  $p<.01$ ), y una correlación alta y negativa con el neuroticismo ( $r=-.450$ ;  $p<.01$ ). Del mismo modo, Alarcón (2006) encontró una correlación positiva significativa con los afectos positivos ( $r=.48$ ;  $p<.01$ ), y una correlación negativa significativa con los afectos negativos ( $r=-.51$ ;  $p<.01$ ).

### 3.9. Resumen

El diseño de investigación es no experimental transversal descriptivo y descriptivo comparativo. La población del estudio estuvo constituida por 225 colaboradores de una empresa de consultoría de proyectos de Ingeniería. El tipo de muestro es no probabilístico o por conveniencia, dado que únicamente se tiene acceso a los colaboradores pertenecientes a las áreas de diseño y supervisión.

Se empleó la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2006), la cual está conformada por 27 ítems de tipo Likert agrupados en cuatro factores: *sentido positivo de la vida*, *satisfacción con la vida*, *realización personal*, y *alegría de vivir*. Asimismo, se utilizó una encuesta de 10 preguntas para recoger información sobre las características socio-laborales de los trabajadores. La aplicación de los instrumentos se realizó a través de una plataforma virtual, previa entrega del consentimiento informado.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, se realizaron análisis de consistencia interna, correlaciones ítem-test y el método de mitades, encontrándose adecuados índices de confiabilidad en todos los casos. Asimismo, para comprobar la validez del instrumento, se realizó un análisis factorial encontrándose una estructura de 4 componentes.

## Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

A continuación, se presentan y analizan estadísticamente los datos recogidos mediante la aplicación de un cuestionario a trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Inicialmente, se describen los aspectos sociolaborales característicos del grupo encuestado. Luego, se presentan los resultados más relevantes del estudio, los cuales se encuentran organizados según los objetivos de investigación.

### 4.1. Perfil de los Participantes

En la Tabla 3, se presenta de manera ordenada la clasificación de la muestra según criterios demográficos. Entre los resultados más relevantes, se pudo apreciar que la muestra está conformada mayoritariamente por varones (83.7%), el rango de edades fluctúa principalmente de 26 a 45 años, y más del 50% de los trabajadores son ingenieros de profesión.

Tabla 3.  
*Descriptivos de las Variables Sociodemográficas*

Variable	Grupo	Participantes (n=104)	
		f	%
Sexo	Mujer	17	16.3
	Varón	87	83.7
Edad	Entre 18 a 25	8	7.7
	Entre 26 a 35	30	28.8
	Entre 36 a 45	42	40.4
	De 46 a más	24	23.1
Carrera	Administración	3	2.9
	Arquitectura	5	4.8
	Contabilidad	2	1.9
	Dibujo técnico	12	11.5
	Diseño Industrial	2	1.9
	Farmacia	1	1.0
	Ingeniería civil	40	38.5
	Otras ingenierías	33	31.7
	Secretariado ejecutivo	2	1.9
	Técnico de laboratorio	4	3.8

Por otro lado, en la Tabla 4, se presentan la distribución de la muestra según criterios laborales. Según esta clasificación, se encontró que un poco más de la mitad de los trabajadores cuentan con más de 11 años de experiencia laboral, y presentan entre 1 a 10 años laborando en la misma empresa de consultoría, principalmente bajo un tipo de contrato a plazo fijo o determinado.

Tabla 4.  
*Descriptivos de las Variables Laborales*

Variable	Grupo	Participantes (n=104)	
		f	%
Experiencia laboral	Menos de 1 año	1	1.0
	De 1 a 3 años	10	9.6
	De 4 a 10 años	30	28.8
	De 11 a 20 años	49	47.1
	Más de 20 años	14	13.5
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	28	26.9
	De 1 a 3 años	24	23.1
	De 4 a 10 años	43	41.3
	De 11 a 20 años	8	7.7
	Más de 20 años	1	1.0
Área de pertenencia	Diseño	12	11.5
	Supervisión	53	51.0
	Áreas de soporte	39	37.5
Nivel jerárquico	Asistente – Practicante	9	8.7
	Técnico	2	1.9
	Analista – Especialista	57	54.8
	Jefe – Supervisor	30	28.8
	Gerente – Superintendente	6	5.8
Tipo de contrato	Contrato a plazo determinado	40	38.5
	Contrato a plazo indeterminado	34	32.7
	Convenio de prácticas	6	5.8
	Personal de confianza	1	1.0
	Planilla	23	22.1

## 4.2. Presentación de Resultados

### 4.2.1. Análisis de confiabilidad

Se obtuvo un índice de confiabilidad altamente significativo para la toda la escala, encontrándose un coeficiente Alfa de Cronbach de .91. Asimismo, se obtuvo valores superiores a .75 en casi todas las dimensiones de la escala, siendo .82 el coeficiente de la dimensión *Sentido positivo de la vida*, .83 el coeficiente de la dimensión *Satisfacción con la vida*, y .83 el coeficiente de la dimensión de *Realización personal*. Únicamente, la dimensión *Alegría de vivir* obtuvo un coeficiente de .65, indicando una confiabilidad regular de la dimensión. No obstante, tomando en cuenta lo descrito por Hernández (2010) y Nunnally (1967), dicho valor puede ser considerado como aceptable para la presente investigación ya que coeficientes de .50 o .60 son suficientes para investigaciones realizadas en una primera fase. En la Tabla 5, se presentan las correlaciones ítem-test de cada una de las cuatro dimensiones de la escala.

Tabla 5.  
*Consistencia Interna y Correlaciones Corregidas de las Dimensiones de la EFL*

	Correlación ítem-test corregido	Alfa si se elimina el elemento		Correlación ítem-test corregido	Alfa si se elimina el elemento
<b>Sentido positivo de la vida = .82</b>					
Item2	.37	.82	Item19	.50	.81
Item7	.53	.81	Item20	.56	.80
Item11	.53	.81	Item22	.66	.79
Item14	.27	.84	Item23	.56	.80
Item17	.54	.80	Item26	.61	.80
Item18	.44	.81			
<b>Satisfacción con la vida = .83</b>					
Item1	.54	.81	Item5	.31	.85
Item3	.66	.79	Item6	.66	.79
Item4	.68	.78	Item10	.74	.77
<b>Realización Personal = .83</b>					
Item8	.57	.81	Item24	.67	.79
Item9	.50	.83	Item25	.64	.80
Item21	.69	.78	Item27	.60	.80
<b>Alegría de vivir = .65</b>					
Item12	.36	.62	Item15	.36	.63
Item13	.52	.52	Item16	.49	.54

#### 4.2.2. Revisión de la pregunta general

La pregunta general de la presente investigación consistió en determinar el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Para ello, se utilizaron técnicas estadísticas paramétricas, dado que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos de la variable *felicidad* se ajustaban a una distribución normal (sig. = .16). Al analizar los datos, se evidenció una tendencia positiva de los trabajadores a presentar niveles altos de felicidad en general ( $M = 111.31$ ,  $DE = 11.66$ ), encontrándose que más del 50% de los participantes reportaron niveles altos o muy altos de felicidad y sólo un 10% de ellos indicaron niveles bajos o muy bajos de felicidad (ver Figura 2).

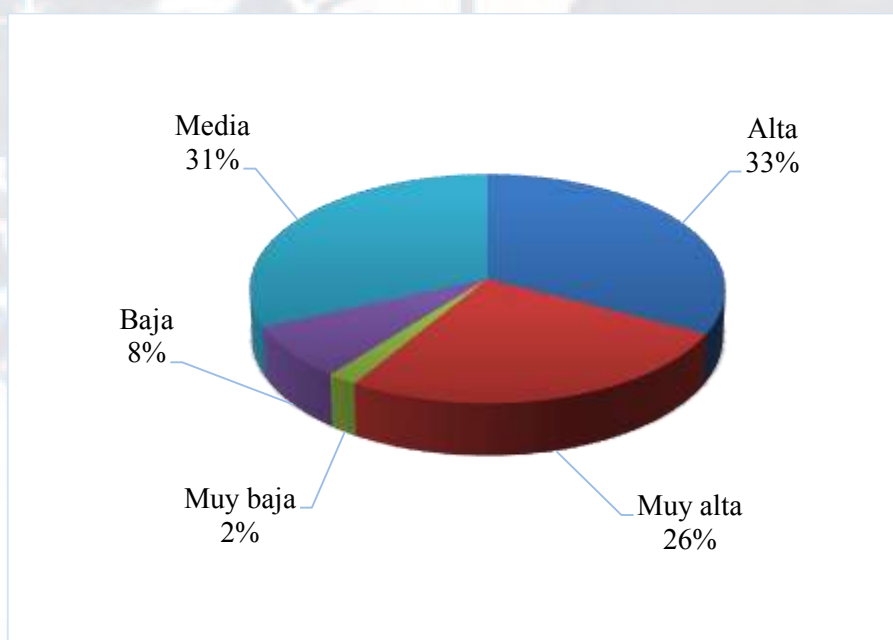


Figura 2. Distribución de los participantes según el nivel de felicidad

#### 4.2.3. Revisión de la pregunta específica 1

La primera pregunta específica consistió en identificar el nivel de felicidad en la dimensión de sentido positivo de la vida de los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Dado que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov evidenció una distribución no normal de esta dimensión *Sentido positivo de la vida* (sig. = .00), se utilizaron

técnicas estadísticas no paramétricas para analizar los datos. Se encontró que los trabajadores reportaron niveles altos de felicidad en esta dimensión ( $Me = 51$ ,  $RI = 8$ ), lo cual significa que los participantes de esta investigación se encuentran experimentando una mayor cantidad de estados positivos a comparación de la cantidad de estados depresivos experimentados a diario. Así, casi el 40% de los participantes reporta niveles altos de felicidad en la dimensión de sentido positivo de la vida y solo un 3,6% refiere niveles bajos de felicidad (ver Figura 3).

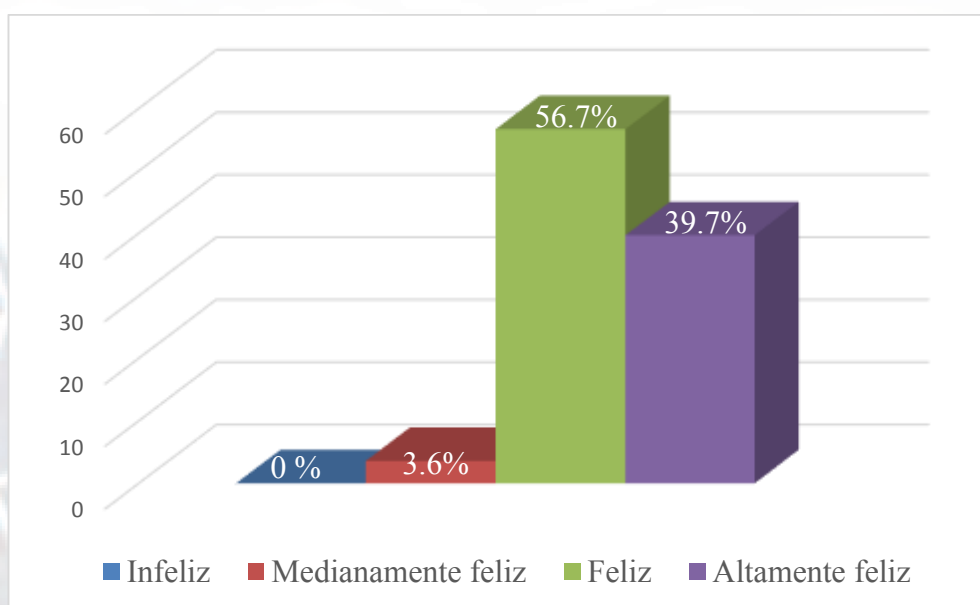


Figura 3. Distribución de los participantes según el nivel de sentido positivo de la vida

#### 4.2.4. Revisión de la pregunta específica 2

La pregunta específica 2 consistió en identificar el nivel de satisfacción con la vida reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Para ello, se emplearon técnicas estadísticas no paramétricas, dado que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov evidenció que los datos de la dimensión *Satisfacción con la vida* no se ajustan a una distribución normal ( $sig. = .00$ ). Se observó que los participantes reportaron niveles altos de felicidad en esta dimensión ( $Me = 23$ ,  $RI = 4$ ), de modo que presentarían una valoración positiva de sí mismos en función de sus logros ya obtenidos o de la percepción de encontrarse muy cerca de su ideal de vida. Así, el 90% de los trabajadores indicaron

experimentar niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *satisfacción con la vida* (ver Figura 4).

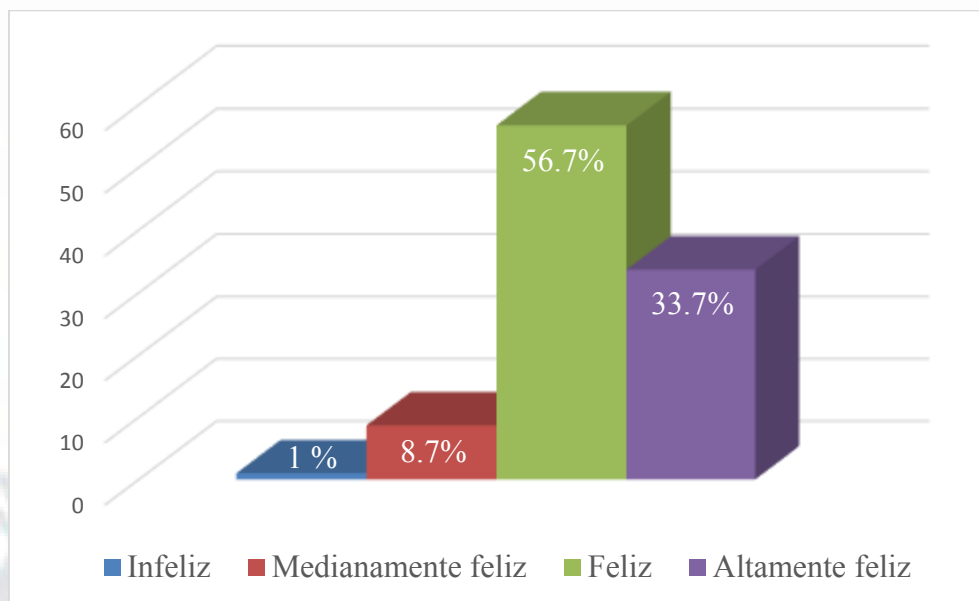


Figura 4. Distribución de los participantes según el nivel de satisfacción con la vida

#### 4.2.5. Revisión de la pregunta específica 3

La tercera pregunta específica consistió en identificar el nivel de realización personal reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Se utilizaron técnicas estadísticas no paramétricas, dado que al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se encontró que los datos de la dimensión *Realización personal* no se ajustan a una distribución normal (sig. = .10). Al igual que el componente anterior, se pudo apreciar que los participantes reportaron niveles altos de felicidad en la dimensión de *Realización personal* ( $Me = 22$ ,  $RI = 4$ ), lo cual implica que los trabajadores de esta investigación consideran poseer las condiciones necesarias para obtener una felicidad plena y duradera. De esta manera, el 79.8% reporta niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *Realización personal* (ver Figura 5).



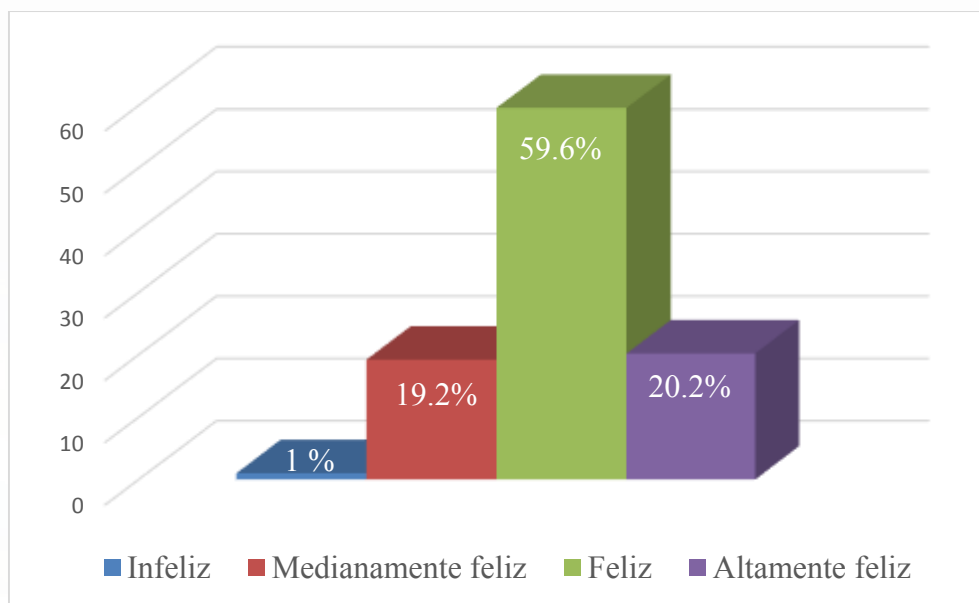


Figura 5. Distribución de los participantes según el nivel de realización personal

#### 4.2.6. Revisión de la pregunta específica 4

La cuarta pregunta específica consistió en identificar el nivel de alegría de vivir reportado por los trabajadores de una empresa de consultoría de Lima Metropolitana. Dado que la prueba de normalidad evidenció que los datos de la dimensión *Alegría de vivir* no se ajustan a una distribución normal, se emplearon técnicas estadísticas no paramétricas (sig. = .00). Se encontró que los participantes muestran una tendencia positiva a experimentar niveles altos de felicidad en esta dimensión ( $Me = 17$ ,  $RI = 3$ ), lo que implica que los trabajadores de esta investigación cuentan con experiencias positivas de la vida que les permiten percibir un sentimiento general de bienestar. Así, en la Figura 6, se puede observar que el 99% de los participantes reportaron niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *Alegría de vivir*.

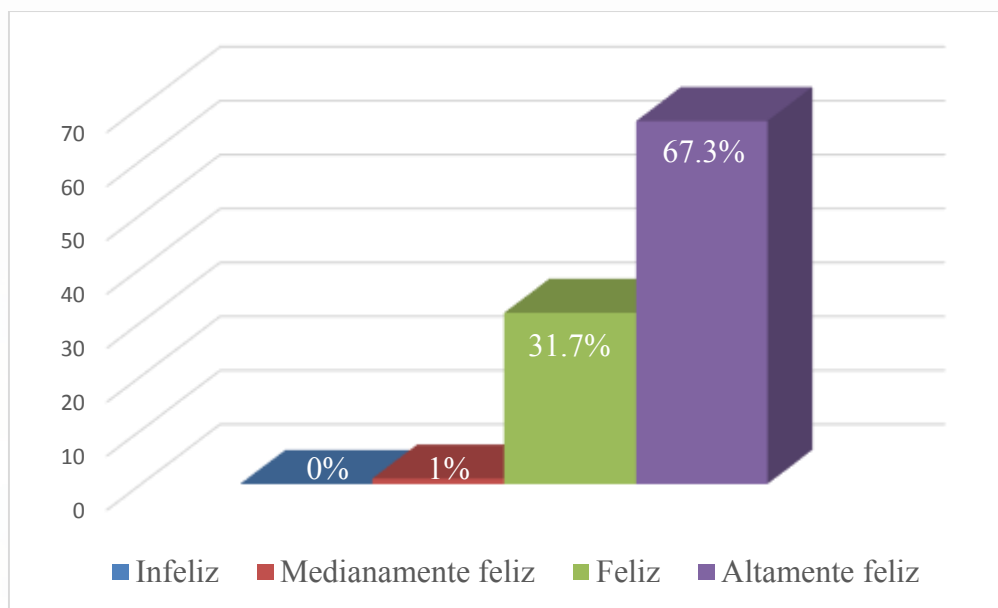


Figura 6. Distribución de los participantes según el nivel de alegría para vivir

### 4.3. Análisis Transversal

Al realizar el análisis transversal, se encontraron diferencias significativas en los niveles de felicidad según el nivel jerárquico de los participantes ( $M_{asistente-practicante} = 112.56$ ,  $M_{técnico} = 107$ ,  $M_{analista-especialista} = 108.25$ ,  $M_{jefe-supervisor} = 114.80$ ,  $M_{gerente-superintendente} = 122.50$ ). No se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, ni tipo de contrato

De la misma forma al analizar el nivel de felicidad en la primera dimensión de sentido positivo de la vida, únicamente se encontraron diferencias significativas en los niveles de felicidad según el nivel jerárquico de los participantes ( $Me_{asistente-practicante} = 52$ ,  $Me_{técnico} = 42.50$ ,  $Me_{analista-especialista} = 49$ ,  $Me_{jefe-supervisor} = 51.50$ ,  $Me_{gerente-superintendente} = 52.50$ ). No se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, ni tipo de contrato. Por otro lado, al analizar el nivel de felicidad de la segunda dimensión satisfacción con la vida no se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, nivel jerárquico, ni tipo de contrato. Sin embargo, al analizar

los niveles de felicidad de la tercera y cuarta dimensión las cuales son realización personal y alegría de vivir respectivamente, en ambos se encontraron diferencias significativas en los niveles de felicidad según el nivel jerárquico de los participantes, para la dimensión realización personal las diferencias fueron ( $Me_{asistente-practicante} = 21$ ,  $Me_{técnico} = 22.50$ ,  $Me_{analista-especialista} = 22$ ,  $Me_{jefe-supervisor} = 21.50$ ,  $Me_{gerente-superintendente} = 25.50$ ) mientras que para la dimensión alegría de vivir las diferencias fueron ( $Me_{asistente-practicante} = 18$ ,  $Me_{técnico} = 18$ ,  $Me_{analista-especialista} = 17$ ,  $Me_{jefe-supervisor} = 18$ ,  $Me_{gerente-superintendente} = 19$ ). Para estas dos últimas dimensiones, no se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, ni tipo de contrato. (ver Tabla 6).

Tabla 6.

*Diferencia de Medias y Medianas de los Niveles de Felicidad y sus Dimensiones*

	Felicidad		Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización		Alegría de vivir	
	<i>f</i>	<i>P</i>	$x^2$	<i>p</i>	$x^2$	<i>p</i>	$x^2$	<i>P</i>	$x^2$	<i>P</i>
Edad	2.15	.10	2.99	.39	5.33	.15	4.07	.25	1.95	.58
Carrera	1.21	.30	11.46	.25	14.49	.11	9.20	.42	8.84	.45
Experiencia laboral	.25	.91	.72	.87	1.11	.77	1.03	.79	.87	.83
Antigüedad en la empresa	.58	.68	1.40	.71	2.94	.40	1.84	.61	.79	.85
Área de pertenencia	.37	.70	1.24	.54	2.14	.34	1.73	.42	3.60	.16
Nivel jerárquico	3.43	.01*	9,93	.04*	8.38	.08	11.14	.03*	10.03	.04*
Tipo de contrato	.66	.62	4.17	.38	2.19	.70	4.75	.31	4.78	.31

\* $p < .05$

Adicionalmente se ha realizado un análisis correlacional entre los ítems del cuestionario, agrupando por las dimensiones de la felicidad según la Tabla 7 y se ha encontrado que los valores de correlación más elevados se encuentran entre los ítems asociados a las mismas dimensiones, a excepción de las preguntas asociadas a la Alegría de vivir. Así también existen valores de correlación elevados entre las preguntas asociadas a las

dimensiones Satisfacción con la vida y Realización Personal. Dados los resultados antes descritos, es recomendable realizar un estudio posterior para profundizar un análisis detallado de los resultados presentados.

#### **4.4. Resumen**

En la investigación participaron 104 trabajadores de la empresa de consultoría de Lima Metropolitana, estos trabajadores pertenecen a las áreas de diseño, y supervisión de obras.

El nivel de felicidad evidenciado en los participantes de la investigación se encuentra en la mayoría de los casos en un nivel alto y muy alto, ubicándose en estos niveles el 59% de los casos. Ello indica que la mayor parte de los trabajadores de esta empresa de consultoría de Lima Metropolitana demuestran ser felices, encontrándose únicamente diferencias significativas entre los trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos. Cabe señalar que no se encontraron diferencias entre el sexo, la edad, el tiempo de experiencia laboral, la antigüedad en la empresa, ni el área de pertenencia.

En ese sentido, los niveles de felicidad de la dimensión sentido positivo de la vida, arrojaron resultados concordantes a los resultados generales y a los resultados de las otras dimensiones, dado que el nivel de felicidad en esta dimensión evidencia que la mayoría de los trabajadores de la empresa experimenta emociones felices y altamente felices.

Así mismo, no se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, ni tipo de contrato. Por otra parte, en la dimensión satisfacción con la vida, no se encontraron diferencias significativas según edad, sexo, carrera, experiencia laboral, antigüedad en la empresa, área de pertenencia, nivel jerárquico, ni tipo de contrato.

Tabla 7.

*Correlación entre los Ítems Evaluados Agrupados por sus Dimensiones*

		Item2	Item7	Item11	Item14	Item17	Item18	Item19	Item20	Item22	Item23	Item26	Item1	Item3	Item4	Item5	Item6	Item10	Item8	Item9	Item21	Item24	Item25	Item27	Item12	Item13	Item15	Item16
Sentido positivo de la vida	Item2	1.00	0.41	0.33	0.04	0.40	0.28	0.15	0.05	0.12	0.32	0.25	0.19	0.32	0.13	0.25	0.20	0.17	0.16	0.24	0.12	0.20	0.30	0.14	0.18	0.33	0.24	0.23
	Item7	0.41	1.00	0.49	0.07	0.48	0.13	0.32	0.37	0.32	0.34	0.39	0.37	0.40	0.52	0.29	0.55	0.33	0.33	0.35	0.40	0.31	0.37	0.31	0.16	0.42	0.11	0.29
	Item11	0.33	0.49	1.00	0.06	0.43	0.23	0.28	0.42	0.31	0.42	0.40	0.35	0.39	0.34	0.23	0.45	0.40	0.38	0.26	0.29	0.37	0.45	0.42	0.08	0.43	0.27	0.24
	Item14	0.04	0.07	0.06	1.00	0.13	0.16	0.29	0.23	0.42	0.09	0.27	0.04	0.05	-0.06	0.06	0.06	0.16	-0.06	0.12	0.02	-0.05	0.06	0.00	0.01	0.08	0.08	0.11
	Item17	0.40	0.48	0.43	0.13	1.00	0.42	0.34	0.22	0.27	0.34	0.37	0.40	0.32	0.25	0.23	0.29	0.38	0.34	0.44	0.32	0.31	0.37	0.28	0.29	0.35	0.21	0.28
	Item18	0.28	0.13	0.23	0.16	0.42	1.00	0.38	0.28	0.31	0.37	0.20	0.18	0.14	0.00	0.10	0.06	0.20	0.11	0.09	0.15	0.16	0.20	0.21	0.08	0.15	0.14	0.41
	Item19	0.15	0.32	0.28	0.29	0.34	0.38	1.00	0.32	0.36	0.32	0.32	0.18	0.04	0.15	0.18	0.14	0.18	0.14	0.26	0.22	0.16	0.16	0.21	0.27	0.29	0.19	0.32
	Item20	0.05	0.37	0.42	0.23	0.22	0.28	0.32	1.00	0.65	0.41	0.46	0.18	0.18	0.20	0.09	0.21	0.20	0.16	0.11	0.15	0.23	0.30	0.32	0.05	0.35	0.00	0.34
	Item22	0.12	0.32	0.31	0.42	0.27	0.31	0.36	0.65	1.00	0.50	0.65	0.24	0.19	0.17	0.09	0.38	0.29	0.12	0.28	0.25	0.25	0.19	0.22	0.09	0.40	0.12	0.31
	Item23	0.32	0.34	0.42	0.09	0.34	0.37	0.32	0.41	0.50	1.00	0.40	0.11	0.11	0.13	0.13	0.21	0.21	0.15	0.14	0.11	0.13	0.17	0.12	0.07	0.34	0.26	0.30
Item26	0.25	0.39	0.40	0.27	0.37	0.20	0.32	0.46	0.65	0.40	1.00	0.26	0.23	0.28	0.14	0.43	0.40	0.31	0.40	0.26	0.33	0.35	0.21	0.09	0.44	0.16	0.29	
Satisfacción con la vida	Item1	0.19	0.37	0.35	0.04	0.40	0.18	0.18	0.18	0.24	0.11	0.26	1.00	0.51	0.38	0.17	0.41	0.54	0.50	0.50	0.50	0.38	0.43	0.47	0.17	0.46	0.20	0.14
	Item3	0.32	0.40	0.39	0.05	0.32	0.14	0.04	0.18	0.19	0.11	0.23	0.51	1.00	0.51	0.26	0.47	0.63	0.50	0.41	0.46	0.55	0.52	0.50	-0.05	0.42	0.07	0.06
	Item4	0.13	0.52	0.34	-0.06	0.25	0.00	0.15	0.20	0.17	0.13	0.28	0.38	0.51	1.00	0.28	0.71	0.60	0.52	0.49	0.42	0.53	0.37	0.40	0.05	0.39	0.18	0.07
	Item5	0.25	0.29	0.23	0.06	0.23	0.10	0.18	0.09	0.09	0.13	0.14	0.17	0.26	0.28	1.00	0.23	0.29	0.20	0.23	0.18	0.19	0.23	0.27	0.36	0.32	0.02	0.24
	Item6	0.20	0.55	0.45	0.06	0.29	0.06	0.14	0.21	0.38	0.21	0.43	0.41	0.47	0.71	0.23	1.00	0.60	0.45	0.53	0.49	0.53	0.41	0.35	0.14	0.46	0.30	0.16
	Item10	0.17	0.33	0.40	0.16	0.38	0.20	0.18	0.20	0.29	0.21	0.40	0.54	0.63	0.60	0.29	0.60	1.00	0.49	0.58	0.52	0.61	0.55	0.50	0.00	0.43	0.23	0.17
Realización personal	Item8	0.16	0.33	0.38	-0.06	0.34	0.11	0.14	0.16	0.12	0.15	0.31	0.50	0.50	0.52	0.20	0.45	0.49	1.00	0.41	0.47	0.41	0.47	0.41	-0.06	0.47	0.07	0.10
	Item9	0.24	0.35	0.26	0.12	0.44	0.09	0.26	0.11	0.28	0.14	0.40	0.50	0.41	0.49	0.23	0.53	0.58	0.41	1.00	0.48	0.44	0.37	0.27	0.28	0.46	0.23	0.14
	Item21	0.12	0.40	0.29	0.02	0.32	0.15	0.22	0.15	0.25	0.11	0.26	0.50	0.46	0.42	0.18	0.49	0.52	0.47	0.48	1.00	0.60	0.50	0.53	0.21	0.41	0.17	0.20
	Item24	0.20	0.31	0.37	-0.05	0.31	0.16	0.16	0.23	0.25	0.13	0.33	0.38	0.55	0.53	0.19	0.53	0.61	0.41	0.44	0.60	1.00	0.49	0.54	0.09	0.39	0.09	0.15
	Item25	0.30	0.37	0.45	0.06	0.37	0.20	0.16	0.30	0.19	0.17	0.35	0.43	0.52	0.37	0.23	0.41	0.55	0.47	0.37	0.50	0.49	1.00	0.58	0.12	0.49	0.33	0.32
	Item27	0.14	0.31	0.42	0.00	0.28	0.21	0.21	0.32	0.22	0.12	0.21	0.47	0.50	0.40	0.27	0.35	0.50	0.41	0.27	0.53	0.54	0.58	1.00	0.08	0.40	0.15	0.29
Alegría de vivir	Item12	0.18	0.16	0.08	0.01	0.29	0.08	0.27	0.05	0.09	0.07	0.09	0.17	-0.05	0.05	0.36	0.14	0.00	-0.06	0.28	0.21	0.09	0.12	0.08	1.00	0.28	0.25	0.31
	Item13	0.33	0.42	0.43	0.08	0.35	0.15	0.29	0.35	0.40	0.34	0.44	0.46	0.42	0.39	0.32	0.46	0.43	0.47	0.46	0.41	0.39	0.49	0.40	0.28	1.00	0.33	0.53
	Item15	0.24	0.11	0.27	0.08	0.21	0.14	0.19	0.00	0.12	0.26	0.16	0.20	0.07	0.18	0.02	0.30	0.23	0.07	0.23	0.17	0.09	0.33	0.15	0.25	0.33	1.00	0.25
	Item16	0.23	0.29	0.24	0.11	0.28	0.41	0.32	0.34	0.31	0.30	0.29	0.14	0.06	0.07	0.24	0.16	0.17	0.10	0.14	0.20	0.15	0.32	0.29	0.31	0.53	0.25	1.00

Finalmente, en la Tabla 7 se han identificado valores de correlación más elevados entre los ítems asociados a las mismas dimensiones; a excepción de las preguntas asociadas a la Alegría de vivir. Así también los valores de correlación más elevados se encuentran entre las preguntas asociadas a las dimensiones Satisfacción con la vida y Realización personal, lo cual podría ser profundizado en estudios posteriores.



## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

La felicidad en el trabajo es una variable que contribuye de manera determinante al éxito en la organización. Si bien es cierto las organizaciones pueden, quieren y deben realizar el esfuerzo por medir y desarrollar la felicidad en el entorno laboral, existe una variable no controlada por ellos, se trata del factor humano, la actitud del colaborador.

La investigación y medición de la felicidad en trabajadores peruanos es reciente y escasa. Por ello, se cuenta con muy poca literatura acerca de los niveles de felicidad reportados por trabajadores pertenecientes a empresas nacionales de diferentes rubros y sectores. Tomando ello como punto de partida y de acuerdo con los resultados encontrados en la presente investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. En relación a la pregunta general, se encontró que la mayoría de empleados reportó niveles altos (59%) y medios de felicidad (31%), refiriéndose sólo en un 10% de casos niveles bajos o muy bajos de felicidad. En este sentido, se podría afirmar que el grupo de trabajadores evaluado presenta una tendencia positiva y favorable a percibirse como individuos felices. Estos resultados estarían alineados a lo encontrado en la mayoría de investigaciones (Moyano et al., 2008; Arias et al., 2013; Ruiz et al., 2018), dándose así soporte a lo encontrado por Adecco (2017), quien concluyó que 3 de cada 4 empleados afirman ser felices en su trabajo.
2. Con respecto a la primera pregunta específica, se encontró que un número significativo de trabajadores refirió niveles altos en la dimensión de sentido positivo de la vida (40%); dimensión que implica encontrarse diariamente libre de estados depresivos profundos (Alarcón, 2006). Estos resultados no guardarían relación con lo expuesto por Marques (2011), quien concluyó que la depresión



constituye un problema creciente en el sector laboral de construcción. En su investigación, dicho autor encontró que uno de los síntomas de mayor prevalencia en el diagnóstico de la depresión correspondía al humor depresivo, observándose además que las características laborales guardaban estrecha incidencia con el síndrome depresivo (Marques, 2011). A partir de ello y tomando en cuenta lo referido por Warr (2011) sobre el mayor impacto que podría tener el trabajo en las emociones, se plantea la hipótesis de que esta dimensión podría encontrarse estrechamente ligada a los niveles de felicidad proporcionados por el trabajo diariamente.

3. En relación con la segunda pregunta específica, se encontró que el 90% de los trabajadores indicaron experimentar niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *satisfacción con la vida*. Estos resultados permiten indicar que el grupo de trabajadores evaluados presenta una valoración positiva de sus logros obtenidos, entre ellos los profesionales, percibiéndose muy cerca de su ideal de vida. Según Warr (2013), las personas serían más felices si se perciben a sí mismas más encaminadas a sus objetivos que en otras épocas anteriores de su vida. Además, ello se ve reforzado con lo hallado por Alama et al. (2016), quienes concluyeron que el trabajo aporta felicidad en los empleados en la medida que les brinda un espacio para sentirse realizados al ir alcanzado sus metas profesionales.
4. Con respecto a la tercera pregunta específica, se encontró que el 79.8% reportó niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *Realización personal*, lo cual implica que los trabajadores de esta investigación perciben tener las condiciones necesarias para una felicidad plena y duradera como lo son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez. Los resultados encontrados en el presente estudio se relacionarían con lo expuesto por Gamero

(2013), quien indicó que las personas presentarían un nivel de felicidad mayor al ir alcanzando sus metas, realizando sus pretensiones o viendo sus expectativas en vías de concreción. Así también, dicho autor identificó que las personas mostrarían un mayor nivel de felicidad cuando aceptan las circunstancias de la vida y se aceptan a sí mismos de manera favorable. Todo ello, se ve reforzado por lo expuesto por Salanova (2008), quien indicó que la felicidad guarda estrecha relación con la autoeficacia que sienten los trabajadores al realizar las labores conocidas.

5. Por último, en relación con la cuarta pregunta específica, se encontró que el 99% de los participantes reportaron niveles altos o muy altos de felicidad en la dimensión de *Alegría de vivir*. Ello implica que los trabajadores de esta investigación cuentan con experiencias positivas de la vida que les permiten percibir un sentimiento general de bienestar. Dicho resultado puede verse sustentado en lo expuesto por Broc et al. (2014), quienes señalaron que las personas felices frecuentemente se sienten bien, tanto en el trabajo como en el tiempo libre; concluyendo así que un alto nivel de felicidad se asocia a un sentimiento general de alegría, complacencia y entusiasmo. Asimismo, ello se relaciona con lo expuesto por Alama et al. (2016) quienes encontraron que las actividades que le generan mayor felicidad a los trabajadores, están vinculadas con experiencias de ocio con la familia y amigos, como viajar o divertirse.

## **5.2.Recomendaciones**

Debido al creciente interés en la felicidad, las organizaciones cada vez en mayor medida se encuentran en un constante reto por medir el nivel de la felicidad de sus colaboradores, empleados, especialistas, entendiendo así que la felicidad también está enfocada en el ámbito laboral. Más aun, entendiendo que toda persona pasa el mayor tiempo

del día en el entorno laboral conllevando así a que durante ese lapso de tiempo conjugan la felicidad del trabajador con las obligaciones laborales, la existencia del impacto laboral en las emociones del trabajador y la importancia que día a día dan las organizaciones a este tópico.

A partir de los resultados y conclusiones obtenidos en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones: (a) establecer la medición de la felicidad como un objetivo estratégico organizacional, (b) identificar y empoderar a un ejecutivo de alto nivel para el desarrollo de esta política y sus respectivas estrategias para la mejora continua del nivel de felicidad, (c) establecer un presupuesto anual para el desarrollo de estrategias, (d) medición periódica de los niveles de felicidad, y (e) establecimiento de índices cruzados con otros objetivos de la organización.

En base a la información encontrada, es importante priorizar la implementación de canales de comunicación organizacional, para conocer más a los empleados y considerar los aspectos que les generan preocupaciones más allá del ámbito laboral.

Por otra parte, se sugiere hacer un seguimiento del impacto de las prácticas que se emplean para gestionar la felicidad en la productividad empresarial, tomando como punto de partida los resultados encontrados en esta investigación. Ello permitiría precisar cuáles conforman las prácticas más eficaces para la gestión de la felicidad que se vinculan con el desempeño organizacional. Además, se recomienda iniciar esta implementación a la brevedad para que los empleados se sientan motivados por lo sugerido.

En cuanto a futuras investigaciones, se recomienda estudiar la relación que tiene el nivel de felicidad con la productividad y otras variables numéricas en organizaciones de diferentes sectores, para contribuir con información que genere mayor atención sobre la importancia de la felicidad. Para profundizar en los resultados y fortalecer el crecimiento del sector en base en la gestión de su talento, se recomienda ampliar la muestra y la diversidad de la misma, para que pueda ser representativa a nivel organizacional. Asimismo, se recomienda

desarrollar investigaciones acerca de la pertinencia de modelos que expliquen la felicidad en las organizaciones, contextualizándolos de acuerdo con las diversas condiciones laborales que existen en el país tanto en el sector privado como en el sector público. Por otra parte, se recomienda realizar investigaciones de diseño experimental, en donde se estudie la eficacia de técnicas y metodologías para propiciar la felicidad en los trabajadores, tomando en cuenta cómo estas técnicas impactan en los costos beneficios para la organización. Finalmente, se recomienda realizar estudios cualitativos que permitan tener un mayor alcance de las percepciones de los trabajadores sobre aquellos elementos que consideran importantes y que favorecen a sus niveles de felicidad.

### **5.3. Contribuciones Teóricas y Prácticas**

Las contribuciones teóricas y prácticas se encuentran en la Tabla 8.

### **5.4. Plan de Acción**

El presente estudio contó con el respaldo de la gerencia general, esto con el compromiso de que la presente investigación contribuya a establecer objetivos estratégicos no solo basados en rendimientos financieros, participación en el mercado, calidad de los servicios, producción, productividad y rentabilidad; sino por el contrario, establecer objetivos que influyan en la felicidad del empleado en su quehacer laboral, tales como:

- Alineamiento entre las personas y la cultura de la organización, de tal manera que se logre una adaptación rápida del empleado y aporte contribuciones positivas.
- Equidad, para lo cual se establecerán políticas claras para la asignación de salarios, ascensos, bonos de desempeño (dinerarios y no dinerarios), y libertad de expresar opiniones.
- Relaciones positivas, basadas en el establecimiento de una eficiente y eficaz comunicación. En ese sentido, se ha establecido como objetivo estratégico que adicionalmente a las reuniones con los ejecutivos de primer nivel, la gerencia general

Tabla 8.

*Contribuciones Teóricas vs. Contribuciones Prácticas en la Organización Evaluada*

Variable	Contribución teórica	Contribución práctica
Satisfacción con la vida	1. Se determinaron niveles de satisfacción con la vida de los trabajadores de la empresa.	1. Construir un perfil de trabajadores que interrelacionen la satisfacción con la vida y el diseño organizacional respecto a la identidad con las tareas, autonomía en métodos / procesos y la responsabilidad en el ejercicio de las funciones. 2. Elaborar un plan de integración e inducción en la organización.
Sentido positivo de la vida	1. Se determinaron diferentes niveles en el sentido de la vida de los trabajadores en relación con su interacción con la organización basado en relaciones altamente positivas. 2. Se determinaron qué factores marcaron los menores niveles del sentido positivo de la vida y que requieren ser potenciados.	1. Diseñar el plan de clima laboral que fortalezca factores tales como el cooperativismo, el apoyo mutuo y la comunicación activa. 2. Propiciar un ambiente de trabajo más saludable identificando a los líderes positivos.
Realización personal	1. Se determinaron la alineación de objetivos entre la realización personal y la cultura organizacional puesta de manifiesto por la empresa.	1. Elaborar un plan de fortalecimiento de la educación, respeto y servicio al cliente que le agregue valor a la empresa de consultoría. 2. Disminuir aquellos factores personales que atentan contra la productividad y los costos tales como tardanzas, ausentismo, rotación, tiempos obsoletos, entre otros. 3. Diseñar un programa de capacitación, evaluaciones de desempeño y desarrollo de personal que potencie la gestión del talento humano en la organización.
Alegría de vivir	1. Se determinaron los niveles de alegría de vivir de los trabajadores de la organización.	1. Construir un intercambio generacional entre los equipos de trabajo que incremente el sentido de pertenencia a la organización, a través de los aspectos positivos personales externos que marcan la alegría de vivir.

tenga reuniones bimensuales con el íntegro de los trabajadores, de tal forma de proporcionarles directamente un enfoque compartido entre las metas organizacionales y sus metas personales, y así hacerles sentir que su trabajo importa, aporta e influye en la organización.

Paralelamente a lo indicado, se establecerán acciones tales como: (a) medición del nivel de felicidad semestralmente; (b) determinar la correlación que pueda existir entre los niveles de felicidad medidos y las variables productividad, producción, ventas y rentabilidad, esto con la finalidad de establecer y hacer seguimiento a indicadores compuestos; y (c) establecer estrategias que ayuden a mejorar estos índices compuestos.

La felicidad del trabajador va más allá del quehacer laboral; sin embargo, por el lapso que el trabajador permanece en el interior de la organización, acciones empresariales pueden contribuir a la felicidad del trabajador. Cabe indicar que el 90% del activo de la organización son personas, especialistas que plasman soluciones de ingeniería al servicio de sus clientes. Teniendo en cuenta la naturaleza de la organización, una empresa de servicios, la medición del nivel de la felicidad se ha convertido en una actividad alineada a los objetivos estratégicos de la organización para el 2019 y a futuro.

Finalmente, indicar que la principal contribución del presente trabajo ha sido lograr que los directivos den la relevancia necesaria al activo principal de esta organización que brinda servicios, el cual es el capital humano.

### **5.5. Recomendaciones para Futuras Investigaciones**

Respecto de los resultados obtenidos en la presente investigación y las limitaciones del estudio, se recomienda para las futuras investigaciones lo siguiente:

- Realizar una futura investigación para determinar la correlación entre el nivel jerárquico de los empleados y las dimensiones de la felicidad de la compañía e identificar los factores asociados a esta correlación.



- Profundizar el compromiso de la gerencia general y gerencia de recursos humanos, a fin de que esta última tenga a bien disminuir en la mayor medida posible los factores externos y/o internos que pudieran generar baja participación del personal y/o inadecuado llenado del cuestionario.
- Comprometer a los líderes de cada área de la organización en la tarea de comunicar a cada equipo de colaboradores la relevancia de la investigación, y los beneficios que a partir de ella se generarán.
- Dado que la investigación y medición de la felicidad en trabajadores peruanos es reciente y escasa, y más aún en el sector de consultoría, se recomienda que el punto de partida para toda política de gestión del talento sea la realización de un estudio de medición de la felicidad, en coherencia con la adopción de éste como objetivo estratégico organizacional.
- Asegurar el establecimiento de índices cruzados con otros objetivos de la organización, considerando que el impacto y estrategias adoptadas a partir del estudio y medición de la felicidad, son transversales a toda la organización.

Luego de la investigación realizada y las conclusiones a las cuales hemos arribado, creemos conveniente a futuro profundizar la misma a través de un estudio que correlacione la variable felicidad con la variable productividad en las mismas áreas evaluadas de la empresa. Estudios recientes concluyeron que la felicidad es un constructo para potenciar la productividad; pero aún no se han comprobado resultados precisos y concretos al respecto. Respecto a ello, Zelenski, Murphy, y Jenkins (2008) mencionaron que más allá de que en la actualidad haya estudios que indican la existencia de una correlación entre productividad y felicidad, no ha habido aún conclusiones certeras al respecto. Para observar una posibilidad de relación, realizaron una investigación que llamaron la Tesis del Trabajador Feliz



Productivo, sugiriendo al final que la felicidad puede incentivar la productividad siempre y cuando los trabajadores posean previamente este estado emocional.

Más adelante, Oswald, Proto, y SgROI (2014) desarrollaron un estudio para medir los niveles de felicidad y productividad, concluyendo que los colaboradores más felices son los más productivos, apoyados por los planes estratégicos de gestión de felicidad que genera el área de recursos humanos de sus empresas. Por su parte, Paz y Espinoza (2017) fueron más precisos enfocándose en medir el impacto de la influencia de la felicidad sobre la productividad en el área de atención al cliente en la industria de telecomunicaciones en Perú. Sus resultados inferen que existe una alta correlación entre felicidad y productividad, en forma directamente proporcional; cuanto mayor felicidad, mayor será la productividad. Esta conclusión sintoniza con el estudio realizado por Mendoza (2017), quien mencionó que un trabajador a gusto con su empresa será una persona feliz y comprometida; demostrando en sus estudios que un trabajador comprometido puede aumentar su productividad hasta en un 200%, superior a una persona no comprometida.

## Referencias

- Addeco. (2017). *VII Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2018/01/VIIencuestaAdecco-FelicidadEnElTrabajo.pdf>
- Adecco. (2018). Happyshifting: el nuevo movimiento que apuesta por la felicidad en el trabajo. Recuperado de <https://mundoadecco.com/happyshifting-el-nuevo-movimiento-que-apuesta-por-la-felicidad-en-el-trabajo/>
- Ahn, N., & Mochón, F. (2010). La felicidad de los españoles: factores explicativos. *Revista de economía aplicada*, 18(54).
- Alama, D. J., Motosono, B. A., & Ramos, P. M. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Álvarez, D. (2016). *Happiness at Work* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161890/TFG\\_2016\\_AlvarezMateuDavid.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161890/TFG_2016_AlvarezMateuDavid.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, L.Y. (2012). Escala de Creencias acerca de la Felicidad en Población Adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación y Desarrollo*, 20(2), 302-333.
- Álvarez, A., & Muñiz, J. A. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones: un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*, 12, 7-31.

- Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación de la UCSP*, 4, 9-33.
- Arias, W. L., Masía, A., & Justo, O. (2014). Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada. *Avances en psicología*, 22(1), 75-88.
- Arias, W. L., Caycho, T., Ventura, J. L., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Exploratory analysis of the scale of happiness of Lima in university students from Arequipa (Peru). *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24.
- Aristóteles. (2001). *Ética*. Madrid: Libsa.
- Aristóteles & Robledo, A. G. (1954). *Ética nicomaquea*. México: Editorial Porrúa.
- Árraga, M. V., & Sánchez, M. (2012). Validez y confiabilidad de la escalada de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), 381-393.
- Asamblea General de la ONU. (2012) Resolución 66/281. Recuperado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/66/281>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. En K. S. Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (2007). *Beyond HR. The New Science of Human Capital*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Broc, M. Á., Martínez, R. R., & Broc, S. M. (2014). ¿Se puede medir la inteligencia emocional? El Inventario de Inteligencia Emocional de Reuven Bar-On y su utilización en contextos clínico-sanitarios, socioeducativos y empresariales. *Inteligencia Emocional y Bienestar*, 98-112.
- Caicedo, Y. C. (2015). *Felicidad y productividad: un aporte a la Gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/12265/1/25283996%20.pdf>

- Callalli, E. R. (2017). *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3188/Callalli\\_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3188/Callalli_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2011). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- Cárdenas, M., Barrientos, J., Bilbao, Á., Páez, D., Gómez, F., & Asún, D. (2012). Estructura factorial de la escala de satisfacción con la vida en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista mexicana de Psicología*, 29(2), 157-164.
- Castellanos, R. (2012). El bienestar subjetivo como enfoque e instrumento de la política pública: Una revisión analítica de la literatura. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 20, 131-168.
- Centro de Desarrollo de la OCDE. (2017). “Estudio de bienestar y políticas de juventud en el Perú”, Proyecto OCDE-UE Inclusión juvenil, París
- Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres1 2. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60.
- Contreras, H., Mori, E., Lam, N., Quino, K., Espinoza, E., Yancachajlla, M., & Hinostroza, W. D. (2012). Felicidad en mujeres puérperas: estudio multicéntrico en Lima Metropolitana y Callao. *Revista Peruana de epidemiología*, 16(1), 1-7.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182- 199.
- Días, J. (2013). La economía de la felicidad en América Latina. *Serie Documentos de Trabajo/FCEA-IE*; DT14/13.

- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most People Are Happy. *American Psychological Society* 7(3), 181- 185.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional cognitive evaluation of live. *Annual Review Psychology*, 54, 403-425.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *The Economic Journal*, 111, 465-484.
- Epicuro. (2001). *Sobre la felicidad*. Madrid: Debate.
- Ersoy, A., & Ehtiyar, R. (2017). Happiness at Work. En R. Efe, R. Penkova, J.A. Wendt, K.T. Saparov y J.G. Berdenov (Eds.), *Developments in Social Sciences*, (pp. 375-381).
- Fernández, E., Montes, J. M., & Vazquez, C. J. (1998). Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa. *Dirección y organización*, 20, 83-98.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economic Journal*, 110(466), 918-938.
- Frey, B. S. (2017). Research on Well-Being: Determinants, Effects, and its Relevance for Management. *Die Unternehmung*, 71(4), 358-367.
- Gaitán, I., Bretón, D. C., Choi, H. L., Mahecha, C., & Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. *Harvard Deusto business review*, 24(4), 6-17.
- Gallup-Healthways (2015). *State of Global Well-being: 2014 Country Well-Being Rankings*. Washington, D.C., Estados Unidos: Gallup-Healthways Well-Being Index.
- Recuperado de <http://info.healthways.com/hs-fs/hub/162029/file-1634508606->

pdf/WBI2013/Gallup-Healthways\_State\_of\_Global\_Well-Being\_vFINAL.pdf?t=1441212230012

Gallup-Healthways (2014). *State of Global Well-being: Results of the Gallup-Healthways Global Well-Being Index*. Washington, D.C., Estados Unidos: Gallup-Healthways WellBeing Index.

Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Cienc Trab*, 15 (47), 94-102.

Gómez, M. A. & Jiménez, R. (2013) *La felicidad como objeto de las Políticas Públicas*.

(Tesis profesional). Recuperado de

<http://gomezlovera.com/descargas/La%20felicidad%20como%20objeto%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.pdf>

Great Place to Work (2017). *50 Mejores lugares para trabajar 2017*. Recuperado de

<http://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones-y-eventos/informes-de-investigacion-y-casos-de-estudio/1092-50-mejores-lugares-para-trabajar-2017>

Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. En C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life* (pp. 205-224).

Washington D.C: American Psychological Association.

Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (2018). *World Happiness Report 2018*, New York:

Sustainable Development Solutions Network.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). Metodología de la

Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill. Campos, W. (2010).

Hernández, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). *Felicidad en el trabajo* (Doctoral dissertation,

Universidad Argentina de la Empresa).

- Hills, J. (2015). Happiness at Work: Why it matters. Personal Excellence Essentials. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=9e36654e-94c6-47a6-8de4-bb73681492eb%40sessionmgr120>
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082.
- Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. L. (2007). The 'happy productive worker thesis' and Australian managers. *Journal of Human Values*, 13(2), 151-176.
- Iaffaldano, M. & Muchinsky, P. (1985). Job Satisfaction and Job Performance. A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 97(2), 251-273.
- Jeffrey, K., Wheatley, H. & Abdallah, S. (2016). *The Happy Planet Index 2016: A global index of sustainable wellbeing*. London: New Economics Foundation. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/5735c421e321402778ee0ce9/t/57e00505d1758eccab2b3c8c/1474299144666/Briefing+paper+-+HPI+2016.pdf>
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Kelez, D., & Macera, D. (2009). ¿Un mundo feliz?: bienestar subjetivo en Lima Metropolitana. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, (64), 55-77.
- Kjerulf, A. (2008). *La hora feliz es de 9 a 5*. España: Contentspanish.
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica. Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.



- Lama, D. & Cutler, H. C. (2009). *The Art of Happiness: A Handbook for Living*. Tenth Edition. Riverhead Books: New York.
- López, J., & Fierro, I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa, 17*(29), 181-211.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research, 46*, 137-155.
- Lyubomirski, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist, 56*, 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 803-855.
- Marques M, S. (2011). La depresión laboral en el sector de la construcción: el caso de la empresa Brique en Brasil y el caso de la empresa Barcon en España. (Tesis doctoral)  
Recuperado de:  
[https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/110538/1/DPSA\\_Marques\\_Macedo\\_S\\_La\\_DepresionLaboral.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/110538/1/DPSA_Marques_Macedo_S_La_DepresionLaboral.pdf)
- Mendoza, M. R. (2017, 22 de marzo). Un trabajador feliz es 200% más productivo que uno desmotivado. *El Comercio*. Recuperado de  
<https://elcomercio.pe/economia/personal/trabajador-feliz-200-productivo-desmotivado-407669>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo, 37*(2).
- Muñiz, J. A., Grillo, A., Díaz, Ó., & Buil, T. (2014). La felicidad eudaimónica en el entorno laboral: estudio piloto para una nueva propuesta de medición. *Inteligencia Emocional y Bienestar, 816-847*.

- Navarro, D. A. (2017). *Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2354/TRAB.SUF.PROF.Diego%20Alonso%20Navarro%20La%20Torre.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric theory (Vol. 226)*, New York: McGraw-Hill.
- Núñez, J. L., Martín-Albo, J. & Domínguez, E. (2010). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en sujetos practicantes de actividad física. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(2), 291-304.
- OECD (2011), *¿Cómo esta tú vida?: Medición de bienestar*, OECD Publishing, Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en>
- OECD (2013). *How's life? 2013: Measuring Well-being*, OECD Publishing. Recuperado de: <http://www.oecd.org/sdd/3013071e.pdf>
- Orejuela, J. J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. *Psicología de las Organizaciones y del trabajo*, 163-189.
- Ortiz, M. V., Gancedo, K. M. & Reyna, C. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva en jóvenes y adultos de la ciudad de Córdoba-Argentina. *Suma Psicológica*, 20(1), 45-56
- Oswald, A., Proto, E., & Sgroi, D. (2014). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

- Paz, K. J., & Espinoza, M. A. (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa, 2016-2017 (Tesis de pregrado).
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Padrós, F., Gutiérrez, C. Y. & Medina, M. A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 223-232.
- Platón. (1962). Filebo o del placer. In Platon, *Diálogos* (pp.737-830). Madrid: Orbe.
- Poveda, O. M. (2014). Felicidad en América Latina; algunos determinantes socioeconómicos (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12056/1/Paper%20Economia%20De%20La%20Felicidad%20%28VI%20Version%29.pdf>.
- Price Waterhouse Copper (2015). *18<sup>va</sup> edición de la encuesta global de CEOs*. Recuperado de <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/pwc-ceo-survey-peru-2015.pdf>
- Price Waterhouse Copper (2017). *Encuesta de empresas familiares del 2016*. Recuperado de <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/pwc-encuesta-empresas-familiares-2016.pdf>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success. West Sussex: UK.
- Rodríguez, C. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros periurbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV-Scientia*, 2(1), 61-68.
- Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97.

- Ruiz, J. A., Vargas, L. J. & Vargas (2018). *Características de felicidad de una muestra de empleados con un alto índice de absentismo de una empresa de alimentos de Medellín*. (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1141/1/Ru%C3%ADzJarol\\_2018\\_Caracter%C3%ADsticasFelicidadMuestras.pdf](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1141/1/Ru%C3%ADzJarol_2018_Caracter%C3%ADsticasFelicidadMuestras.pdf)
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Salanova, M. S. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. In *Psicología positiva aplicada* (pp. 403-428). Desclée de Brouwer.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
- Salgado, A. C. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 15(2), 133-141.
- Sanín, J. A., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-22.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free press.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press: New York.
- Siqueira, M. M. & Padovam, V. A. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Swami, V. (2008). Translation and validation of the malay subjective happiness scale. *Social Indicator Research*, 88,347-353.
- The New Economics Foundation (2016). *The Happy Planet Index, 2012 Report: A global index of sustainable well-being*. Recuperado de

<https://static1.squarespace.com/static/5735c421e321402778ee0ce9/t/57e00505d1758eccab2b3c8c/1474299144666/Briefing+paper+-+HPI+2016.pdf>

Toribio, L., González, N. I., Valdez, J. L., González, S. & Van Baneveld, H.O. (2012).

Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos.

*Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79.

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medellín: Cincel.

Valenzuela, E. (2012). Política de la fraternidad. Instituciones comunitarias a la felicidad: otredad, vínculos y poder distribuido *Búsquedas Políticas 1(1)*, 283-286.

Vázquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/13940>

Vera, P., Celis, K. & Córdova, N. (2011). Evaluación de la felicidad: análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133.

Warr, P. B. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Routledge.

Yamamoto, J. M., & Feijoo, A. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, XXV (2), 197-231.

Yamamoto, J. M.(2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*.

Yamamoto, J. M. (2013). “Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social”.

*Tiempo de opinión*, 4(6), 14-25. Lima: ESAN.

Yamamoto, J. M. (2017). *Un modelo de bienestar subjetivo para Lima Metropolitana* (Tesis doctoral).

Zambrano, D. P. C. (2014). La felicidad laboral como estrategia de desarrollo empresarial. Caso Eurofish. *ECA Sinergia*, 5(1), 13.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.

### **Apéndice A: Consentimiento Informado**

La presente investigación tiene como objetivo estudiar los niveles de felicidad en los trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana. Si usted acepta participar, deberá responder una serie de preguntas, lo cual le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos. La información que se recoja en este cuestionario será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Acepto de manera voluntaria participar en esta investigación, conducida por un grupo de alumnos de la Escuela de Negocios CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Sí acepto
- No acepto

## Apéndice B: Escala de Felicidad de Lima

### Instrucciones

A continuación, se presenta una lista de enunciados relacionados a diferentes expresiones de felicidad que usted puede experimentar. Lea detenidamente cada afirmación e indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra frente a cada afirmación. Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta y que es indispensable que responda todos los enunciados.

TD = Totalmente en desacuerdo

D = En desacuerdo

N = Ni en desacuerdo ni de acuerdo

A = De acuerdo

TA = Totalmente de acuerdo

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



## Apéndice C: Encuesta Sociolaboral

### Instrucciones

A continuación, se le pide que responda a todas las preguntas de la manera más sincera posible. Recuerde que es un cuestionario anónimo y que los datos son confidenciales. Muchas gracias por su colaboración.

1. Edad: \_\_\_\_\_

2. Sexo:    mujer        varón   

3. Formación profesional: \_\_\_\_\_

4. Años de experiencia laboral: \_\_\_\_\_

5. Tiempo en la empresa: \_\_\_\_\_

6. Nivel jerárquico: \_\_\_\_\_

7. Área de pertenencia: \_\_\_\_\_

8. Tipo de contrato: \_\_\_\_\_