



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**ANALISIS COMPARATIVO DE LA FELICIDAD EN
COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD
PÚBLICA Y PRIVADA LAMBAYEQUE - 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autor

Br. Silva Arenas Juan Carlos

Asesor

Dr. Abanto Velez Walter Ivan

**Línea de Investigación:
Clima y Motivación Laboral**

Pimentel-Perú

2018

**ANALISIS COMPARATIVO DE LA FELICIDAD EN
COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y PRIVADA
LAMBAYEQUE - 2018**

Asesor

Dr. Abanto Velez Walter Ivan

Presidente de Jurado de Tesis

Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson

Secretario del Jurado de Tesis

Mg. Olazabal Boggio Roberto Dante

Vocal del Jurado de Tesis

Mg. Llacsá Vásquez Mercedes

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y hermanas.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios por darme las experiencias de vida necesarias para salir adelante e inspirarme para elaborar la presente tesis.

A mis padres por haberme apoyado de manera económica y emocional durante todo este tiempo.

INDICE

| | |
|---|------|
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1.Situación problemática..... | 11 |
| 1.2.Formulación del problema..... | 13 |
| 1.2.1. Problema Principal | 13 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 13 |
| 1.3.Hipótesis..... | 14 |
| 1.4.Objetivos | 14 |
| 1.4.1. Objetivo Principal..... | 14 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 14 |
| 1.5.Justificación e importancia | 14 |
| 1.6.Trabajos previos..... | 15 |
| 1.7.Base Teórico-científico | 17 |
| 1.8.Definición de términos básicos..... | 24 |
| CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS | 27 |
| 2.1.Tipo y diseño de la investigación..... | 27 |
| 2.1.1. Tipo de investigación:..... | 27 |
| 2.1.2. Diseño de la investigación: | 27 |
| 2.2.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 27 |
| 2.2.1. Método:..... | 27 |
| 2.3.Población y muestra: | 28 |
| 2.3.1. Población..... | 28 |
| 2.3.2. Muestra | 28 |
| 2.3.3. Criterios de Inclusión..... | 28 |
| 2.4.Variables..... | 28 |
| 2.5.Operacionalización de la variable: | 30 |
| 2.6.Técnicas de recolección de datos | 31 |
| 2.6.1. Instrumentos de recolección de datos | 31 |
| CAPITULO III: INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 33 |
| 3.1.Análisis de los estadísticos descriptivos de la Escala de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 33 |
| Tabla 3..... | 33 |
| Estadísticos descriptivos de la variable felicidad separada por universidad de origen | 33 |

| | |
|--|----|
| 3.2. Análisis de la Escala de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 33 |
| 3.3. Análisis del factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 34 |
| 3.4. Análisis del factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 35 |
| 3.5. Análisis del factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 36 |
| 3.6. Análisis del factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018..... | 37 |
| CAPITULO IV: DISCUSIÓN..... | 40 |
| CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA | 46 |
| REFERENCIAS | 54 |
| ANEXOS | 57 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de la Variable</i> | 30 |
| Tabla 2. <i>Estadísticos Descriptivos de la Variable Felicidad</i> | 33 |
| Tabla 3. <i>Nivel de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 33 |
| Tabla 4. <i>Prueba t de student para la variable Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 34 |
| Tabla 5. <i>Nivel del Factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 34 |
| Tabla 6. <i>Prueba t de student del Factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 35 |
| Tabla 7. <i>Nivel del Factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 35 |
| Tabla 8. <i>Prueba t de student del Factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 36 |
| Tabla 9. <i>Nivel del Factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 36 |
| Tabla 10. <i>Prueba t de student del Factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 37 |
| Tabla 11. <i>Nivel del Factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 37 |
| Tabla 12. <i>Prueba t de student del Factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018</i> | 38 |

**ANALISIS COMPARATIVO DE LA FELICIDAD EN COLABORADORES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA Y PRIVADA LAMBAYEQUE – 2018**

**COMPARATIVE ANALYSIS OF HAPPINESS IN COLLABORATORS OF A
PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITY LAMBAYEQUE – 2018**

La presente investigación busca identificar y comparar los niveles de felicidad en colaboradores tanto en una universidad pública como particular, esta variable pese a ser importante, es poco estudiada y la que posiblemente influya más al momento de permanecer y ser productivo dentro de la institución.

Así mismo se tiene como objetivo determinar el nivel de felicidad entre una universidad pública y privada, la metodología aplicada fue descriptivo-comparativo y de diseño transversal - no experimental, ya que no se manipuló la variable de estudio.

Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Felicidad de Lima, elaborada por Reynaldo Alarcón y validada mediante criterio de expertos para el ámbito regional, dicha escala es de tipo Lickert, la cual se obtuvo como resultado que 84% de los encuestados de la universidad nacional se ubica en la categoría medianamente feliz, frente al 81.8% de la universidad particular que se ubican en la misma categoría, lo cual está dentro de lo aceptable pero mejorable, en ambas instituciones. Sin embargo se encontró mayor diferencia en el factor Realización Personal, donde los encuestados de la universidad privada se sienten más realizados.

Finalmente se concluye que los encuestados de la universidad privada son más felices que los encuestados de la universidad pública, por ello se propone un plan de mejora de la variable, con programas de mejora intrapersonal e interpersonal.

Palabras clave: Felicidad, Reynaldo Alarcón, Realización personal.

This research seeks to identify and compare the levels of happiness in collaborators in both a public and private university, this variable, despite being important, is little studied and possibly influences the most when staying and being productive within the institution.

Likewise, the is to determine the level of happiness between a public and private university, the methodology used was descriptive-comparative and of transversal design - not experimental, since the study variable was not manipulated.

For data collection, the Lima Happiness Scale was used, elaborated by Reynaldo Alarcón and validated by experts criteria for the regional scope. This scale is of the Lickert type, which was obtained as a result that 84% of the respondents of the National university is in the moderately happy category, compared to 81.8% of the private university that are in the same category, which is within acceptable but improvable, in both institutions. However, a greater difference was found in the Personal Achievement factor, where the respondents from the private university feel more fulfilled.

Finally, it is concluded that the respondents from the private university are happier than the respondents from the public university, so a plan for improving the variable is proposed, with intrapersonal and interpersonal improvement programs.

Keywords: Happiness, Reynaldo Alarcón, Personal accomplishment.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

La psicología positiva, es una escuela propuesta y fundada por Martín Seligman, en la cual centra su estudio en los aspectos positivos de la persona y el desarrollo de sus potencialidades con la finalidad de superar las diversas problemáticas que los aqueja, visto, no desde el problema mismo, sino de sus fortalezas; por ello uno de los temas estudiados es la felicidad de las personas y las múltiples actividades humanas que la originan o influyen en esta.

Esta escuela positivista tiene muy pocos años por lo que sus objetivos de estudio y resultados en algunos casos con escasos, pero no por ello pierden valor científico; por ello la felicidad y su estudio, aún se encuentra en lenta expansión, sobre todo en el ámbito laboral que ha empezado a tener relevancia.

Según Helliwell y otros (2015) en su Reporte Mundial de Felicidad 2015 expone que en una escala del uno al diez quienes puntúan más alto son: Suiza es el país más feliz del mundo, seguido por Islandia, Dinamarca y Noruega, esto pudiendo explicar por la variación en 6 variables claves como, el PBI, los años de esperanza de vida favorable, apoyo social, confianza, la libertad para tomar decisiones de vida, y la generosidad.

Al recopilar estos datos, se denota que en los países nórdicos son los que están en el tope de la encuesta de felicidad a nivel global, si bien tienen una buena gestión de sus recursos que recursos, aunque no solo sirve gestionar los recursos económicos y materiales de un país para que estos sean más felices, sino la gestión del salario emocional de las empresas, escuelas y hogares; cómo se pueden apreciar en las culturas de estos países, donde la búsqueda de la felicidad está orientada más allá de la económica, que si bien es importante no es determinante para que una persona se quede en un trabajo.

Ahora bien, si se toma sobre la mesa estos contrastes con nuestra realidad, entonces tendremos que contrastar las realidades de ambas poblaciones, por un lado los maestros y administrativos de la institución pública las cuales gozan de una estabilidad en sus puestos, más allá de lo buena o mala que pueda ser su función dentro su institución, pero sin mayores reconocimientos por las mejoras y esfuerzo que pueda dejar durante su función, ¿Hará esto más feliz a los colaboradores de estas instituciones?

En cuanto a los colaboradores de instituciones privadas tenemos que, si bien son valorados y motivados por sus empleadores, donde el clima laboral puede ser medianamente

o significativamente mejor que su contraparte pública, y ni qué decir del salario, que en algunas instituciones privadas son mejor remunerados, ¿Pero, será esto significativo para que la persona sea más feliz?

Win/Gallup International (2015) en Barómetro Global de Felicidad y Esperanza en la Economía 2015, la cual fue realizada en diciembre del 2014, exponen que dentro del continente latinoamericano Colombia es el más feliz, puesto que el 89% de los encuestados declararon estar felices o muy felices y el 53% de ellos opina que para el año 2015 será un mejor año, seguido de Colombia se encuentra Panamá con 83% y Argentina con 81%, estos 3 países son los que se posicionan dentro del top ten de las naciones más felices a nivel mundial.

Así mismo en una encuesta realizada por Adecco (2014) En su IV Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo, sostiene que un poco más de 3 de cada 4 españoles se declara feliz en su trabajo, advierte también que esta felicidad no está ligada a un mejor salario o un alto cargo directivo, sino a una mejor valoración de ellos en su puesto de trabajo, sin embargo cuando se les pregunta cual escogerían entre la felicidad y la estabilidad laboral, la segunda es la que más peso adquiere con un 71.3% de trabajadores encuestados.

Trabajando (2017) en su publicación “¿Feliz o Infeliz en el trabajo? ¿Cuáles son los motivos?” en la cual encuesta a 1770 peruanos para averiguar qué tan felices eran en el trabajo y que era lo que generaba su felicidad, se halló que el 51% de los encuestados eran felices en sus centros de labores y el 49% no lo era, entre las razones que dan los empleados para ser felices en el trabajo, se encontró que 30% se pueden desarrollar laboralmente, 20% pueden equilibrar su vida personal y trabajo, 15% tiene un buen ambiente laboral, 10% tiene oportunidad para ascender y el restante entre: sentirse valorado, tener un buen jefe, oportunidad de viajar y tener amigos en el trabajo; y del lado de las personas que no son felices en el trabajo se tiene que: 29% no tienen buen sueldo, 17% no tienen oportunidades de ascenso, 17% no se pueden desarrollar laboralmente, 8% no puede equilibrar su vida personal y laboral, 8% no tiene buen jefe y 4% tiene un mal jefe. Ante la pregunta “En tu empresa ¿Promueven el equilibrio entre tu vida personal y laboral?” solo el 40% de los encuestados respondió sí.

Al leer esta publicación se estima que puede haber relación entre la felicidad y el equilibrio de la vida personal y laboral, teniendo esto en cuenta, los otros factores podrían tomarse como algo secundarios, incluso los jefes implacables o los bajos sueldos, por lo que el motivo de felicidad es pasar tiempo con la familia y círculo de amigos, ya sean dentro de

labores o fuera de ellos, tomando en cuenta ello se podría tomar que las empresas privadas son las que tienen empleados más felices.

RPP (2013) en su artículo “¿Cuál es el lugar más feliz del Perú?” donde expone comenta las investigaciones de felicidad realizadas por la PUCP, donde evidencian que zona más feliz del Perú es Huancayo, más específicamente el Valle del Mantaro, esto se evidencia en su alta autoestima local y por saber equilibrar tradición y modernidad, en su contraparte se tiene a Cuzco como la región más infeliz del país, debido a sus normas sociales poco flexibles y al alto nivel de discriminación que se vive en la zona, en lo que respecta a nuestra localidad tenemos que se encuentra en un nivel intermedio de la misma forma Lima también comparte las mismas cifras, esto por la discriminación agresiva de los diversos grupos que se marginan entre sí.

Al leer el artículo de RPP se evidencia que para ser feliz no solo es necesario tener un nivel socio-económico elevado, u obtener un buen trabajo, sino que el grupo social y familiar juega un papel muy importante para ser realmente feliz.

No se han encontrado mayor información a nivel local, respecto a la problemática a tratar, por lo que el presente trabajo sería precedente para futuras investigaciones dentro de la región.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Qué diferencia se encontrará niveles de felicidad entre colaboradores de una universidad Pública y una Privada?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué diferencia se encontrará en el factor Sentido de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada?

¿Qué diferencia se encontrará en el factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada?

¿Qué diferencia se encontrará en el factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada?

¿Qué diferencia se encontrará en el factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada?

1.3. Hipótesis

Existe diferencia en los niveles de felicidad entre los colaboradores de una universidad pública y privada

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo Principal*

Establecer la diferencia en los niveles de felicidad en los colaboradores de una universidad pública y una universidad privada.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Establecer la diferencia del factor Sentido de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada.

Establecer la diferencia del factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada.

Establecer la diferencia del factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada.

Establecer la diferencia del factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada.

1.5. Justificación e importancia

La presente investigación se justifica a este nivel puesto que generará base teórico-científica en la dimensión de felicidad en la muestra liana, la cual servirá como antecedentes para futuras investigaciones ya sea, sustentándose en la investigación de Achor (2011) donde expone que un empleado feliz es mucho más eficiente que otro que no lo está además para medir ello se utilizó el instrumento de Escala de Felicidad de Lima elaborada y actualizado por Reynaldo Alarcón la cual también fue validada por criterio de expertos para la presente investigación; esta escala mide 4 factores (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría de Vivir), por lo que al investigar bajo este paradigma y con esta escala dará luces de que tan feliz es el trabajador y cuál es el factor que puntúa más alto para poder reforzar, mantenerlos, idear planes de mejora etc.

Esta investigación también tiene importancia metodológica ya que al ser descriptivo-comparativo, se describirán los resultados obtenidos, y los comparará entre ambas poblaciones teniendo como finalidad encontrar las diferencias o similitudes de la variable a investigar, para ello se utilizará la encuesta validada mencionada líneas arriba, así mismo el

presente trabajo de investigación podrá ser tomado como precedente para futuras investigaciones de la misma variable.

El presente trabajo de investigación busca esclarecer la idea de que el trabajador que está en una institución pública es menos feliz que uno que está en una institución privada, donde puede encontrar mayor beneficios y en otros casos sucede al revés puesto que su contraparte expone que los de una institución pública son más felices debido a que no importan si pierden días laborales o no, igual van a recibir una justa remuneración en el día que les toque, no obstante estas observaciones solo basan a la felicidad en un factor netamente extrínseco, evadiendo el ápice verdadero de la felicidad, el cual se encuentra en el interior de cada persona, como bien lo defiende Reynaldo Alarcón en el 2002, la felicidad se constituye como una serie de factores internos que en mayor o menor medida están influenciados por el exterior, idea y postulado que toma de Martín Seligman en el 2006, al comprender a la felicidad como el resultado de factores hereditarios y congénitos, medio en el cual se desenvuelve el sujeto y la actitud que tenga este sobre su medio.

Así mismo es de importancia no solo porque se busca el bienestar del empleado y trata de contribuir con él en cuanto a su salario emocional que pueda necesitar, más aún representa una verdadera ventaja competitiva el tener empleados o trabajadores felices pues, al laborar en una estado óptimo y con una buena actitud ante las situaciones, la imagen que proyecte y la forma en cómo se desenvuelva será mejor algo que diferenciará por mucho a otras entidades de su rubro y fuera de este, por lo que los beneficios tangibles e intangibles que acompañen este, se reflejará en la mejora de atención de sus principales usuarios (alumnos) y los que pudieran venir de otras entidades.

1.6. Trabajos previos

Moyano-Díaz, Páez, Torres (2015) Chile; la investigación denominada, “Propiedades psicométricas del cuestionario para medir estrategias de aumento de la felicidad (HIS) en versión castellana (CEA-EAP)”. Se trabajó con una muestra de 443 estudiantes universitarios cuyas edades oscilaban de los 18 a 31 años, para tales fines, se utilizó una traducción textual del test HIS de 56 ítems, y su adaptación chilena denominada “CEA-EAP” la cual cuenta con 44 ítems, para ello se realizó un análisis factorial a la escala de adaptación puesto que sus dimensiones originales eran muy bajas, dichas dimensiones son: Afiliación social, festejar e ir a discotecas, control mental, persecución de metas instrumentales, ocio pasivo, ocio activo, religión, intentos directos, dicha investigación obtuvo como resultado

que, el CEA-EAP es un instrumento confiable y eficaz para medir comportamientos pro-felicidad, también se encontró que no hay relación directa de felicidad con religión esto probablemente por ser una muestra en una universidad estatal.

Perandones, Herrera y Lledo, (2013) España; la investigación tuvo por nombre, “Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España”. Se extrajo una muestra de 454 docentes de República Dominicana y 349 docentes de España, cuyas edades oscilaban entre los 19 y 66 años de edad, cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación existente entre la Felicidad Subjetiva y la Autoeficacia, para dicho fin se utilizó, la Escala de felicidad Subjetiva (Lyubomirsky y Lepper, 1999), que evalúa la felicidad general, y la Escala de Autoeficacia Docente (Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001), la cual mide tres dimensiones: la dedicación al estudiante, eficacia en las estrategias instruccionales, y eficacia en el manejo de la clase. Los resultados muestran que los docentes de República Dominicana puntuaron más alto que sus colegas españoles en la Escala de Autoeficacia Docente, Las comparaciones post-hoc, mediante el estadístico Bonferroni, resultaron significativas para la escala Eficacia en el compromiso con el estudiante, $t=.74$; $p=.000$, para la de Eficacia instruccional, $t=.59$; $p=.000$; y para la de Eficacia en el manejo de la clase, $t=.73$; $p=.000$, en función del país; Las comparaciones post-hoc, mediante el estadístico Bonferroni, resultaron significativas para la escala Felicidad Subjetiva, $t=.43$; $p=.000$, en función del país, siendo los docentes de República Dominicana los que puntúan más alto.

Aguilera, Martín, y Granados, (2014) Andalucía, España; Felicidad, desempleo y crisis económica en Andalucía. Algunas evidencias. Se obtuvo una muestra de 2700 encuestados de la ciudad de Andalucía cuyas edades estaban comprendidas entre 18 y 95 años de edad, para dicho estudio se aplicó una encuesta ad hoc, la cual midió situación económica del hogar, condiciones de vida y nivel de felicidad, así mismo se aplicó en los primeros meses de los años 2009 y 2011, en dicho estudio arrojó como resultado que en el año 2009 la tasa de desempleo era de 25.35% y para el año 2011 se incrementó a 29.87%, en cuanto al nivel de felicidad, en el 2009 se obtuvo un 7.78% y para el año 2011 se redujo a 7.54%, lo cual indica que los factores externos afectan a los niveles de felicidad subjetiva de los pobladores.

Lastra y Tamayo (2017) Arequipa, en su investigación denominada “Felicidad Y Engagement En Docentes De Una Corporación Educativa En La Ciudad De Arequipa”, busca determinar si existe relación entre la felicidad y el engagement en docentes de una corporación educativa, así mismo busca identificar el nivel de felicidad y engagement,

comparar los factores de ambas variables según género, grupo etario y puesto de trabajo, para lo cual, utilizó la “Escala de Felicidad de Lima” para medir felicidad y el “Cuestionario Engagement (UWES)” en su adaptación española, para medir Engagement, para dicho fin se tomó el total de la población 123 trabajadores de la corporación educativa, así mismo se obtuvo como resultado que existe una relación moderada y positiva entre ambas variables, el 32.5% de los docentes tiene un nivel medio de felicidad, el 61.1% de las mujeres tienen niveles altos de felicidad y el 47.5% de los hombres tiene niveles bajos de felicidad, así mismo se obtuvo que el 68.3% tuvo un nivel medio de engagement, también se encontró que 61.8% de las mujeres tienen niveles medios de engagement, así como el 74.4% de los hombres.

Reynaldo y Tomás (2015) Lima, En su investigación denominada “Relaciones Entre Gratitud Y Felicidad En Estudiantes Universitarios De Lima Metropolitana”, el cual tuvo como finalidad, ver el grado de correlación que tenían estas dos variables en estudiantes universitarios, siendo un estudio ex post-facto, prospectivo, así mismo la muestra tomada fue de 300 personas, 147 hombres y 153 mujeres, cuyas edades oscilaban de 20 a 30 años, así mismo para medir ambas variables, se tomó la Escala de Felicidad de Lima para medir felicidad y Escala de Gratitud, para medir la gratitud, ambas desarrolladas por Reynaldo Alarcón. Como resultados se obtuvo que ambas variables se correlacionan de forma significativa y positivamente, así mismo no se hallaron diferencias estadísticas significativas entre sexos para ambas variables.

1.7. Base Teórico-científico

1.7.1. Enfoque Filosófico

Al hablar de felicidad es esencial hablar sobre sus orígenes filosóficos puesto que son los grandes pensadores de la antigua Grecia los que dan pie al desarrollo de la humanidad.

Alarcón (2009) Expone que en la antigua Grecia se difundió la doctrina del Eudemonismo, la cual sostenía que el fin supremo del hombre era alcanzar la felicidad, a su vez cita a Sócrates, el cual manifestaba “todo hombre quiere necesariamente su mayor bien o su verdadera felicidad, como fin general de sus actos”. De esto puede devenir en que todas las personas están orientadas hacia alcanzar la felicidad, el cual por medio de una encuesta abierta de forma verbal y tomando una muestra no estadística bajo modalidad por conveniencia, expone que todos los encuestados tratan de alcanzar este fin o creen haberlo alcanzado.

Alarcón en el mismo año cita también a Platón y toma en cuenta a su diálogo “Filebo o del Placer”, el cual se hace el planteamiento sobre el placer perfecto y pleno, a lo que después de una larga conversación con Protarco, se llega a la conclusión que el placer por sí solo no da felicidad, incluso si solo se queda en el placer este podría causar daño en vez de un bien a la persona; y en su diálogo “La República o El Estado”. En el cual se habla sobre una felicidad pública y una felicidad individual, siendo la primera que complementa a la segunda.

Aristóteles (citado por Alarcón 2009) Aborda el tema de felicidad en su obra “Ética a Nicómano”, en el cual presenta que toda acción humana está orientada hacia el bien y por lo tanto hacia un bien supremo, pudiendo ser alcanzadas por gente corriente como refinada; a lo cual hace la diferenciación, en el que para gente corriente su bien supremo o felicidad será hallado en el placer y la riqueza, mientras que para las personas refinadas se encontrará en el honor, la práctica de la virtud y la honra de otro hombre hacia este.

1.7.2. Enfoque Neurológico

Para hablar de neurología en el campo de la felicidad, es necesario asociarlo con el placer y la satisfacción que siente la persona puesto que afectan directamente al organismo, pudiéndose alterar o mantener los niveles de segregación de los neurotransmisores, ante ello se expone lo siguiente.

Navarro (S.F.) Manifiesta que los Neurotransmisores relacionados a la felicidad son la Dopamina, la cual está dentro de las familias de las epinefrinas, este neurotransmisor está relacionado con los mecanismos de recompensa, y la sensación de placer; el otro neurotransmisor es la serotonina, la cual está íntimamente ligada con la regulación de las emociones y estados de ánimo, sin embargo también está condicionada por la cantidad de luz que la persona perciba por lo que en un día soleado (primavera-Verano) las personas, estarán de mejor ánimo, que cuando el clima está gris (como en otoño o invierno).

Cardenas (2014) Añade a la serotonina en esta lista, puesto que se encarga de regular algunas funciones orgánicas, las emociones y los patrones del apetito y el sueño, así mismo el descenso o la poca liberación de este neurotransmisor se relaciona con la ansiedad, depresión y las adicciones, en niveles moderados, ayudan a la persona a mantener su equilibrio emocional.

Yamamoto (2015) Durante su ponencia acota que cuando una persona tiene un problema, los niveles de cortisol aumentan, que a su vez se encargará de activar a la oxitocina con la finalidad de buscar ayuda en familia y amigos, y al encontrar apoyo de ellos, los

niveles de cortisol y estrés disminuirán y aumentarán los niveles de opiáceos, conllevando a que sintamos placer. Sin embargo, la oxitona por si misma se convierte en un neurotransmisor de la felicidad, de larga duración y pocos efectos secundarios.

1.7.3. Enfoque Genético

Ariza (2012) citando a De Neve, expresa que solo un tercio podría depender solo del componente genético y el resto al ambiente en el cual se desenvuelve la persona, así mismo sus colegas asocian la felicidad al gen 5-HTTLPR, el cual podría ser el causante de la felicidad, puesto que estaría involucrado en la segregación de serotonina en nuestro organismo, el cual como ya se mencionó, estimula la sensación de placer junto con otros neurotransmisores.

1.7.4. Factores que influyen en la felicidad

Para algunos autores la felicidad depende bien de factores internos o externos, sin embargo para muy pocos la felicidad consiste en ambas una combinación de ambas y en constante cambio de estado; y es en este último grupo donde encontramos a Martín Seligman (2006) exponiendo su fórmula de como las personas logran ser felices, siendo esta: $F=R+C+V$, donde: F, corresponde a felicidad duradera; R, rasgo fijo heredado; C, circunstancias de su vida; y V, factores que dependen del control de la voluntad.

Seligman (2006) Expone que la Felicidad Duradera, es totalmente distinta a la felicidad momentánea, puesto que esta última fluctúa, en proporción de los estímulos que se perciba en el ambiente, ya sea mediante el consumo de alimentos apetitosos, comprando cosas deseadas o alcanzando logros, sin embargo, el hecho de aumentar la frecuencia en el cual se dan estos estallidos de felicidad momentánea, no aumentará ni se pasará a ser duradera....

En cuanto al Rango Fijo, expresa que de las personas que participaron de su test su nivel de felicidad se relacionaba con el de sus padres biológicos, por lo que deduce que es factible que se herede el rango en el cual se manifiesta su felicidad.

La variable de Circunstancia, refiere a las circunstancias externas las cuales afectan nuestra felicidad, pudiendo ser estas, el dinero, matrimonio, edad, vida social, emociones negativas, salud, religión y nivel educativo.

Finalmente, para su variable Factor que factores que dependen del control de la voluntad, para esta variable, Seligman se expone en 3 capítulos puesto que es una variable más extensa y más importante para que la felicidad se torne duradera, en el cual toma en consideración la satisfacción con el pasado, optimismo sobre el futuro y la felicidad en el

presente, en todos ellos se enmarca la actitud que tiene la persona en cada uno de estos apartados.

1.7.4.1. Factores Intrínsecos

En este punto Seligman (2000), a lo largo de los capítulos de su libro *La Auténtica Felicidad*, expone varios factores que influyen en la felicidad de una persona, tanto internos como externos, pero en este apartado nos ceñiremos a los intrínsecos, los cuales presenta son las habilidades sociales, la extroversión, el perdón, esperanza y optimismo.

1.7.4.2. Factores Extrínsecos

Seligman en el año 2000 expone que dentro de los factores extrínsecos por el cual la persona piensa que puede alcanzar la felicidad, es el dinero, matrimonio, la salud, clima, estudios, raza, género y estímulos sensoriales placenteros.

1.7.5. *Fluir de la Felicidad*

Csikszentmihalyi (2000) define el Fluir como la atención que emplea la persona para alcanzar una meta, puesto que no hay un desorden el cual corregir y no hay ninguna amenaza en por la cual la personalidad active sus mecanismos de defensa.

Una vez definido el Fluir cabe expresar como esto ayuda a alcanzar la felicidad o a encaminarse por esta, Csikszentmihalyi, expresa que no se puede ser feliz sin las experiencias de flujo y el estado de flujo, el cual se encuentra entre el aburrimiento y la ansiedad.

1.7.6. *Felicidad, trabajo y producción*

Andres y Martín (2010). Manifiestan que de primera impresión el concepto de felicidad y trabajo chocan entre si y son casi incompatible desde una perspectiva etimológica, sin embargo se cita a Luis Rojas Marcos el cual afirma que aproximadamente el 30% de nuestra felicidad reside en los genes y el resto es meramente externo, siguiendo esta línea y analizando la pirámide de Maslow, Oliver Serrano manifiesta que aunque alcancemos nuestro trabajo soñado nunca seremos plenamente felices, puesto que sería externalizar toda nuestra felicidad, dejando de lado el sentido profundo y último de la felicidad que reside en nosotros mismos. Así mismo citando a Pedro Rojas, blogger de Senior Manager, trata de establecer un vínculo concreto entre felicidad y productividad, puesto que una persona feliz podrá enfocarse mejor en su trabajo, sacando más provecho al tiempo que invierte, llegando a tener una mejor performance en su desenvolvimiento.

Seligman (2000) Se manifiesta al respecto con un estudio longitudinal de 15 años en jóvenes Australianos, en el cual dio como resultado que los que tenían un buen humor y se sentían felices intentaban alcanzar mejores trabajos con mejores sueldos, a su vez que rendían mejor en sus labores, al respecto se hizo una evaluación con niños para determinar si la recompensa monetaria era lo que incentivaba el nivel de felicidad, en este último estudio se obtuvo que los individuos que tenían un nivel de felicidad más alto, se trazaban metas más altas, rendían mejor y eran más perseverantes en sus tareas.

Achor (2011) En su conferencia expresa que la fórmula que maneja la mayoría de personas es: “Si trabajo duro, tendré más éxito”. Y el éxito lo enlazan con la felicidad, por ello es que muchas personas no llegan a ser felices por dos razones, cuando uno alcanza una meta se propone otra, postergando de esta manera la felicidad, y la segunda es, en consecuencia el propone invertir esta fórmula, colocando primero la felicidad y luego el trabajo, y cuando sucede esto, sucede lo que él llama “Ventaja de Felicidad”, en donde encuentra según sus estudios realizados en diversas profesiones en distintos estados de América, que un cerebro positivo rinde un 35% más que un uno neutro o estresado.

1.7.7. Felicidad e infelicidad

Para Andres y Martín (2010) Exponen una serie de puntos que puede llegar a tener un trabajador feliz como se verá a continuación:

| Trabajador Feliz | Trabajador Infeliz |
|---------------------------------------|--|
| Se encuentra Motivado y optimista | Se encuentra desmotivado |
| Desarrolla su talento y da todo de sí | Hace solo lo que se le encarga |
| Se adapta al trabajo en equipo | Se le dificulta trabajar con otras personas |
| Es mucho más creativo | Tiene un pensamiento encajonado. |
| Se adapta mejor al cambio | Reniega de los cambios |
| Menos propenso a equivocarse | Se equivoca frecuentemente y no admite errores |
| Se encuentra saludable | Tiende a enfermarse |
| Resuelve problemas | Espera que otro soluciones los problemas |
| Es un buen discípulo | Es un mal aprendiz |

1.7.8. Esferas que influyen en la felicidad

Andrés y Martín en el mismo año expresan que existen varias fuerzas que influyen en la felicidad de un trabajador las cuales, se verán a continuación.

La persona, en este punto describen varios autores los cuales concuerdan que la persona primero tiene que buscar su propia felicidad y que esta tiene que ser integral incluso antes de conseguir su puesto de trabajo, y no pretender que el trabajo lo vuelva feliz; de esta forma se recalca la importancia de la felicidad intrínseca que pueda tener la persona.

El Jefe, En varias encuestas realizadas a trabajadores con frecuencia se repite que uno de los principales motivos por el cual cambian de trabajo de trabajo es el jefe que no valora a su empleado, por tal motivo es deber del área de RRHH capacitar a sus directivos para que no suceda esto.

El Equipo, sin lugar a duda este es otro punto por el cual un trabajador puede quedarse en su centro de labor o irse. Se descubrió mediante encuestas realizadas por diversas instituciones que los empleados que tenían un amigo dentro de la empresa se sentían hasta 7 veces más comprometidos, tenían menos accidentes en sus centros de labores y eran innovadores. Así mismo los trabajadores que se declaraban ser felices en sus centros de labores tenían el reconocimiento del 84.5% de sus compañeros de trabajo.

1.7.9. Felicidad y Personalidad

Seligman (2000) Expone que la personalidad tiene impacto sobre la felicidad o sobre cómo esta afecta sobre la vida y la salud misma, basándose en un estudio realizado por Cecilia O'Payne en 1932 sobre la calidad de vida y longevidad en monjas de un convento, para tal propósito se les pidió que redactaran su autobiografía, y descubrieron que las monjas que expresaban mayor cantidad de sentimientos eran más longevas y padecían de menos enfermedades; en otra investigación realizada por Harker y Keltner se plantearon si las mujeres Duchenne eran más guapas y su buena presencia, más que la autenticidad de su sonrisa, era lo que predecía una mayor satisfacción en la vida, y los resultados obtenidos demostraron que aquellas mujeres que expresaban una sonrisa sincera eran predictores para que sean más felices en su matrimonio, y en su vida en general.

Por lo que trata de demostrar que las personas que tienen una mejor actitud ante su pasado, ven al futuro con esperanza y tienen mayor cantidad de pensamientos positivos, serán más felices; así mismo podría traducirse a una personalidad extrovertida.

1.7.10. *Felicidad y Psicología positiva*

Seligman y Csikszentmihalyi (citado por Fernández, 2013) Expresan que la psicología positiva se encarga del estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos positivos personales, las virtudes y las potencialidades de la persona adoptando una perspectiva más abierta sobre el potencial humano, es por ello que la felicidad es un tema que también es de mucho interés en este enfoque.

1.7.11. *La empresa feliz*

Para dar inicio a este punto es necesario saber cuáles son las diez empresas más felices del mundo y que es lo que hacen para que se les considere así, o porque sus empleados son felices trabajado en ellas, entonces citando a Rodríguez en el 2014 expone las diez empresas que tienen los empleados más felices, así que de mayor a menor grado tenemos a: Twiter, Edelman, Google, Riverbed, Facebook, Southwest, Shick-fil-A, Nacional Instruments, Chevron, HEB. De todas estas empresas mencionadas las que encabezan la lista son de tecnología y según los datos recogidos, se hacen felices por presentar, un ambiente familiar, el entorno se presta para el trabajo en equipo y la empresa sabe cómo transmitir a sus trabajadores los valores que esta tiene.

1.7.11.1. *Felicidad y trabajo*

En una entrevista a Nic Marks (creador de Happiness Work), en la cual habló sobre su encuesta “Happiness at Work”, la cual tiene el propósito de medir la felicidad en el trabajador a nivel mundial; con esta encuesta tanto persona como empresas tendrán un campo más amplio sobre lo que necesita para que su empleado sea feliz y en consecuencia más productivo, lo que repercutirá en un incremento en la productividad y ganancia para la empresa. (“La felicidad es buena y útil para el trabajo”, 2015)

1.7.11.2. *Directivo de felicidad*

Efe. (2013) Expresa que este nuevo puesto creado, se encarga de velar por la felicidad en el trabajador y para tal propósito tiene entre sus funciones, crear iniciativas de motivación, dinámicas de fortalecimiento de equipos y actividades que subrayan y promueven los valores de la empresa, así mismo este directivo tiene la obligación de crear una, modificar y potenciar una cultura que representen esos valores, además de propiciar en el empleado la experiencia de ser valorado.

Así mismo al entrevistar a Alain Jagger (DF de Open English) expresa que un empleado feliz, evita atraer conflictos y estará menos estresado, por lo que tendrá más tiempo para dedicarle al trabajo y podrá rendir mejor.

1.7.11.3. *Happy Manager*

Chavez (2011). Expresa que el “Happy Manager” es la persona encargada de dirigir una serie de actividades que conlleven a establecer un ambiente de trabajo placentero, y ayudar al trabajador a sentirse autor realizado; así mismo ayuda a generar consecuencias positivas en su ambiente de trabajo tales como: menor resistencia al cambio, menor nivel de estrés, ausentismo y rotación de personal, mejor desempeño y consecuentemente un incremento en la productividad laboral, mayor satisfacción laboral de cada individuo y un sentido de pertenencia a la empresa.

1.7.11.4. *Caso Google*

Google fue una de las pioneras en tocar el tema de felicidad en sus empleados, tanto puedo crear el Departamento de Felicidad, cuyo único propósito fue fomentar la felicidad en sus empleados.

Actualmente su departamento de RRHH ha cambiado de nombre por “operadores de personas” en el cual se involucran aún más con sus trabajadores, dándoles mayores beneficios y dejándoles un ambiente más libre y menos control sobre su trabajo. Además, que en este último año ha integrado una nueva área, Pilab (People & Innovation Lab) la cual se encarga íntegramente a estudiar al propio buscador, con la finalidad de maximizar la felicidad del trabajador con respecto al beneficio a otorgarle buscando la recompensa adecuada y el tiempo propicio para hacerlo. (El secreto de la felicidad de los empleados de Google, 2013)

1.8. Definición de términos básicos

Felicidad:

Reynaldo (2006) Dentro del marco teórico de su test Escala Factorial Para Medir La Felicidad lo define como: “Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”.

Dentro de esta definición el autor hace la aclaración de que el bien anhelado no solo refiere a un objeto material, sino que también se refiere a bienes subjetivos.

Csikszentmihalyi (2000) lo expresa como “...Condición vital que cada persona debe preparar, cultivar y defender individualmente. La persona que saben controlar su experiencia interna son capaces de determinar la calidad de sus vidas, eso es lo más cerca que podemos estar de ser Felices.

Frank (Citado por Csikszentmihalyi, 2000) Expresa que tanto el éxito como la felicidad en lugar de ser un objetivo, sino que es lo que deviene efecto secundario no intencionado de la dedicación personal a algo mayor que uno mismo.

Sentido de la Vida:

Frankl (1991) Expone que es la meta que se traza la persona en busca de su lugar en el mundo, pudiendo modificarse, en cuestión de años, días e incluso horas; puesto que el sentido de la vida no es estático y no es igual en todas las personas, no obstante, este sentido de vida tiene que ser concreto y no abstracto, con la finalidad de que la persona pueda autor realizarse, lo que conlleva a logre su felicidad.

Satisfacción con la vida: Así mismo Alarcón en el mismo año expone que es el grado de satisfacción con de lo que ha alcanzado la persona en su vida o porque está próximo a alcanzar su ideal de vida.

Realización Personal:

Alarcón lo define como la felicidad plena al que ha llegado la persona y no como estados temporales de felicidad.

**CAPITULO II:
MATERIALES Y
METODOS**

CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS

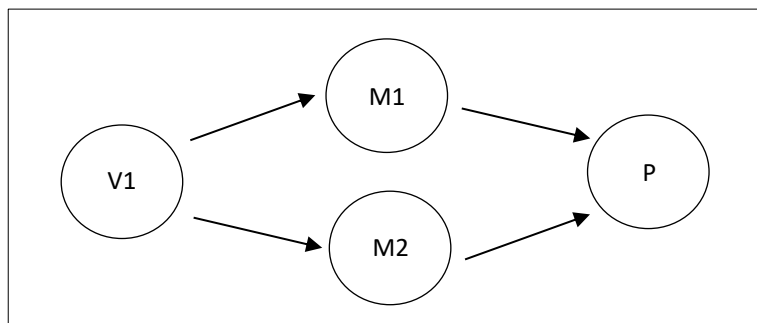
2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación:

Descriptivo-comparativo: La presente investigación es de tipo Descriptivo, esto sustentado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) en el cual señalan que este tipo de estudio se realiza cuando se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Así mismo se le considera de tipo comparativo ya que se da cuando un mismo fenómeno se presenta en grupos o contextos determinados.

2.1.2. Diseño de la investigación:

Transversal - no experimental: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que el diseño de investigación transversal sirve para recolecta datos en un solo momento y cuyo propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Así mismo se trata de una investigación no experimental puesto que se realiza sin manipula las variables a investigar.



V1: variable de estudio.

M1: Muestra 1.

M2: Muestra 2.

P: Propuesta

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.2.1. Método:

Para llevar a cabo la investigación “Análisis Comparativo De La Felicidad En Colaboradores De Una Universidad Pública Y Privada. Lambayeque -2018” con el fin de tener resultados fiables se utilizó el siguiente método.

Método Deductivo, este método permitirá obtener las conclusiones de toda la investigación, resultantes de la observación, recopilación, clasificación, derivación de la base de datos, asimismo se tendrá en consideración todas las teorías, modelos y alternativas relacionadas con las variables de estudio. (Méndez, 2013, p.240)

2.3. Población y muestra:

2.3.1. Población

El presente trabajo de investigación contó con una población de trabajadores de una universidad particular y una nacional, de ambos sexos y cuyas edades oscila entre los 18 y 60 años.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida, por 72 trabajadores de ambos géneros, siendo el muestreo de tipo no probabilístico en su modalidad por criterio (Hernández, et Al, 2014).

2.3.3. Criterios de Inclusión

Trabajadores mayores de 18 años, más de 1 año trabajando en su área dentro de la institución, trabajadores de la FACE y FACEAC.

2.4. Variables

Variable 1: Escala de Felicidad de Lima (EFL).

Sentido Positivo de la Vida: Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Satisfacción con la Vida: Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado.

Realización Personal: El primer ítem del Factor 3, “Me considero una persona realizada”, condensa el contenido de este factor; sus reactivos expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”: “Creo que no me falta nada”, “Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

Alegría de vivir: La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.

2.5. Operacionalización de la variable:

Tabla 1

Variable Felicidad

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE | | | | | |
|--|---|---|--------------------------------|----------------|---|
| Variable | Dimenciones | Items | Técnica | Unidades | |
| Felicidad | Sentido positivo de la vida | Todavía no he encontrado sentido a mi existencia. | Escala | Escala Ordinal | |
| | | La felicidad es para algunas personas, no para mí. | | | |
| | | Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad. | | | |
| | | Me siento triste por lo que soy. | | | |
| | | Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos. | | | |
| | | Siento que mi vida está vacía. | | | |
| | | Me siento un fracasado. | | | |
| | | La vida ha sido injusta conmigo. | | | |
| | | La mayoría del tiempo me siento feliz. | | | |
| | | Pienso que nunca seré feliz. | | | |
| | Me siento inútil. | TA - Totalmente de Acuerdo | | | |
| | Las condiciones de mi vida son excelentes. | | | | |
| | Estoy satisfecho con mi vida. | A - Acuerdo | | | |
| | La vida ha sido buena conmigo. | Escala | | | ? - No está de acuerdo ni en Desacuerdo |
| | En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal. | | | | |
| Me siento satisfecho con lo que soy. | | | | | |
| Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar. | | | | | |
| Me considero una persona realizada. | D - Desacuerdo | | | | |
| Realización personal | Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado. | Escala | TD - Totalmente en desacuerdo. | | |
| | Creo que no me falta nada. | | | | |
| | Mi vida transcurre plácidamente. | | | | |
| Alegría de vivir | Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes. | Escala | | | |
| | Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida. | | | | |
| | Es maravilloso vivir. | | | | |
| | Por lo general me siento bien. | | | | |
| | Alegría de vivir | Soy una persona optimista. | | | |
| | Alegría de vivir | He experimentado la alegría de vivir. | | | |

Fuente: elaboración propia

2.6. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue psicométrica, la cual consistió en la aplicación de la Escala Factorial Para Medir La Felicidad. Siendo el autor Reynaldo Alarcón (2003).

2.6.1. Instrumentos de recolección de datos

Ñaupas (2014) Expone que son herramientas las cuales sirven para recolectar datos de forma científica entre las cuales se menciona a la “Escala” como una de ellas, la cual debe ser elaborada de forma meticulosa y ser estandarizada, como lo es el presente instrumento.

Capitulo III:

Interpretación de

Resultados

CAPITULO III: INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de los estadísticos descriptivos de la Escala de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable felicidad separada por universidad de origen

| | Estadísticos Descriptivos | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|--------|--------|-------------|----------------|---------------------|----------|
| | N | Mínimo | Máximo | Media | | Desviación estándar | Varianza |
| | | | | Estadístico | Error estándar | | |
| Universidad pública | 50 | 2 | 3 | 2.160 | 0.052 | 0.370 | 0.137 |
| Universidad privada | 22 | 1 | 3 | 2.091 | 0.091 | 0.426 | 0.182 |

Fuente: Elaboración Propia

En los datos estadísticos presentados, se observa que la varianza no es igual en ambas universidades, por lo que en lo sucesivo se tomarán los resultados de la prueba t de Student para varianzas no iguales.

3.2. Análisis de la Escala de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 3

Nivel de Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Escala General Felicidad | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia (%) | Frecuencia (%) | Porcentaje válido | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| | U. Publica | U. Privada | U.Publica | U.Privada | U. Publica | U. Privada | U. Publica | U. Privada |
| Infeliz | 0 | 1 | 0 | 4.5 | 0 | 4.5 | 0 | 4.55 |
| Medianamente Feliz | 42 | 18 | 84 | 81.8 | 84 | 81.8 | 84.0 | 86.36 |
| feliz | 8 | 3 | 16 | 13.6 | 16 | 13.6 | 100.0 | 100.00 |
| Altamente Feliz | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100.0 | 100 | 100 | | |

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos se observa que 84% de los encuestados de la universidad nacional se ubica en la categoría medianamente feliz, frente al 81.8% de la universidad particular que se ubican en la misma categoría, por lo que a escala general se puede rescatar que en ambas poblaciones tiene una buena actitud frente a la felicidad en la vida.

Tabla 4

Prueba t de student para la variable Felicidad en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Felicidad | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | | |
|-----------|---|-------|--------|---------------------|-------------------------|------------------------------------|---|----------|
| | No se asumen varianzas iguales | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | | 0,659 | 35,573 | 0,514 | 0,069 | 0,105 | -0,144 | 0,282 |

* $t > 0.05$

Fuente: *Elaboración propia*

El nivel de significancia es de 0.514, por lo que al ser mayor que 0.05 desestima la importancia de la variable a nivel general, siendo que ambas poblaciones tengan igual comportamiento ante esta variable.

3.3. Análisis del factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 5

Nivel del Factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Sentido positivo de la vida | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia (%) | Frecuencia (%) | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|----------------|----------------|----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| | U. Publica | U. Privada | U.Publica | U.Privada | válido U. Publica | válido U. Privada | acumulado U. Publica | acumulado U. Privada |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medianamente Feliz | 2 | 1 | 4 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.0 | 4.5 |
| feliz | 6 | 1 | 12 | 4.5 | 12 | 4.5 | 16.0 | 9.1 |
| Altamente Feliz | 42 | 20 | 84 | 90.9 | 84 | 90.9 | 100.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100.0 | 100 | 100 | | |

Fuente: *Elaboración propia*

Según los datos obtenidos el 90.9% de los encuestados de la universidad privada es altamente feliz en esta dimensión, frente al 84% de su contraparte pública que se encuentra en esta misma categoría, esto puede deberse a que en esta última institución tiene personal con una media de edad más alta que los de su contraparte particular, lo que influye en los resultados obtenidos, siendo los más jóvenes con mejor sentido positivo de la vida que una persona mayor.

Tabla 6

Prueba t de student del Factor Sentido Positivo de la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Sentido positivo de la vida | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|--------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | No se asumen varianzas iguales | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | | -0,522 | 42,390 | 0,604 | -0,064 | 0,122 | -0,309 | 0,182 |

* $t > 0.05$

Fuente: Elaboración propia

La significancia bilateral encontrada en la tabla es de 0.604, el cual es mayor al 0.05 establecido por el valor T para estudios de ciencias sociales, lo cual quiere decir que no es significativo para el estudio realizado, esto a su vez se traduce en que no existe diferencia de la variable de estudio en estos dos grupos de muestra.

3.4. Análisis del factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 7

Nivel del Factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Satisfacción con la vida | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia (%) | Frecuencia (%) | Porcentaje válido | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| | U. Publica | U. Privada | U.Publica | U.Privada | U. Publica | U. Privada | U. Publica | U. Privada |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medianamente Feliz | 5 | 2 | 10 | 9 | 10 | 9.1 | 10.0 | 9.1 |
| feliz | 23 | 7 | 46 | 32 | 46 | 31.8 | 56.0 | 40.9 |
| Altamente Feliz | 22 | 13 | 44 | 59 | 44 | 59.1 | 100.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100 | 100 | 100 | | |

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos en la tabla 4, el 59.1% de los encuestados de la universidad privada, se ubica en la categoría altamente feliz, en cambio, los encuestados de la universidad pública solo el 44% se ubica en esta categoría, esto significa que los encuestados de la institución privada sienten que están concretando su ideal de vida.

Tabla 8

Prueba t de student del Factor Satisfacción con la Vida en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Satisfacción con la vida | No se asumen varianzas iguales | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | | -0,936 | 39,419 | 0,355 | -0,160 | 0,171 | -0,506 | 0,186 |

* $t > 0.05$

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos en esta tabla se rescata que la significancia es de 0.355, por lo que al superar el 0.05 estipulado para la “prueba t” se considera como un no significativo para el estudio realizado.

3.5. Análisis del factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 9

Nivel del Factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Realización Personal | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia (%) | Frecuencia (%) | Porcentaje válido | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| | U. Publica | U. Privada | U.Publica | U.Privada | U. Publica | U. Privada | U. Publica | U. Privada |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medianamente Feliz | 9 | 1 | 18 | 4.5 | 18 | 4.5 | 18.0 | 4.5 |
| feliz | 26 | 9 | 52 | 40.9 | 52 | 40.9 | 70.0 | 45.5 |
| Altamente Feliz | 15 | 12 | 30 | 54.5 | 30 | 54.5 | 100.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100.0 | 100 | 100 | | |

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos se observa que el 30% de los encuestados de la universidad pública se ubicó en la categoría altamente feliz, frente al 54.5% de los encuestados de la Universidad privada, esto sugiere que los trabajadores de la universidad nacional han alcanzado sus metas y se sienten realizadas.

Tabla 10

Prueba t de student del Factor Realización Personal en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Realización personal | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|--------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | No se asumen varianzas iguales | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | | -2,089 | 46,156 | 0,042 | -0,335 | 0,160 | -0,657 | -0,012 |

* $t > 0.05$

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla se puede observar que la significancia es de 0.042, lo que significa que es significativa y de importancia para la investigación realizada.

3.6. Análisis del factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

Tabla 11

Nivel del Factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Alegría de Vivir | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia (%) | Frecuencia (%) | Porcentaje válido | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| | U. Publica | U. Privada | U.Publica | U.Privada | U. Publica | U. Privada | U. Publica | U. Privada |
| Infeliz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medianamente Feliz | 1 | 0 | 2 | 0.0 | 2 | 0.0 | 2.0 | 0.0 |
| feliz | 7 | 2 | 14 | 9.1 | 14 | 9.1 | 16.0 | 9.1 |
| Altamente Feliz | 42 | 20 | 84 | 90.9 | 84 | 90.9 | 100.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100.0 | 100 | 100 | | |

Fuente: *Elaboración propia*

Según los datos presentados en la tabla de alegría de vivir, el 90.9% de los encuestados de la universidad privada es altamente feliz en esta dimensión, frente al 84% de su contraparte pública que se encuentra en esta misma categoría, a pesar de ser pocos los puntos porcentuales de diferencia, esto representa que se sienten a gusto con las experiencias positivas que han experimentado en su trayecto de vida.

Tabla 12

Prueba t de student del Factor Alegría de Vivir en los colaboradores de una universidad pública y privada – 2018.

| Alegría de vivir | No se asumen varianzas iguales | prueba t para la igualdad de medias | | | | | | |
|------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------|------------------|----------------------|------------------------------|--|----------|
| | | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Diferencia de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | | -1,011 | 58,149 | 0,316 | -0,089 | 0,088 | -0,265 | 0,087 |

* $t > 0.05$

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla se puede observar que la significancia es de 0.316, lo que significa que no es significativa para la investigación realizada.

Capitulo IV:

Discusi3n

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

El nivel de significancia de la variable felicidad es de 0.514, por lo que al ser mayor que 0.05 desestima la importancia de la variable a nivel general, esto se traduce en que ambas poblaciones tengan un comportamiento bastante similar ante esta variable, este hallazgo resulta ser novedoso en cuanto, al no haber sido tratada esta variable, no se pudieron predecir los resultados de antemano, obteniendo resultados medianamente felices con tendencia a altamente felices en ambas muestras, por lo que se puede contrastar con el estudio realizado por Perandones, Herrera y Lledo en el 2013, en su estudio comparativo obtuvieron como resultado que los docentes de República Dominicana, eran más felices que los docentes españoles, esta idea también puede ser reforzada por Win/Gallup International (2015), mediante su reporte mundial de felicidad, en donde se encuentra que los países latinoamericanos, se encuentran entre los más felices, pese a no contar con la infraestructura de los países nórdicos o sus altos ingresos de PBI; no obstante los estudios realizados por Yamamoto y su equipo, sobre esta misma variable en nuestro país, encontraron que el valle del Mantaro es la zona más felices del Perú, seguido está la zona norte del país, tomando en cuenta ello, no es complicado entablar relación con los resultados obtenidos de forma general, no obstante se encontraron diferencias significativas que son interesante objetos de estudio.

En el factor sentido positivo de la vida, la significancia bilateral encontrada fue de 0.604, la cual al ser mayor que 0.05 se toma como que no se encuentra diferencias significativas entre los dos grupos de estudios, además de que la mayoría de sus encuestados se sitúan en el nivel altamente feliz, tomando como base la teoría de Reynaldo Alarcón al momento de definir esta dimensión se puede deducir que las personas encuestadas, no experimentaban sentimientos de tristeza y ensimismamiento, a su vez este hallazgo es positivo en el sentido que gran parte de la población encuestada, estarían exentos de estos sentimientos negativos, por lo que descartaría una depresión que devenga un déficit en su productividad y relaciones interpersonales, esto puede ser respaldado a nivel filosófico por Alarcón 2009 citando a Sócrates donde que expone: “todo hombre quiere necesariamente su mayor bien o su verdadera felicidad, como fin general de sus actos”, a su vez Aristoteles manifestaba en obra la “La Republica o El Estado” una felicidad privada y una pública, teniendo en cuenta que la segunda es complementaria a la primera, por lo que se podría tomar en sentido que lo más importante es la felicidad individual y que secundaría la felicidad hacia los demás, entonces

se puede decir que las personas encuestadas buscan experimentar estos estados de felicidad y satisfacción; esto también puede ser apoyado por Seligman en el 2000 puesto que la persona para ser feliz se vale de factores intrínsecos, valiéndose de sus habilidades sociales, extroversión, esperanza, etc.; y extrínsecos tales como dinero, familia, amigos, estudios, etc. Así mismo, Yamamoto en el 2015 en su conferencia para TEDX, expone que en su investigación realizada sobre la felicidad en el Perú, el poblador peruano tiene una red de soporte emocional (familia y amigos) lo cual afecta positivamente en la química cerebral teniendo, liberando oxitocina y otros opiáceos necesarios para reducir el nivel malestar y aumentar la sensación de placer, todo esto sin efectos secundarios. Entonces se puede tomar como que el poblador peruano sobre todo nuestros miembros locales, tendrían esta red de soporte emocional le permitiría a ambos grupos de estudio que no caigan en depresión, entonces la persona se valdría tanto de sus habilidades innatas y su red de apoyo para buscar un sentido positivo a su vida, buscando su felicidad y luego compartiéndola con sus seres cercanos.

El nivel de correlación obtenido en el factor Satisfacción con la Vida, fue de 0.355, por lo que no representa una diferencia significativa entre las dos muestras estudiadas, este factor indica felicidad con respecto a los bienes o metas alcanzadas, al obtener esta similitud de resultados indicaría que los encuestados de ambas muestras se encuentran en un nivel feliz por lo que han obtenido, estos resultados se pueden respaldar por Aristóteles siendo citado por Alarcón en el 2009 en el cual la persona busca su propia felicidad y que luego busca hacer felices a los demás; así mismo Seligman en el 2000 expone que la persona también necesita de factores extrínsecos para ser feliz, entre los que se encuentra, amasar una cantidad de dinero determinada, obtener un título, gozar de buena salud, tener un buen clima social – laboral, obtener un ascenso o un nuevo empleo, por lo que también es importante tomar atención, en esta dimensión; la cual va relacionada con la teoría de Abraham Maslow y su Piramide de necesidades humanas, específicamente se relaciona con el motivo de logro, la cual es importante puesto que nos invita a mejorar nosotros mismos, en el sentido que al obtener una meta, ya estamos planteando la siguiente, no obstante se debe tener en cuenta que forma una pequeña parte de la felicidad que obtenemos o gozamos y no lo es todo, para reforzar esta idea Achor en el 2011 en su conferencia para TEDX, expone que primero se tiene que ser feliz y luego trabajar, mas no al contrario porque solo estaría cayendo en la motivación, además un trabajador feliz es más productivo que uno estresado o neutro; por lo

que si bien es cierto que la persona puede obtener felicidad de los logros que ha obtenido y va obteniendo, esto resulta ser pasajero.

En la prueba t Student para el factor Realización Personal, obtuvo una diferencia significativa del 0.042 la cual ser menor que 0.05 indicaría que existe diferencia entre las dos muestras, en este factor los encuestados responderían a una felicidad autentica y duradera, mas no de algo temporal como en el factor anterior, siendo los encuestados de la universidad privada los que puntúan más alto que la universidad pública, esto puede sustentarse por los estudios realizados por Seligman (2000) donde al evaluar a jóvenes australianos a lo largo de 15 años, los que tenían mejor humor, actitud y se sentían más felices, obtenían mejores trabajos, rendían mejor y eran más perseverantes, por lo que se puede decir que los encuestados de la universidad particular tienden a buscar cumplir objetivos de su institución y personales, buscando una mejor rentabilidad por su trabajo que desempeña, así mismo Seligman en el 2006 plantea una fórmula para determinar la felicidad duradera, la cual contiene un rasgo fijo heredado (planteamiento genético), circunstancia de la vida y control de voluntad, no obstante Ariza en el 2012 citando la investigación de De Neve expresa que existe asociación con el gen 5-HTTLPR el cual pueda asociarse con la felicidad, sin embargo, esto comprendería solo un tercio de lo que puede influir en la persona para que sea feliz, con lo cual los otros dos factores expuestos por Seligman comprenderían un mayor peso para que la persona se sienta feliz con su vida.

En la prueba t para el factor Alegría de Vivir se encontró una significancia de 0,316 la cual al ser mayor que el 0,05 se toma como una diferencia no significativa para el estudio, en este factor, Reynaldo Alarcón, lo refiere a lo maravilloso que es la vida y las experiencias positivas que ha tenido a lo largo de su vida, por esta definición se puede explicar en parte los resultados puesto que toda persona tiene experiencias positivas desde pequeñas, estos resultados también pueden ser avalados por Seligman (2000) en el cual exponen que para que una persona tenga felicidad duradera debe tener en cuenta el rasgo heredado, la voluntad y las circunstancias, las cuales también juegan un factor más importante, por lo que no basta tener un ingrediente genético que dicte cuan feliz podemos ser, sino las circunstancias significativas y el valor que voluntariamente le podamos dar a estas, aunque desde luego, tienen que existir. En un estudio realizado por Adecco en el 2014, rescata que 3 de 4 trabajadores españoles es feliz en su puesto y esto está ligado a una mejor valoración del trabajador en su puesto de trabajo, por lo que estarían empoderando a su personal y dando una experiencia positiva en su puesto de trabajo, así mismo, Trabajando en el 2017, e su

publicación “¿Feliz o Infeliz en el trabajo?¿Cuáles son los motivos?” en la cual encuesta a 1770 peruanos, se encontró que el 51% de los encuestados era feliz en su centro de labores entre los motivos que se rescató fueron: desarrollarse a nivel laboral, equilibrar trabajo y vida personal, buen ambiente laboral, entre otras, entre las expuestas, se puede rescatar que de alguna forma las personas buscan oportunidades para generar estas experiencias positivas.

Capítulo V:

Propuesta

CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA

Tomando como base la fundamentación del marco teórico del presente trabajo, la persona debe su felicidad en gran medida a su genética y la otra parte lo conforma su ambiente, teniendo esto en cuenta el trabajo por realizar para realizar mejoras en las que la persona pueda sentirse realizada y feliz, convendría trabajar en habilidades blandas y el “ser” de cada uno, esto ayudaría a cambiar su perspectiva de vida por otra más favorable y menos gris; así mismo se puede mejorar el entorno donde la persona en este caso su centro de labores, puesto que también influiría no solo en su cliente interno, sino también en el cliente externo.

Esto conviene tanto para la institución como para el colaborador puesto que, en varios estudios realizados a nivel internacional, hay una relación directa entre la felicidad del trabajador en sus centros de labores con su productividad e inversamente proporcional al ausentismo, enfermedad y accidentabilidad; por lo que se vería más como una inversión a largo plazo y no como un frívolo gasto.

“Si cuidas de tus empleados, ellos cuidaran de tus clientes”. Richard Branson

Así mismo tomando en cuenta los datos obtenidos en la presente investigación, se propone lo siguiente:

Abrazo-Saludo

La implementación del abrazo-saludo es beneficioso en cuanto permite crear lazos más sinceros con las personas de nuestro entorno inmediato, si es de una posición de jerarquía se establecería más confianza del colaborador con su jefe de área o superior en cuanto permitiendo una comunicación más fluida, sincera y efectiva; en cuanto a los compañeros de área permite crear un mejor ambiente laboral, disminuyendo el estrés y la tensión diaria que puede generar una oficina o labor universitaria; al mejorar este canal de comunicación de orden vertical y transversal, el proceso de paso de información mejora, reduciendo tiempos que actualmente se tienen y volviéndose más eficiente y eficaz.

Así mismo al implementar esta práctica, la atención tanto al cliente interno como externo mejora en calidad, puesto que a nivel neurológico se liberan endorfinas que ayudan a disminuir el estrés y la tensión, a su vez contribuyen a que la persona tenga una sensación

de bienestar, lo que contribuye a mejorar su nivel de felicidad, y que a su vez permite tener una mejor actitud al momento de atender al usuario y personal de la institución en general.

Pausas Activas

Las pausas activas son necesarias para que la persona pueda distender los músculos y evitar problemas ergonómicos, problemas que conllevan a molestias crónicas y agudas producto del trabajo de oficina, la implementación y ejecución de la misma permite mejorar la postura física de la persona, autoestima y calidad de trabajo.

Estas pausas deben realizarse 5 minutos cada 4 horas, los cuales son ejercicios de distensión, que permiten liberar la tensión acumulada por el mismo trabajo.

Ejercicios de Risa

La risa tiene varios efectos positivos para la persona entre ellos: las carcajadas disminuyen el insomnio; previene los infartos, ya que los espasmos que se producen en el diafragma fortalecen los pulmones y el corazón; rejuvenece la piel porque tiene un efecto tonificante y antiarrugas; al liberarse endorfinas, tiene un efecto analgésico; la carcajada hace vibrar la cabeza y se despejan la nariz y el oído; reduce la presión arterial; refuerza el sistema inmunológico; facilita la digestión, al aumentar las contracciones de los músculos abdominales; mejora la respiración.

Al soltar una buena carcajada al comienzo de la jornada también se liberan endorfinas las cuales mejoran la actitud y predisposición de la persona, así también contribuye a su percepción de optimismo sobre sus labores antes de iniciar la jornada y repercute de forma positiva sobre la autoestima de la persona.

Actividades de integración con las familias de los colaboradores

El involucrar la familia del personal con la institución ayuda a:

1.- El personal percibirá que la institución se preocupa por el no solo por su productividad, sino también por su aspecto personal.

2.- La Familia también tendrá la sensación que pertenece a la institución por ello, y se identificará con ella.

3.- El momento de integración que tenga el colaborador con su familia es fundamental, puesto que permite una mayor cohesión del núcleo familiar, mejorando la comunicación, disminuyendo los problemas y mejorando su dinámica familiar.

Cabe destacar que el hecho de que el colaborador tenga un núcleo familiar sólido y que no presente problemas graves contribuye a la felicidad del mismo en ese aspecto; desde otra perspectiva conviene a la empresa en cuanto tenga un personal sin problemas familiares o sean poco graves, permite que se concentre más en su labor diaria, lo que a su vez contribuye a que el colaborador sea más productivo.

El Colaborador de la Felicidad (Gestor de Bienestar Laboral)

Esta idea se basa del Happy Manager, el cual tienen algunas empresas o corporaciones internacionales, la cual está dando buenos resultados, en sus respectivos sectores, por lo que aplicar un programa piloto dentro de la institución para ver su implementación y mejora.

Este nuevo puesto estaría ubicado en el área de Recursos Humanos, a nivel de organigrama dependería directamente del Jefe de Recursos Humanos y estaría encargado de velar por la felicidad de los empleados, siendo una pieza importante para fomentar la “carcajada necesaria” para alivianar la tensión de la oficina sin que ello signifique que los colaboradores dejen sus labores, o simplemente motivarles, también deberá actuar como consejero, frente algunas problemáticas propias de cada colaborador.

En un principio el “Colaborador de la Felicidad” se encargaría de monitorear a la facultad donde se aplicaría la prueba piloto, lo cual también ayudaría a reportar el avance que se tenga de los programas aplicados e implementación de las nuevas actividades, así mismo se encargaría de medir y comparar el cambio que se pueda generar con el personal que participe de los talleres, pudiendo plasmarlo en informes periódicos, ya sean mensuales, bimestrales o semestrales.

El perfil adecuado para este puesto deberá ser:

Funciones:

Gestión de clima laboral, satisfacción laboral, desempeño, gestión de planes de calidad de vida, programa de incentivos, prevención de riesgos psicosociales, seguimiento de los mismos, coordinar con las distintas sub-áreas de RRHH (bienestar social, desarrollo organizacional, entre otras), análisis de retorno de la inversión en las estrategias de gestiones de su cargo.

Requisitos:

Licenciado en psicología, deseable con post-grado en desarrollo organizacional, conocimientos en clima laboral, motivación laboral, indicadores de gestión, experiencia mínima de 1 año en bienestar social, seguridad y salud ocupacional, desarrollo organizacional, sexo indistinto, edad: más de 28 años.

Competencias:

Orientación al servicio, atención al cliente interno, capacidad de análisis, dinamismo, proactividad, comunicación asertiva.

Taller de Actitudes Positivas

| N° | Sesión | Materiales | Técnica | Tiempo | Ponente | Lugar |
|----|---------------------------------|--|--|-------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1 | Bienvenida y trabajo de Teatro | Espadas de goma, coronas de juguetes, capas, otros objetos variados. | Teatro terapéutico | 2 horas | Ps. Gian Barrios | |
| 2 | Actitudes Negativas y el Perdón | Papel Bond, lapiceros o lápices de colores, grabadora, música para sesión, proyector, laptop | Exposición, técnica de relajación | 1 hora 40 minutos | Bach. Juan Silva | |
| 3 | Experiencia de Flow | Proyector, micrófono, grabadora, música para la sesión, fichas de trabajo. | Exposición, trabajo con las fichas | 1 hora 40 minutos | Mg. Armando Chirinos | |
| 4 | Risoterapia I | Cajón musical, guitarra, pandereta | Risoterapia | 2 horas | Ps. Cesar Serrano | |
| 5 | Risoterapia II | Cajón musical, guitarra, pandereta | Risoterapia | 2 horas | Ps. Cesar Serrano | |
| 6 | Entre risas | Proyector, parlantes, música para la sesión, hojas bond, lapiceros, historias cortas | Exposición, reflexión, historias incompletas | 2 horas | Bach. Juan Silva | |
| 7 | Soltando anclas | Cojín, ropa cómoda | Jornada espiritual | 1 día | P. Sergio | Salón de retiros parroquiales |
| 8 | Jarrón nuevo | Cojín, fichas de evaluación, conversatorio. | dialéctica | 1 hora 30 min. | Bach. Juan Silva | |

| Taller de Actitudes Positivas | | | |
|--------------------------------------|-----------------|------------------------|---------------------|
| Ítem | Cantidad | Precio unitario | Precio total |
| Juguetes varios | 5 und. | S/.10.00 | S/.50.00 |
| Espadas de goma | 3 und. | S/.15.00 | S/.45.00 |
| coronas | 2 und. | S/.5.00 | S/.10.00 |
| Papel bond | 2 millares | S/.20.00 | S/.40.00 |
| Lapiceros | 30 und. | S/.1.50 | S/.45.00 |
| Bach. Juan Silva | 5 hora | S/.60.00 | S/.300.00 |
| Ps. Gian Barrios | 2 horas | S/.80.00 | S/.160.00 |
| Ps. Cesar Serrano | 4 horas | S/.80.00 | S/.320.00 |
| Mg. Armando Chirinos | 2 horas | S/.120.00 | S/.240.00 |
| Total | | | S/.1210.00 |

Taller de Actitudes Positivas

| N° | Sesión | Materiales | Técnica | Tiempo | Ponente | Lugar |
|----|--------------------------------------|---|--|-------------------|-----------------------|-------|
| 1 | Autoconocimiento | Papel bond, lápices de colores, cinta adhesiva, fichas “ventanas de Yohari”, música para la sesión, parlantes, laptop, pelota anti estrés | <ul style="list-style-type: none"> - Ejercicios de distensión. - Aplicación y análisis de la “Ventana de Yohari” | 1 hora 30 minutos | Bach. Juan Silva | |
| 2 | Trabajo en equipo | Vasos descartables, pelotas pequeñas de plástico, papel periódico. | Dinámicas varias | 1 hora 30 minutos | Bach. Juan Silva | |
| 3 | Negociación y Solución De Conflictos | Papel bond, lapiceros. | Sociodramas | 1 hora 30 minutos | Dr. Jesús Chong Ramos | |
| 4 | Inteligencia Emocional | Pelotas anti estrés | Teatro Terapéutico | 1 hora 30 minutos | Ps. Gian Barrios | |
| 5 | Inteligencia Emocional | Un objeto cualquiera que traiga cada participante | Teatro Terapéutico | 1 hora 30 minutos | Ps. Gian Barrios | |
| 6 | Comunicación Efectiva | Grabadora, música para la sesión | Risoterapia | 1 hora | Dr. Jesús Chong Ramos | |
| 7 | Empatía | Grabadora, música para la sesión | Risoterapia | 1 hora | Dr. Jesús Chong Ramos | |
| 8 | Asertividad | Grabadora, música para la sesión | Risoterapia | 1 hora | Dr. Jesús Chong Ramos | |

| Taller de Actitudes Positivas | | | |
|--------------------------------------|-----------------|------------------------|---------------------|
| Ítem | Cantidad | Precio unitario | Precio total |
| Papel bond | 2 millares | S/.20.00 | S/.40.00 |
| Lapiceros | 30 und. | S/.1.50 | S/.45.00 |
| Pelota anti estrés | 35 und. | S/. 2.00 | S/. 87.00 |
| Vasos descartables | 1 ciento | S/.1.50 | S/.3.00 |
| Pelotas pequeñas de plástico | 1 ciento | S/. 3.00 | S/. 3.00 |
| Fotocopias | 50 und. | S/. 0.05 | S/. 2.50 |
| Bach. Juan Silva | 3 horas | S/.60.00 | S/.180.00 |
| Ps. Gian Barrios | 3 horas | S/.80.00 | S/.240.00 |
| Dr. Jesús Chong Ramos | 3 horas | S/.200.00 | S/.600.00 |
| Total | | | S/. 1200.50 |

REFERENCIAS

- Achor, S. [TEDx Talks] (2011, setiembre 30). "The Happiness Advantage: Linking Positive Brains to Performance". [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=GXY__kBVq1M
- Adecco (2014). IV Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo. Recuperado de Adecco: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/550.pdf
- Adecco (2015). IV Encuesta Adecco sobre Profesiones Felices. Recuperado de Adecco: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/644.pdf
- Andres, E. y Martín, A. (2010). La Felicidad en el Trabajo. Madrid: Tatum. Recuperado de http://www.tatum.es/blogosferarrhh/Multimedia/Documentos/ebook_felicidad_trabajo.pdf
- Aguilera, J., Martín, J. y Granados, R. (2014). *Felicidad, desempleo y crisis económica en Andalucía. Algunas evidencias*. Recuperado de Pro-Quest: <http://search.proquest.com/pqcentral/docview/1550518783/fulltextPDF/29509705695F4A3CPQ/16?accountid=39560>
- Alarcón, R. (2002). *Fuentes de felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente?* Lima: Portal de Revistas PUCP: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/3710/3692>.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología De La Felicidad*. Lima: Universidad Ricardo Palma / Editorial Universitaria.
- Alarcón, R., & Caycho Rodríguez, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de lima metropolitana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 9 (1), 59-69. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297233780004>
- Arcila, H. (2011). *Medición De Niveles De Bienestar Subjetivo O Felicidad, De Una Muestra A Conveniencia, De Los Afiliados Al Programa Para La Salud Psicofísica – PROSA–, Universidad de Antioquia. Medellín*. Recuperado de Universidad de Universidad de Atioquia: http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/prosa_investigacion_felicidad.pdf
- Ariza, L. (2012). *¿Heredamos la Felicidad?* España. Recuperado de El país: http://elpais.com/diario/2012/01/15/eps/1326612414_850215.html

- Cardenas, L. (2014). *Los Neurotransmisores en el Funcionamiento del Cuerpo Humano y las Emociones*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/39426/1/luzdarycardenass.2014.pdf>
- Caycho, T. (2010). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima*. Lima, Perú. Recuperado de biblioteca central Pedro Zulem: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/scientia/v2_n1/pdf/a07v2n1.pdf
- Chavez, N. (2011). La felicidad y el happy manager: una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización. Recuperado de “De Gerencia”: <http://www.degerencia.com/articulo/la-felicidad-y-el-happy-manager-una-estrategia>
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Fluir. Una Psicología de la Felicidad*. Barcelona: Editorial Kairos S.A.
- El secreto de la felicidad de los empleados de Google (2013, Enero 30). Recuperado de <http://www.cromo.com.uy/el-secreto-la-felicidad-los-empleados-google-n530232>
- Efe. (2013). ¿Tiene ya su empresa Director de la Felicidad? Recuperado de América Economía: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/tiene-ya-su-empresa-director-de-la-felicidad>
- Frankl, V. (1991). *El Hombre en Busca de Sentido*. Barcelona: Editorial Herder S.A.
- Gamero, H. (2012). *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad en la Ciudad de Arequipa*. Tesis de pregrado. Universidad Católica San Pablo
- Helliwell y otros (2015). *Reporte Mundial de felicidad 2015*. Recuperado de http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2015/04/WHR2015_Spanish_Ch-1.pdf
- Hernandez, R., Fernandez C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Navarro, A. (S.F). *Funcionamiento cerebral*. Argentina: Asociación Educar. Recuperado de <http://www.asociacioneducar.com/monografias/navarro.pdf>
- Nic Marks: “La felicidad es buena y útil para el trabajo” (2015, Enero 28). Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/nic-marks-felicidad-buena-y-util-trabajo-2121792>

- Moyano-Díaz, E., & Páez, D., & Torres, M. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario para medir estrategias de aumento de la felicidad (HIS) en versión castellana (CEA-EAP). *Terapia Psicológica*, 34 (2), 143-154.
- Perandones, T., Herrera, L. y Lledo, A. (2013). Felicidad Subjetiva Y Autoeficacia Docente En Profesorado De República Dominicana Y España. Recuperado de Dialnet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932251>
- RPP (2018). ¿Cuál es el lugar más feliz del Perú? (20 de marzo del 2013). Recuperado de: <http://vital.rpp.pe/salud/cual-es-el-lugar-mas-feliz-del-peru-noticia-578070>
- Seligman, M. (2006). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: LITOGRAFIA S.I. A.G.S. A.
- Trabajando (08, setiembre, 2017). ¿Feliz o Infeliz en el trabajo? ¿Cuáles son los motivos? (Trabajando Peru). Recuperado de: <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1504893118/-Feliz-o-Infeliz-en-el-trabajo--Cuales-son-los-motivos-.html>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Orgazational Psychology*. Recuperado de <http://search.proquest.com/pqcentral/docview/1499055657/fulltextPDF/C53F1966A91342B9PQ/2?accountid=39560>
- Yamamoto, J. [TEDx Talks] (2015, Marzo 20). "¿Cómo promover la felicidad de los peruanos?". [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=mqoWD9X7-ys>

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA DE FELICIDAD

Edad: _____ Sexo: M F Institución: _____

Tiempo que labora: _____

Instrucciones: Según como se sienta en su trabajo coloque un aspa sobre las siglas de las columnas, considerando lo siguiente:

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

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

| | | | | | |
|---|----|---|---|---|----|
| 23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos. | TA | A | ? | D | TD |
| 24. Me considero una persona realizada. | TA | A | ? | D | TD |
| 25. Mi vida transcurre plácidamente. | TA | A | ? | D | TD |
| 26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia. | TA | A | ? | D | TD |
| 27. Creo que no me falta nada. | TA | A | ? | D | TD |

ANEXO 2

Normas de interpretación

Estas normas se presentan como una guía para interpretar los resultados que puedan obtenerse en investigaciones con el presente instrumento.

Se han construido a partir de los criterios de Puntajes Máximos y mínimos

Frecuencias para escala general.

Menos de 35 = Muy Bajo

36 a 48= Bajo

49 a 66= Promedio

67 a 84= Alto

85 a más =Muy Alto

Frecuencia por factores:

| | INFELIZ | MEDIANAMENTE FELIZ | FELIZ | ALTAMENTE FELIZ |
|------------|----------|--------------------|---------|-----------------|
| FACTOR I | 52 A MAS | 39 A 51 | 25 A 38 | MENOS DE 24 |
| FACTOR II | 6 A 12 | 13 A 18 | 19 A 24 | 25 A MAS |
| FACTOR III | 6 A 12 | 13 A 18 | 19 A 24 | 25 A MAS |
| FACTOR IV | 4 A 8 | 9 A 12 | 13 A 16 | 17 A MAS |

ANEXO 3

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada:
.....
.....

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Se me plantearán diferentes preguntas, a través de entrevistas y/o cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares o de diversa índole. Pero todo lo que responda a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brinden mis compañeros, también debe ser confidencial.

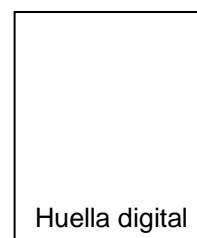
Se me ha explicado que, si decido participar en la investigación, puedo retirarte de él en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Fecha: _____

Nombre del Participante: _____

DNI: _____



Firma del investigador

DNI:

Distribución poblacional según edad

| Edad | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia |
|----------|------------|------------|------------------|------------------|
| | U. Publica | U. Privada | (%) U.Publica | (%) U.Privada |
| 27-35 | 6 | 8 | 12 | 36 |
| 36-44 | 22 | 8 | 44 | 36 |
| 45-53 | 6 | 3 | 12 | 14 |
| 54 a más | 16 | 3 | 32 | 14 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Distribución poblacional según sexo

| Sexo | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia |
|-----------|------------|------------|------------------|------------------|
| | U. Publica | U. Privada | (%) U.Publica | (%) U.Privada |
| Masculino | 24 | 9 | 48 | 41 |
| Femenino | 26 | 13 | 52 | 59 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Distribución poblacional según el tiempo que labora en la institución.

| Tiempo que labora | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia | Frecuencia |
|-------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| | U. Publica | U. Privada | (%) U.Publica | (%) U.Privada |
| 1-5 | 0 | 12 | 0 | 55 |
| 6-10 | 8 | 5 | 16 | 23 |
| 11-15 | 22 | 3 | 44 | 14 |
| 16-20 | 9 | 2 | 18 | 9 |
| 21 a más | 11 | 0 | 22 | 0 |
| Total | 50 | 22 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia