

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo
2019

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Rodriguez Choccllo Jeanette Nataly

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Dedico este trabajo, primero a Dios por permitirme disfrutar de mi carrera profesional, a mis padres Claudia y Victor, por ser mi mayor impulso a seguir adelante, a mi compañero de vida Samuel por ser siempre mi mayor apoyo en momentos retadores y finalmente pero no menos importante a los profesores de pregrado que tienen mi completa admiración y gratitud por sus enseñanzas impartidas.

Agradecimiento:

Agradezco a mi equipo de Gestión Humana por brindarme las facilidades para realizar mi trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°001-FPs y TS-2019, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado *“Niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019”*, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Jeanette Nataly Rodriguez Chocello

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación e importancia	17
CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual	
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Base teórica	25
2.2.1. Conceptualización de la Felicidad	25
2.2.2. Concepción de la Felicidad durante la Época griega	26
2.2.3. El enfoque psicológico de la felicidad	28
2.2.4. Dimensiones de la Felicidad	32
2.2.5. La felicidad y las etapas de la vida	34
2.3. Definiciones conceptuales	35
	v

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Diseño de investigación	37
3.3. Población y muestra	38
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	40
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	42

CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados

4.1. Presentación de resultados generales	44
4.2. Presentación de resultados específicos	48
4.3. Procesamiento de los resultados	53
4.4. Discusión de los resultados	53
4.5. Conclusiones	55
4.6 Recomendaciones	56

CAPÍTULO V: Programa de intervención

5.1. Denominación del programa	58
5.2. Objetivos del programa	58
5.2.1 Objetivo general	58
5.2.2 Objetivos específicos	58
5.3. Justificación del programa	58
5.4. Desarrollo de las sesiones	61
5.5. Sector al que se dirige	71
5.6. Establecimiento de conductas problema/meta	71
5.7. Metodología de la intervención	74
5.8. Instrumentos/materiales a utilizar	76
5.9. Cronograma	78

Referencias bibliográficas

Anexos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización	41
Tabla 2. Baremo de interpretación de la variable	43
Tabla 3. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el sexo	44
Tabla 4. Datos sociodemográficos de los trabajadores según la edad	45
Tabla 5. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el estado civil	46
Tabla 6. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el tiempo de permanencia	47
Tabla 7. Niveles de felicidad en trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019	48
Tabla 8. Nivel felicidad en los trabajadores, según la dimensión Sentido Positivo de la Vida	49
Tabla 9. Nivel de felicidad en trabajadores según la dimensión Satisfacción con la Vida	50
Tabla 10. Nivel de Felicidad en trabajadores según la dimensión Realización Personal	51
Tabla 11. Nivel de Felicidad en trabajadores según la dimensión Alegría de Vivir	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Propuesta inicial de la teoría de Motivación de Maslow	29
Figura 2. Modelo Flow o fluir de Csikszentmihalyi	30
Figura 3. Formula de la Felicidad	31
Figura 4. Modelo PERMA de Seligman	32
Figura 5. La Felicidad y las etapas de la vida	35
Figura 6. Diseño de la investigación	37
Figura 7. Técnica de muestreo aleatorio simple	38
Figura 8. Técnica de factor de corrección por finitud	39
Figura 9. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el sexo	44
Figura 10. Datos sociodemográficos de los trabajadores según la edad	45
Figura 11. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el estado civil	46
Figura 12. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el tiempo de permanencia	47
Figura 13. Niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019	48
Figura 14. Nivel de Felicidad en los trabajadores, según la dimensión Sentido Positivo de la Vida	49
Figura 15. Nivel de Felicidad en los trabajadores según la dimensión Satisfacción con la Vida	50
Figura 16. Nivel de Felicidad en los trabajadores, según la dimensión Realización Personal	51
Figura 17. Nivel de Felicidad en los trabajadores según la dimensión Alegría de Vivir	52

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar los niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

La población se conforma por 100 trabajadores que laboran en la empresa Ovosur SA del distrito de Chorrillos en la ciudad de Lima. La muestra está conformada por 44 trabajadores. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006).

Se establece como conclusión que la Felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA es de nivel promedio en un 80%, determinándose que en líneas generales son favorables los niveles de felicidad que presentan los trabajadores.

Palabras Claves: felicidad, realización, emociones, trabajadores, empresa

ABSTRACT

The objective of this research is to determine happiness levels in workers of the food industry Ovosur SA, period 2019. The study corresponds to a descriptive research with a quantitative approach according to the handling of the data. The research design is non-experimental, cross-sectional.

The population is made up of 100 workers who work in the company Ovosur SA of the district of Chorrillos in the city of Lima. The sample is made up of 44 workers. The technique used to collect the information was the survey and the instrument used was the Lima Happiness Scale by Reynaldo Alarcón (2006).

It is established as a conclusion that Happiness in workers of the food industry Ovosur SA is of average level in 80%, determining that in general lines are favorable levels of happiness that workers present.

Keywords: happiness, fulfillment, emotions, workers, company

INTRODUCCIÓN

La realización de este estudio tiene como centro a la felicidad, que forma como pilar principal de la psicología positiva, un enfoque que a la actualidad se encuentra aún en desarrollo para explorar una diversidad de temas o constructos.

En cuanto a su estudio se va centrar en nuestras fortalezas y emociones positivas que nos va a permitir sobresalir de diversas situaciones difíciles que el ser humana se encuentra expuesto constantemente.

En nuestra realidad peruana, el estudio de la felicidad tiene como pionero a Reynaldo Alarcón, quien desarrolló la Escala de la Felicidad de Lima, dicho instrumento es un gran aporte para nuestra realidad peruana, como también sabemos a la fecha otros profesionales han adaptado el instrumento a la población venezolana y mexicana en diferentes grupos etarios.

Por otra parte, puedo atreverme mencionar que existen a la fecha más profesionales que con sus publicaciones brindan más aportes a la psicología positiva y como esta disciplina puede cooperar con nuestro desarrollo, hacernos sentir más capaces de lograr nuestras metas y sentirnos satisfechos con nuestro día a día.

Respecto, a las investigaciones realizadas en Perú tenemos también a Jorge Yamamoto, quien se interesó por conocer la ciudad más feliz en nuestra nación y saber cuál era la receta de su felicidad de sus pobladores. Es así, que logra llegar a la conclusión que Huancayo viene siendo una de las ciudades más feliz, debido a sus costumbres y el

grado de cooperación que resalta en sus ciudadanos.

Por ello resulta pertinente, preguntarnos como llegar a la felicidad y porque es tan importante ella; muchas de las preguntas que nos hacemos, es muy probable que todos o casi todos tengamos una respuesta de querer alcanzarla y es que según estudios la felicidad es indistinta de aquel que posee fortuna monetaria que del que no. Para cual debo agregar que la felicidad no es el fin sino el camino, es decir, las personas que mejor se encuentren adaptados a su realidad y logren salir adelante con lo que tienen, podrán estar felices consigo mismo, para luego evidenciarlo a su entorno.

Es por ello, que la felicidad para la sociedad cobra mayor revuelo no solo a nivel nacional sino también internacional, debido a sus importantes aportes con la psicología positiva, están teniendo un mayor alcance. Actualmente algunos países sudamericanos como Brasil, desea incorporar un derecho a la felicidad como un derecho constitucional de sus habitantes, países como Francia y Reino Unido que buscan promocionar el bienestar.

Finalmente, entendida de esta manera, la felicidad y la evaluación de la felicidad propiamente dicha, nos permite obtener un aspecto importante para poder entender el comportamiento humano y cómo podemos fortalecer sus virtudes para que pueda sentirse bien consigo mismo.

La tesista.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, la felicidad ha tomado gran importancia, debido al gran interés despertado por todos en encontrar constantemente la felicidad. Sin embargo, nuestro día a día cada vez tiene un ritmo muy precipitado, lo cual no nos permite tener un valor apreciativo de nuestro entorno, seguimos manteniendo ese concepto sobre felicidad de: atesorar bienes materiales, gozar de buen estatus económico, lograr un alto cargo directivo en una organización o incluso sentirnos seguros con el poder adquisitivo que nos brinda el dinero.

Adicionalmente, se han presentado muchos exponentes e investigadores que hoy en día muestran pleno interés por realizar investigaciones a nivel demográfico, socioeconómico o de género. Yamamoto (2016) refiere que existen empresas que invierten en bienestar, sin embargo, la relación con el desempeño no es significativa, dado que la gente más productiva debe primero estar satisfecho con sus necesidades básicas para que luego haya un balance con el ambiente de trabajo.

Según se ha visto, los directivos de las organizaciones están cada vez más involucrados por lograr que sus colaboradores se encuentren satisfechos y felices en el ámbito laboral, dado que han tomado conciencia que las personas felices son más eficaces y productivas. Y al contar con personas felices y satisfechas por ende se logrará cumplir altas expectativas en función a los objetivos organizacionales.

A nivel internacional, para la Organización Internacional del Trabajo (2004), menciona en un estudio sobre la seguridad económica, cuyo informe titulado “seguridad económica para un mundo mejor”, toman datos de países que representan el 85% de la población global para dicho estudio, en donde se consideraron más de 48.000 encuestados en su centro de trabajo y hogar, para lo cual usaron siete formas de medir la actividad laboral: ingreso, mercado laboral, empleo, conocimientos, trabajo, ocupación y representación.

Los resultados enfatizan que la seguridad económica permite desarrollar la felicidad y la tolerancia, con una especie de protección a sus ingresos, lo cual les garantiza estar empleados. Así también, este estudio permitió conocer que es importante el desarrollo profesional a través de capacitaciones, a fin de que puedan desempeñarse de manera óptima en su puesto de trabajo, dado por el contrario indicaría que puede haber frustración en los colaboradores si la empresa no se preocupa por el desarrollo de su personal. Por otro lado, existe una gran parte en el mundo que vive en condiciones de inseguridad económica, lo cual desencadenaría en ira y ansiedad. Por esto, los factores las importantes son seguridad y equidad en sus ingresos. En conclusión, los países que brinden mejor grado de seguridad económica, contara con ciudadanos más felices.

La Organización Mundial de la Salud (2013) refiere que las empresas son inteligentes si se preocupan por sus empleados tanto a nivel físico como emocional, lo cual garantizar una mejora en sus indicadores de retención en sus puestos de trabajo, inclusive mejora el compromiso con su organización.

A nivel nacional, el diario RPP (2017) publicó sobre Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos?, refiriendo que un 74% de peruanos dejaría su empleo por uno que los haga más felices, donde buscaría mejores beneficios e incluso un mejor trato con su jefatura. Así mismo el diario Peru21 (2017), publicó en relación a la Asociación de Buenos Empleadores: "La gente más feliz es más productiva en su trabajo". Se refiere que los empleados con menos angustias y preocupaciones tienen su grado de innovación y creatividad más elevada, por consecuencia resultan ser más productiva para la empresa.

Finalmente, las empresas comienzan a prestarle mayor atención de conocer los aspectos que permite a los colaboradores sentirse más felices en su centro de trabajo, dado que como consecuencias puede ocasionar que muchas veces realicen abandono laboral, que el colaborador comience a somatizar enfermedades, debilitamiento en sus relaciones con sus compañeros, mala relación con su jefe inmediato y trasladar frustraciones al ambiente familiar. Así también, en el caso de las empresas, las consecuencias probables serían la fuga de talentos, empleados desmotivados, demoras en sus procesos productivos y por ende pérdida económica.

Por las consideraciones anteriores, se realiza este trabajo de investigación donde se evidencia está problemática, con la finalidad de diagnosticar los niveles de felicidad de los colaboradores del área de producción y con ello mejorar o proponer alternativas que permitan mantener un equilibrio con el trabajo y la vida familiar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de felicidad en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión sentido positivo de la vida, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de satisfacción con la vida, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de realización personal, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de alegría de vivir, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de felicidad en los **trabajadores** de la industria de

alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de felicidad, según la dimensión sentido positivo de la vida, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019.
- Describir el nivel de felicidad, según la dimensión de satisfacción con la vida, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019.
- Reconocer el nivel de felicidad, según la dimensión de realización personal, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019.
- Detallar el nivel de felicidad, según la dimensión de alegría de vivir, en los **trabajadores** de la industria de alimentos **Ovosur SA**, periodo 2019.

1.4. Justificación e importancia

En estos años, se considera importante realizar estudios sobre los niveles de felicidad y que los ocasiona. Así mismo desde tiempos muy remotos, la psicología positiva viene teniendo como eje de estudio aquellos conductores que producen felicidad. En el ámbito laboral, deseamos contar con empleados felices, no solo para que desarrollen un buen trabajo sino también para mejorar la rotación de personal, motivación, clima laboral y desarrollo profesional. Por consiguiente, las personas que trabajan felices denotan un alto grado de bienestar lo cual permite que se vea reflejado en su salud y estado anímico.

Lo que se quiere investigar, es el nivel de felicidad debido a que nos permitirá conocer que planes de acción podemos incluir en nuestros procesos, con la finalidad de conseguir trabajadores más felices que desarrollen al máximo sus capacidades al sentirse motivados, seguros y a gusto consigo mismos y con la organización.

Además, el tema planteado debe investigarse ya que identificara los niveles de felicidad para conocer el fondo de como las áreas de recursos humanos en diferentes industrias deben elaborar su plan de acción, para que el operario se sienta comprometido con su organización y pueda cuidar su integridad a la hora de desarrollar sus labores.

Así también, es importante considerar que no solo las empresas deben contar con una diversidad de profesionales para asegurar sus procesos productivos y económicos, también debemos tomar relevancia de hacer participar a profesionales de psicología que velen por el bienestar de los colaboradores, detectar a tiempo aspectos negativos que permitan al colaborador mejorar su rendimiento laboral, lograr cercanía con los problemas que lo aquejan, ayudarlo a generar estrategias que permitan tener un equilibrio con su vida familiar y conocer su desarrollo personal.

El desarrollo de la presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica, práctica, metodológica y social donde se contribuirá en diferentes campos.

Desde la perspectiva práctica, obtendremos los resultados del estudio para diagnosticar el nivel de felicidad y poder ejecutar un programa de intervención, donde se realizará diversos

talleres, actividades, dinámicas y sesiones para mejorar la experiencia en trabajo y así favorecer su estado anímico.

Desde la perspectiva teórica, las teorías recopiladas para el tema permitirán conocer más a otros interesados respecto al tema de felicidad. Asimismo, al tener los resultados permitirán teorizar nuevas conjeturas de carácter científico.

Desde la perspectiva metodológica, este estudio proyecta un modelo, técnicas e instrumentos, procedimientos estadísticos, forma de interpretación que servirá de guía y orientación a aquellos que recién se inicien en la investigación.

Desde la perspectiva social, los resultados permitirán conocer cómo se desarrolla la felicidad de los colaboradores en su centro de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales. A su vez que esta convivencia sea más amena y así poder contar con colaboradores con un mejor ambiente de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

Existen trabajos de investigación relacionados al tema de la Felicidad, en diferentes organizaciones tanto en el extranjero como dentro de nuestro país.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Auné, Abal y Attorresi (2017) desarrollo una investigación titulada “*Versión argentina de la Escala de Felicidad de Lima*”, estableciendo como objetivo presentar la adaptación para adultos argentinos de la Escala de Felicidad de Lima construida por Alarcón (2006). El tipo de estudio fue descriptivo. Se aplicó a 1004 sujetos (65 % mujeres) con una media de edad de 31 años. El instrumento utilizado fue Escala de Felicidad de Lima (efl) de Alarcón (2006), adaptada lingüística y conceptualmente a la población argentina. Estableciendo como conclusiones que los jueces expertos concordaron en un 95 % sobre la claridad de los ítems y que las modificaciones realizadas no alteraban su sentido original. Asimismo, coincidieron en que los ítems eran equivalentes culturalmente.

Rodríguez, Domínguez y Escoto (2017) realizo una investigación titulada “*Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana*”, proponiendo como

objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima (EFL) en una muestra heterogénea mexicana. La investigación fue exploratorio. Los estudios se efectuaron con dos muestras heterogéneas de 600 mexicanos cada una. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta, Escala de Felicidad de Lima, elaborada y validada por Alarcón (2006). Los resultados obtenidos llevaron a identificar un modelo bifactorial donde el afecto positivo correlaciona positivamente con la satisfacción con la vida.

Arias y Guamán (2017) en su investigación titulada *“Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca”*. El objetivo fue realizar una sistematización de los niveles de felicidad en estudiantes universitarios. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra fue de 535 estudiantes de la Facultad de Psicología. El instrumento aplicado fue la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón. Los resultados indicaron que los estudiantes de Psicología tienen un nivel promedio en Felicidad; en cuanto a quienes reflejaron un mayor nivel de Felicidad fueron las mujeres, los estudiantes de 23 años y los que cursan el 3er ciclo, en cuanto al estado civil, los casados tienen mayor Felicidad en diferencia a las personas solteras que tuvieron un nivel bajo, los estudiantes que proceden de otros lugares tuvieron mejores niveles y los estudiantes de Psicología Educativa tienen un nivel promedio. En el factor Alegría de Vivir de la Escala de Felicidad es el más representativo en los evaluados.

Torres, Moyano-Díaz y Páez (2014) en su investigación titulada *“Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia”*. El propósito fue identificar cuáles son las conductas que presentan los universitarios para alcanzar la felicidad y otro objetivo fue establecer la relación entre el género, el tipo de creencia religiosa

y el rasgo de personalidad. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 433 universitarios, 167 fueron hombres y 266 fueron mujeres, el 61% pertenecía a una religión. El instrumento a utilizar fue la Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirskyy Lepper, pero se utilizó la adaptación chilena de Moyano y Ramos, se le añadió el Cuestionario de Comportamientos Pro Felicidad. Concluyendo que los estudiantes tienen un nivel moderado de Felicidad, las mujeres tienen más desarrollado las conductas pro felicidad que los varones, debido a que ocupan la mayor parte de su ocio en comportamientos pasivos y actividades afiliativas, mientras que los varones se orientan más a actividades físico-deportivas.

Hernandez y Serravalle (2014) en su investigación titulada “*Felicidad en el trabajo*”, tuvo como objetivo saber qué es lo que hace felices a las personas en el área laboral. La investigación fue descriptiva. La población estuvo conformada por 415 respuestas de hombres y mujeres que tienen entre 20 y más de 50 años. La encuesta a utilizar fue la encuesta de ADECCO. Se concluye que la mayoría de los argentinos son felices en sus centros laborales, siendo la parte más representativa el de las mujeres.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Milla (2018) en su investigación titulada “*Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018*”, propuso como objetivo establecer la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima-2018, para mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. El estudio fue bajo el enfoque cuantitativo y

método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica. El diseño de investigación fue no experimental. La población fue 116 trabajadores administrativos. La técnica empleada para recoger los datos fueron los instrumentos de la Escala de Felicidad de Lima, elaborada y validada por Alarcón (2006) y Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen. Estableciendo como conclusiones que 19 trabajadores se encuentran en un nivel bajo, lo que representa un 16,4%; 76 trabajadores se encuentran en un nivel medio, lo que representan un 66,5%; por último 21 trabajadores se encuentran en un nivel alto, lo que representa un 18,1%. En general la muestra de estudio se encuentra en un rango medio, los trabajadores de la parte administrativa de Serpost sede central, 2018.

Espinoza (2018) en su trabajo de investigación titulada *“Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte”*, el objetivo de la tesis fue conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima norte, el método usado es de tipo cuantitativo no experimental, descriptivo. La muestra fue conformada por 60 colaboradores administrativos divididos en las siguientes áreas: Dirección, Coordinación Académica, vida universitaria y operaciones y servicios. La población consta de 34 colaboradores hombres y 26 mujeres, las edades fluctúan entre los 22 años y los 50 años. El instrumento utilizado fue la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). En general se demostró que el 45% de los colaboradores presentaron un nivel muy alto de felicidad.

Baldeon, Bustamante, Mogollón y Seijas (2018) en su trabajo de investigación titulada *“felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, lima-2018”*, propuso como uno de los objetivos describir la felicidad

y la satisfacción subjetiva de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones ubicada en Lima, Perú, en el año 2018. La investigación fue de tipo con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y con alcance descriptivo. La población y muestra fue de 91 colaboradores, de los cuales 18 fueron mujeres y 73 hombres. Los instrumentos fueron dos, la Escala Factorial para Medir la Felicidad (Alarcón, 2006) y el segundo el Índice Chamba 1.0 (Yamamoto, 2012). Concluyendo que, en el análisis estadístico de ambos instrumentos fueron altamente positivos, ya que más del 80% de colaboradores de acuerdo con las respuestas dadas en las cuatro dimensiones de la Escala de la Felicidad se sienten entre feliz y altamente feliz y, respecto al Índice Chamba 1.0 más del 90% de los colaboradores, ha respondido en sus dos escalas, que sus expectativas de felicidad han sido cubiertas o superadas respecto a sus percepciones actuales de la misma.

Bonifacio, Hoefsloot, Iriarte y Paima (2018) en su investigación titulada “*El nivel de felicidad de los trabajadores agrícolas en el Perú: un estudio descriptivo*”, propuso como uno de los objetivos fue encontrar el nivel de felicidad de la fuerza laboral del sector agrícola de la región Ica, Perú, en el año 2018. La investigación fue no experimental y transeccional, y tiene un alcance descriptivo, y a la vez un enfoque cuantitativo. La muestra ha sido tomada en base a la PEA ocupada en la actividad agrícola de las provincias Chincha, Ica y Pisco. Se utilizó el instrumento Pemberton Happiness Index que mide la felicidad basada en el bienestar integrativo, la misma que incluye el bienestar general, eudaimónico, hedónico, y social. Concluyendo que el nivel de felicidad fue 8.278, la cual fue considerada alta, también se encontró que sólo los factores provincia, satisfacción económica, y el estar rodeado de personas que tú quieres y que te quieren influyeron significativamente en dicho nivel de felicidad.

Navarro (2017) en su trabajo de investigación titulada “*Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana*” cuyo propósito fue determinar el nivel de la variable felicidad en los trabajadores de un área de producción dentro de una organización en Lima, el método usado es de enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo, la población se conformó 50 colaboradores de la empresa 35 hombres y 15 mujeres, el instrumento a usar fue la escala de felicidad de lima de Reynaldo Alarcón Concluyendo que el 28% de los trabajadores mostraron un nivel promedio de felicidad, cabe resaltar que también se encontró que el 44% destacó con un nivel bajo en el área de realización personal.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conceptualización de Felicidad

Se presentan diversas bases teóricas a lo largo de estos años, para poder definir los términos en relación a la Felicidad, a continuación, vamos a dar a conocer algunas conceptualizaciones:

El diccionario de la Real Academia Española (2014) menciona a la felicidad como un estado de satisfacción a nivel físico y espiritual. Así también es el conjunto de factores como objeto, situación y persona que facilitan la felicidad. Por otra parte, asegura que es la ausencia de dificultades.

En la actualidad el término de Felicidad ha sido nombrado en varios estudios y hoy

por hoy es muy relacionado con el potencial de ser humano, y ser factor de estudio para conocer su comportamiento en cualquier ámbito, así también saber que lo ocasiona.

Seligman (2003) mencionó que “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos” (p. 13).

Alarcón (2009) es una de los psicólogos más influyentes en Hispanoamérica, quien con su libro “Psicología de la felicidad. Introducción a la Psicología Positiva”, nos detalla diversas concepciones de la felicidad, bienestar subjetivo y experiencia óptima, definiendo a la felicidad como “un estado de satisfacción, más o menos duradera, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (p. 137)

Lyubomirsky (2008) refiere que la felicidad está representada por cuarenta por ciento de nosotros mismos, quiere decir que la felicidad depende en esa medida de la decisión que tomemos de ser felices.

Fernández (2009) afirma que la felicidad es única y no está relacionado con la acumulación de cosas, por el contrario, es algo de subyace desde nuestro interior.

Diener (2000) se refirió a la felicidad como un bienestar subjetivo, e identificó algunos factores: satisfacción con la vida, satisfacción con nuestros dominios (trabajo, matrimonio), sentimientos positivos (alegrías) y bajos índices de afectos negativos.

2.2.2. Concepción de la Felicidad durante la Época griega

Para empezar el tema de la felicidad en investigaciones es algo reciente, la reflexión filosófica sobre ella se ha encontrado evidencias en el antiguo mundo griego que ha seguido a través de los siglos, concibiendo diversas ideas para definirla y sobre todo experimentarla.

Cabe decir que se ha querido explicar si la felicidad es connatural o no al ser humano, es decir que yace con uno mismo. Así también conocer que bienes o materias nos hacen feliz.

En otras palabras, desde tiempos de la antigua Grecia hemos asignado a la felicidad un valor importante como objetivo en nuestras vidas, en algunos casos idealizándola como un bien supremo que solo pocas personas tienen el privilegio de lograrlo, a lo que los griegos la llamaron como eudemonismo (vida feliz).

A continuación, vamos a mencionar algunas ideas filosóficas sobre la felicidad:

Aristóteles afirmó que la felicidad es el fin natural de todo ser humano y a la que toda persona aspira llegar, poseer o experimentar en su vida, para Aristóteles el hombre feliz es el hombre virtuoso, por ende, la virtud forma parte del alma. (Margot, 2007).

Platón (1962) afirma que, para lograr la *felicidad pública* y el *Estado dichoso*, debemos

propagar que todos logren la felicidad y no solo unos pocos, a través de la justicia, el principio del bien y el orden.

Sócrates, “todo hombre quiere necesariamente su mayor bien o su verdadera felicidad, como fin general de sus actos” (Fouillée, 1942, tomo I, p.143).

Epicuro refiere que la felicidad y la dicha no la generan las grandes adquisiciones de bienes materiales que podamos tener, el alto cargo o responsabilidad que tenemos, sino la ausencia de sentimientos negativos. Es importante obrar siempre bien para alcanzar este estado.

Para finalizar, se hace de conocimiento que un grupo de filósofos antiguos, contemporáneos y psicólogos a través de psicoterapias, trataron de encontrar la manera de incrementar la felicidad de las personas. (Margot, 2007).

2.2.3. El enfoque psicológico de la felicidad

2.2.3.1. Psicología Humanista

La Psicología Humanista se remonta desde los años 60 y propiamente se centró en el estudio del hombre y lo emocional. La psicología humanista logró aportar temas de estudio como el bienestar emocional y la salud, dejando de dar importancia al estudio de problemas mentales, como en aquel entonces lo hicieron otros movimientos como el Conductismo y el Psicoanálisis. Por otra parte, tenemos a uno de sus representantes, Abraham Maslow (1991) quien refiere que la felicidad se logra al satisfacer las necesidades propias del hombre. Maslow identifica tres niveles básicos de necesidades: nivel físico (necesidades fisiológicas y de seguridad), nivel social (afiliación y reconocimiento) y nivel

psicológico (autorrealización). A lo cual, la denomino como Pirámide de Maslow y está sirve como atribuible a todas las personas en cualquier cultura o tiempo, pues en esta se identifican las necesidades universales de la humanidad.

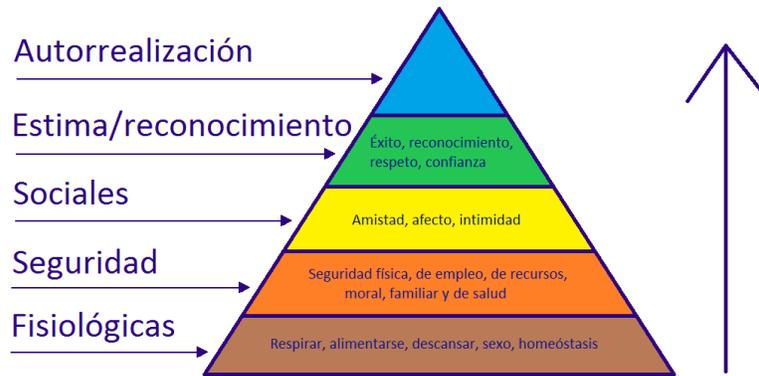


Figura 1. Propuesta inicial de la teoría de Motivación de Maslow. (McLeod, 2007).

2.2.3.2. Psicología Positiva

Luego muchos años, en los años 90's nace la Psicología Positiva, cuyos principales representantes pioneros son Csikszentmihalyi y Seligman; de estos estudiosos yacen los primeros intereses en conocer los aspectos positivos del hombre, términos como la felicidad, resiliencia, entre otros.

Csikszentmihalyi, M. (2007) refiere que el hombre ante sus actividades diarias percibe felicidad, siendo esta al presentarse de manera recurrente y no presentándose como algo excepcional. Para lo cual su centro de estudio fue las sensaciones de placer en las actividades y como el hombre disfruta de ello (Flow). De la Figura 2 se puede identificar al flow, sensación que el autor reconoce.

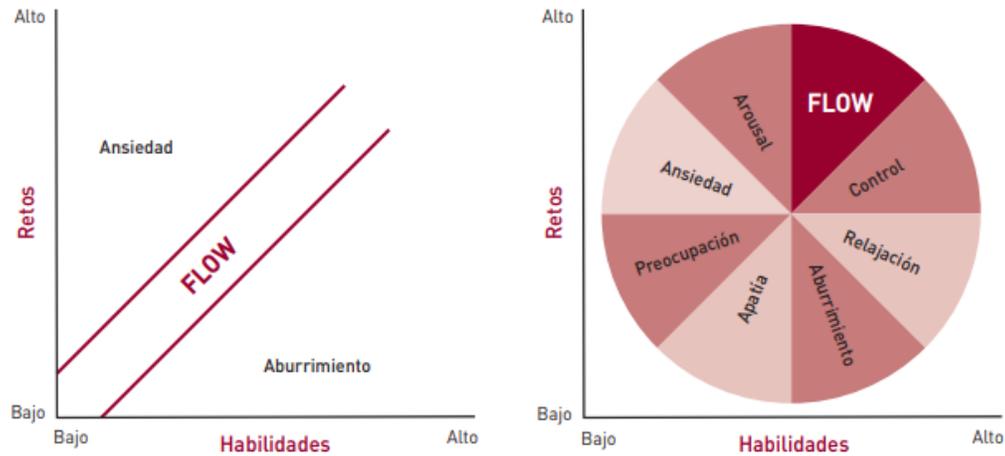


Figura 2. Modelo Flow o fluir de Csikszentmihalyi (Rodríguez, Alma, Cifre, Eva y Salanova, 2008)

Por ello, el flow se ubica entre los niveles de Habilidad y Desafío; pues, analizando del gráfico, una persona con altas capacidades o destrezas, en cualquier tema, ante un desafío o reto alto va a disfrutar de este y va a percibir sentimientos de placer y de satisfacción, lo que concluiría como felicidad. Incluso, estos sentimientos positivos de satisfacción se sentirían antes de haber concluido o satisfechos estas necesidades, como lo menciona Maslow.

Sin embargo, para ambos coinciden que la felicidad no se encuentra en “la cima de la pirámide” sino en el camino, es decir que la felicidad vendría a ser un proceso de realización personal.

Seligman (2003) nos refiere que la felicidad se encuentra en dos planos, tanto a nivel físico y psicológico. Por ejemplo para los filósofos griegos, como Epicurio se centraba en la búsqueda del placer (hedónico) y Aristóteles en la capacidad mental y valores morales (eudaimónico). Por ende, indicó que para llegar a la felicidad se deben centrar en estas dos vías. Por otra parte, presentó tres caminos hacia la felicidad: vida de placer (ligada al hedonismo), vida comprometida (compromiso con la familia, el trabajo y otros) y vida significativa (búsqueda de sobresalir a través del compromiso con la comunidad, humanidad, etc.).

Seligman junto a otros autores presenta la fórmula de la felicidad a partir del diagnóstico de los factores externos que influyen en la felicidad, los cuales los divide en condiciones de vida (hechos que pueden y no modificarse) y actividades voluntarias (cosas que eligen hacer).

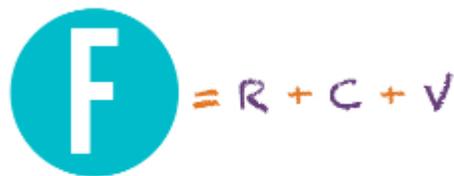

$$F = R + C + V$$

Figura 3. Formula de la Felicidad (Seligman,2003)

Es decir, que la Felicidad es la suma del Rango base (predisposición biológica) más las Circunstancias (dinero, salud, sexo, raza, etc.) y la Acción voluntaria (actitud, fortalezas psicológicas, emociones positivas, etc.).

Finalmente, Seligman presenta el modelo PERMA para identificar los pilares de la felicidad. Estos son: Positividad o “Positive Emotions” (disfrutar de emociones positivas), Compromiso o “Engagement” (involucramiento con actividades que ponen en práctica las habilidades al máximo), Relaciones o “Relationships” (cantidad y calidad de relaciones con su semejante), Significado o “Meaning” (propósito de vida) y Logro o “Accomplishment” (autorrealización).

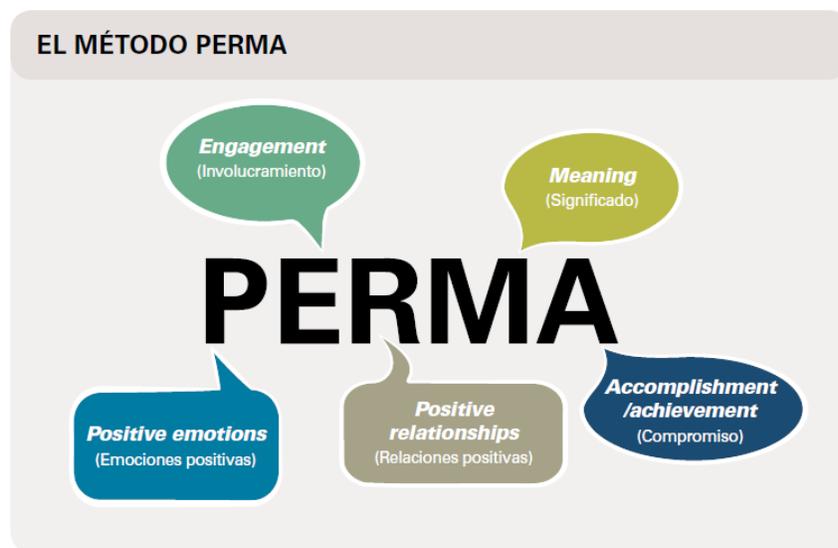


Figura 4. Modelo PERMA de Seligman (Gaitán, Breton, Urbano, Mahecha y Arteaga, 2015)

2.2.4. Dimensiones de la Felicidad

Alarcón (2006) establece que existen cuatro dimensiones que evalúan los niveles de felicidad, las cuales son presentadas a continuación:

- **Sentido Positivo de la Vida:** Se considera a las actitudes y experiencias positivas hacia la vida. Así mismo, la ausencia de estados depresivos. Estas emociones o experiencias positivas que sienten también hacia su persona, dejando de lado

percibir emociones negativas como la intranquilidad, el pesimismo y el vacío existencial, estos indicadores se encuentran en cada uno de los ítems de esta dimensión, las cuales fueron formuladas en sentido inverso, con lo cual puede confirmar el sentimiento de felicidad.

- ***Satisfacción con la Vida:*** Expresa la satisfacción por los logros obtenidos y la constancia por la posesión de bienes. Los en esta parte los ítems logran evidenciar el agrado y placer por todo lo obtenido, la sensación de sentirse bien en el lugar donde está e incluso sentirse cerca de alcanzar el la vida ideal.

- ***Realización Personal:*** En este aspecto, se inclina a la felicidad de dirigirse hacia metas consideradas importantes para la propia vida. Los ítems en este apartado demuestran vivencia de la felicidad a través de estados perdurables como, tranquilidad emocional, placidez y autosuficiencia que colaboran a alcanzar el estado de la felicidad.

- ***Alegría de vivir:*** En este factor se considera a las experiencias positivas y maravillosas de la vida. Se orienta a lo hermoso que es vivir, al grado de optimismo que podemos expresar al pasar por situaciones negativas o que se ponen algo difíciles. Aquí gana el buen humor y la perseverancia ante las adversidades de la vida.

En conclusión, a través de estas dimensiones nos permite obtener los niveles de felicidad en los trabajadores que pertenecen a las empresas.

2.2.5. La felicidad y las etapas de la vida

Gaitán, Breton, Urbano, Mahecha y Arteaga (2015) aseguran que las generaciones denominadas Millennials, X y Baby Boomers se diferencian por sus necesidades, sin embargo, todos tienen un común denominador y es la búsqueda de la felicidad.

Para la generación Millennials o Generación Y, la ha considerado más allá de un fin; es algo que forma parte de su vida. Es un estado en el que prefieren permanecer, tanto en su campo profesional como personal y le otorgan alta importancia, trazando metas para dedicarse a lo que exactamente los hace felices. Pero todo empezó en la generación de los nacidos en los años 60 y 70.

Los Baby Boomers eran quienes deseaban mantener las cosas sencillas y una estabilidad. De manera que consideraban que la felicidad se podía conseguir a largo plazo con mucho trabajo y esfuerzo durante la gran parte de sus vidas. Pasado los años apareció la Generación X, que buscaba una recompensa a corta edad en su trabajo, destacándose profesionalmente y logrando reconocimiento social, por lo que empezó a mezclar la vida personal con el trabajo y basó su felicidad en obtener riqueza y placer en corto plazo. Por otro lado, se encuentran los Millennials, que tienen aspiraciones bastante alta, con muchas ganas de iniciar un negocio propio, caracterizados por tener una mentalidad de trabajo en equipo y digital, lo que permitió que estén constantemente actualizados en tiempo record y lograr una adaptación más rápida que otras generaciones.



Figura 5. La Felicidad y las etapas de la vida (Gaitán at al; 2015)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Adultos:** se refiere a la persona que ha logrado pasar la etapa de adolescencia y se ha desarrollado plenamente a nivel físico y mental.
- **Alegría:** es un sentimiento de placer por un evento favorable que se evidencia con una risa o sonrisa.
- **Bienestar:** es un estado de satisfacción personal y de tranquilidad, por adecuados
- **Felicidad:** es un estado que se produce cuando se ha alcanzado una meta deseada.
aspectos tales como la salud, social y económico.
- **Niveles:** son estados y etapas que se desarrollan en una situación particular.

- **Industria:** es un conjunto de operaciones que se realizan para obtener, transformar o transportar materias primas en productos elaborados.
- **Ovosur:** es una industria peruana de alimentos.
- **Psicología Positiva:** corriente psicológica que se centra en experiencias positivas de la persona.
- **Satisfacción:** se refiere al estado mental que se tiene cuando se ha cubierto una necesidad.
- **Trabajadores:** es la persona que realiza una tarea o actividad a cambio de un salario.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de la investigación

La investigación es de tipo descriptiva, que permitirá conocer ciertas propiedades o características de nuestra población a estudiar, asimismo, permitirá realizar una descripción de la población sobre un suceso o hecho y obtener una conclusión. En dicho sentido, se recolecta datos o información y la medición de una variable se realiza en una población específica. (Sánchez y Reyes, 2006).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental, debido a que no se realiza manipulación de las variables independientes. Asimismo, es de corte transversal porque la recolección de datos se llevará a cabo en un determinado tiempo y lugar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

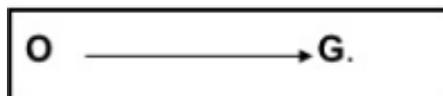


Figura 6. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Trabajadores de Ovosur)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está comprendida por 100 trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019.

3.3.2. Muestra:

La muestra es intencional no probabilístico y está constituida por una parte de la población, es decir los 44 trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA. La muestra se determinó bajo el diseño del Muestreo aleatorio simple (MAS) y para efectos de un mejor manejo de la cantidad de los datos se aplicó la muestra de corrección por finitud.

Figura 7. Técnica de muestreo aleatorio simple (MAS)

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{100(0,5)^2(1,96)^2}{(100-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{100(0,25)(3,84)}{}$$

$$99 (0,0025) + (0.25) (3.84) 0.3825$$

$$n = \frac{96}{1.21}$$

$$n = 79$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza 1,96, debido a que el nivel de confianza es 95%.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05)

σ = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$fh = \frac{n}{N}$$

Figura 8. Técnica de factor de corrección por finitud

$$fh = \frac{79}{100} = 0.79$$

$$na = \frac{n}{1+fh} = \frac{79}{1.79} = 44$$

Criterios de inclusión de los participantes:

- Trabajadores de Ovosur, de ambos sexos.
- Trabajadores de Ovosur, que asisten regularmente a la empresa.

Criterios de exclusión de los participantes:

- Trabajadores de Ovosur, que no asisten regularmente a la empresa.
- Trabajadores de Ovosur, que tienen menos de un mes de incorporación en la empresa.

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable de estudio es el nivel de Felicidad, los factores sociodemográficos para caracterizar la muestra son el sexo, edad, estado civil, tiempo que se encuentran en la empresa.

La variable Felicidad, presenta dimensiones de las cuales se derivan los indicadores, y de estos se deriva los ítems que se formulan para el cuestionario. A continuación, se presenta la estructura detallada en la matriz de operacionalización.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Indice	Instrumento
FELICIDAD	Wilson (1997) hizo un amplio estudio del bienestar subjetivo, concluyendo que la persona feliz es aquella que es joven, saludable, con una buena calidad educativa, poseedora de estabilidad económica, extrovertida, optimista, libre, con alta autoestima, moral de trabajo, aspiraciones modestas, de cualquier sexo y de un amplio rango de inteligencia. Con ello, el constructo felicidad comienza a convertirse en sinónimo de bienestar subjetivo.	Alarcón (2009) define la felicidad como “un estado de satisfacción, más o menos duradera, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” llegando a establecer como factores de la felicidad al sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión • Fracaso • Intranquilidad • Pesimismo • Vacío existencial 	26,20,18,23,22,02,1 9,17,11,07,14	Totalmente de Acuerdo (TA)	Escala de la Felicidad de Lima
			Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por lo que se ha logrado 	04,03,05,01,06,10	Acuerdo (A)	
			Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad plena • Tranquilidad Emocional 	24,21,27,25,09,08	Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)	
			Alegría de Vivir	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias positivas 	12,15,16,13	Desacuerdo (D) Totalmente en Desacuerdo (TD)	

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó para recabar la información fue la encuesta y el instrumento empleado para medir el nivel de Felicidad fue la Escala de la Felicidad de Lima.

A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Escala de la Felicidad de Lima

- **Autor:** Reynaldo Alarcón Napurí (2006)
- **País de origen:** Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú
- **Forma de Administración:** Individual o colectiva
- **Ámbito de Aplicación:** El inventario es aplicable para Jóvenes y adultos.
- **Duración:** 15 minutos aproximadamente
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 27 ítems que son de tipo cerrado de opción múltiple. Permite conocer el nivel de Felicidad, a través de la evaluación de cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida; Satisfacción con la vida; Realización personal y Alegría de vivir.
- **Calificación:** Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, que tendrá cada uno una puntuación individual: Totalmente de acuerdo (5); Acuerdo (4); Ni acuerdo ni desacuerdo (3); Desacuerdo (2); y Totalmente en desacuerdo (1).

- **Baremo:** La baremación nos permite la interpretación de los resultados de la variable de estudio, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario o escala a utilizar.

Tabla 2: Baremo de interpretación de la variable

NIVELES	I	II	III	IV	Total
1 Bajo	11 – 25	6 - 14	6 – 14	4 - 9	27 - 65
2 Promedio	26 – 40	15 - 22	15 – 22	10 - 15	66 - 102
3 Alto	41 - 55	23 - 30	23 – 30	16 - 20	103 -135

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de los trabajadores según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25	57
Masculino	19	43
Total	44	100

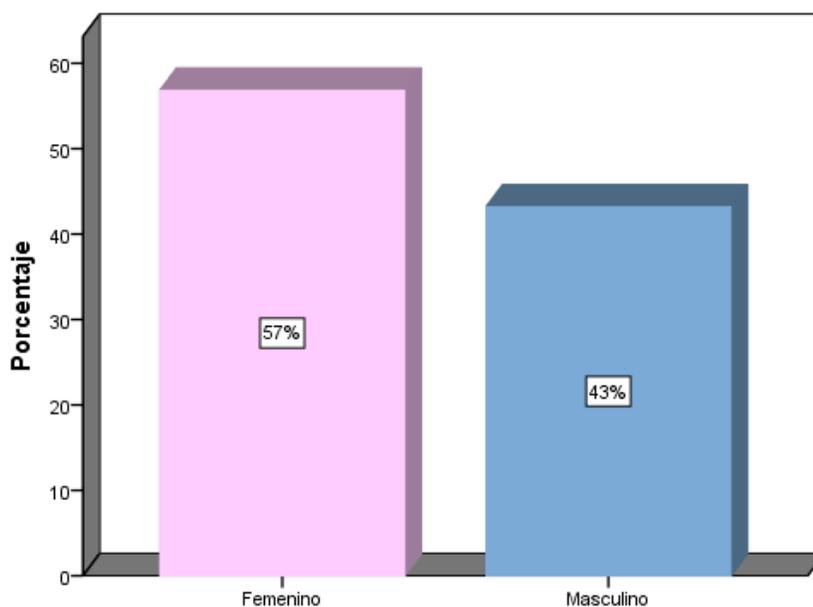


Figura 9. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el sexo

Interpretación: Los resultados obtenidos en la investigación determina que el mayor porcentaje de los trabajadores que participaron en el estudio son del sexo femenino igual al 57% (25) y el 43% (19) son del sexo masculino.

Tabla 4.

Datos sociodemográficos de los trabajadores según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-26	13	30
27-33	14	32
34-40	6	14
41-46	8	18
47-54	3	7
Total	44	100

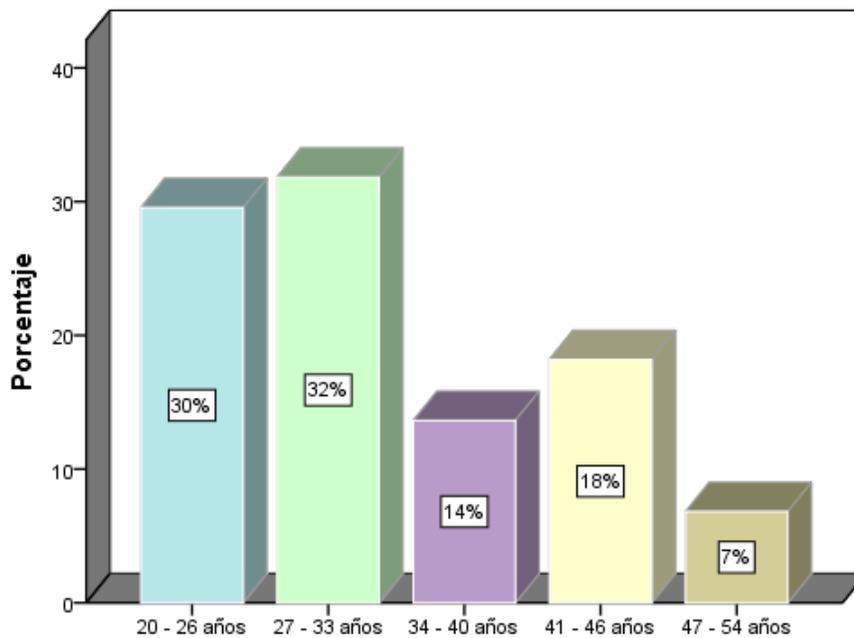


Figura 10. Datos sociodemográficos de los trabajadores según la edad

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de los trabajadores igual al 32% tienen entre 27 a 33 años de edad, seguido del 30% que tiene entre 20 a 26 años, el 18% tiene entre 41 a 46 años, el 14% tiene entre 34 a 40 años y el 7% tiene entre 47 a 54 años.

Tabla 5.

Datos sociodemográficos de los trabajadores según el estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	17	39
Casado	21	48
Conviviente	6	14
Total	44	100

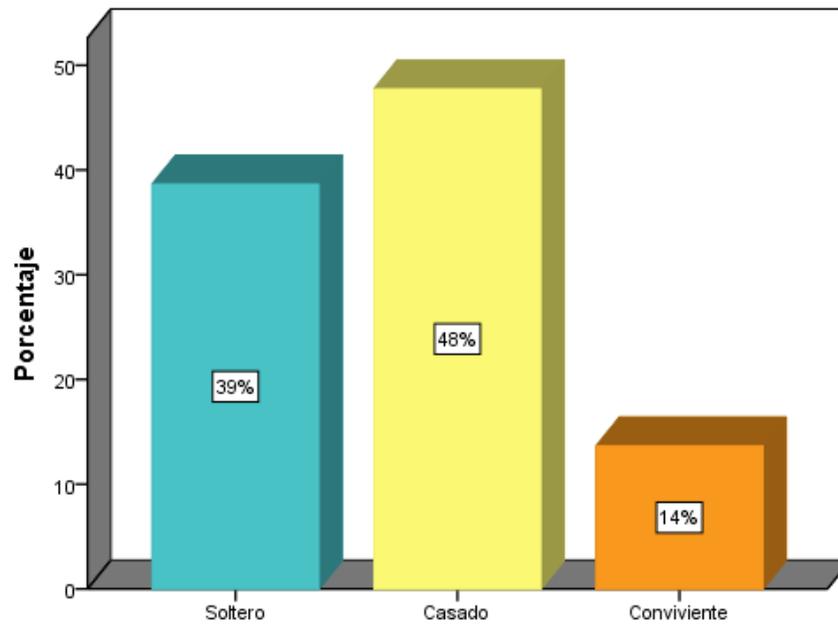


Figura 11. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el estado civil

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que en su mayoría los trabajadores igual a 48% son casados, seguido por el 39% que son solteros y el 14% son convivientes.

Tabla 6.

Datos sociodemográficos de los trabajadores según el tiempo de permanencia

Tiempo en la Empresa	Frecuencia	Porcentaje
2 - 9	13	30
10 -17	22	50
+ 18	9	20
Total	44	100

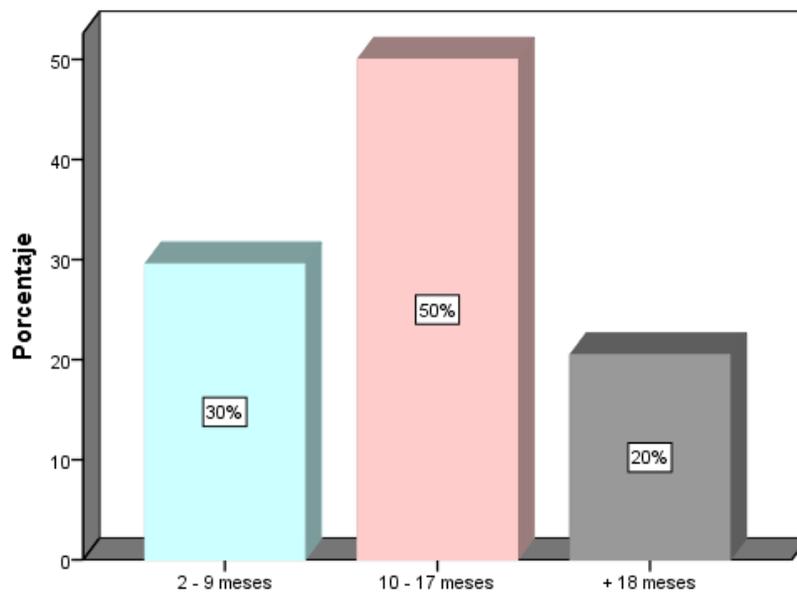


Figura 12. Datos sociodemográficos de los trabajadores según el tiempo de permanencia

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los trabajadores igual al 50% vienen participando entre 10 a 17 meses, el 30% está participando entre 2 a 9 meses y el 20% se encuentra participando más de 18 meses en la empresa.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 7.

Niveles de felicidad en trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	35	80
Alto	9	20
Total	44	100

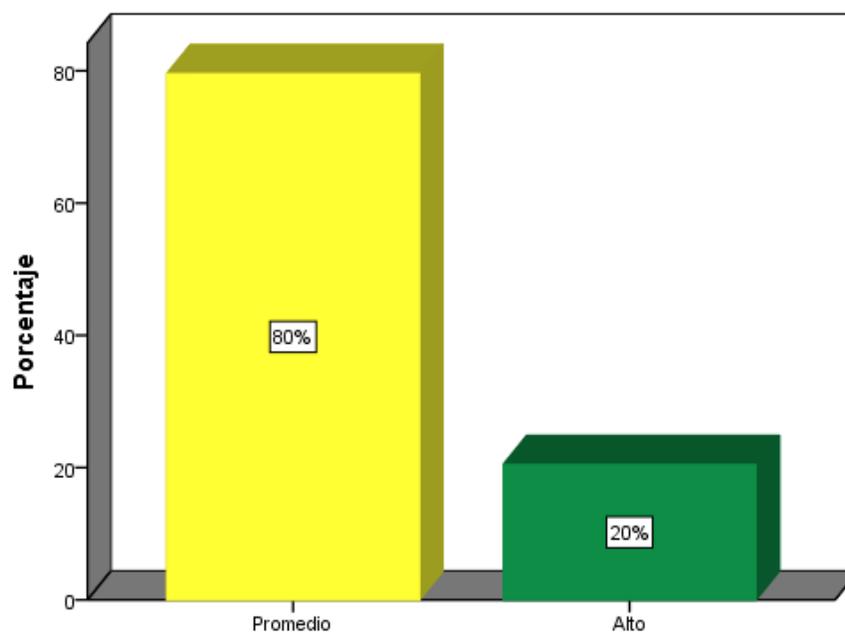


Figura 13. Niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que el nivel de felicidad en los trabajadores es de nivel promedio en un 80% (35) y en un 20% (9) se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8.

Nivel felicidad en los trabajadores, según la dimensión Sentido Positivo de la Vida

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	17	39
Alto	27	61
Total	44	100

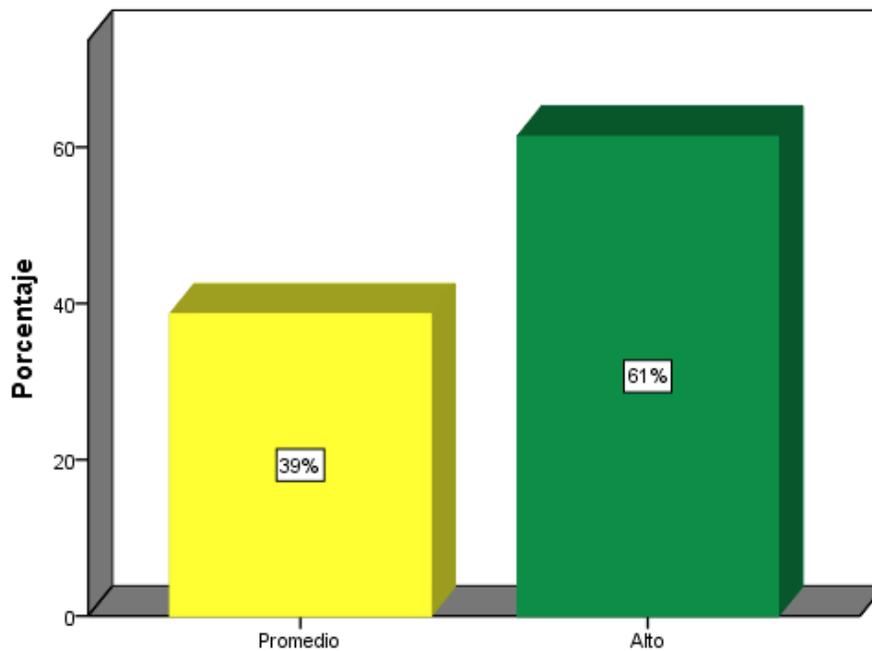


Figura 14. Nivel de Felicidad en los trabajadores, según la dimensión Sentido Positivo de la Vida

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Sentido Positivo de la Vida se determina que los trabajadores presentan en un 61% un nivel alto, lo cual representa la percepción de la mayoría. En menor proporción consideran que es de nivel moderado igual al 39%.

Tabla 9.

Nivel de felicidad en trabajadores según la dimensión Satisfacción con la Vida

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Promedio	27	61
Alto	16	36
Total	44	100

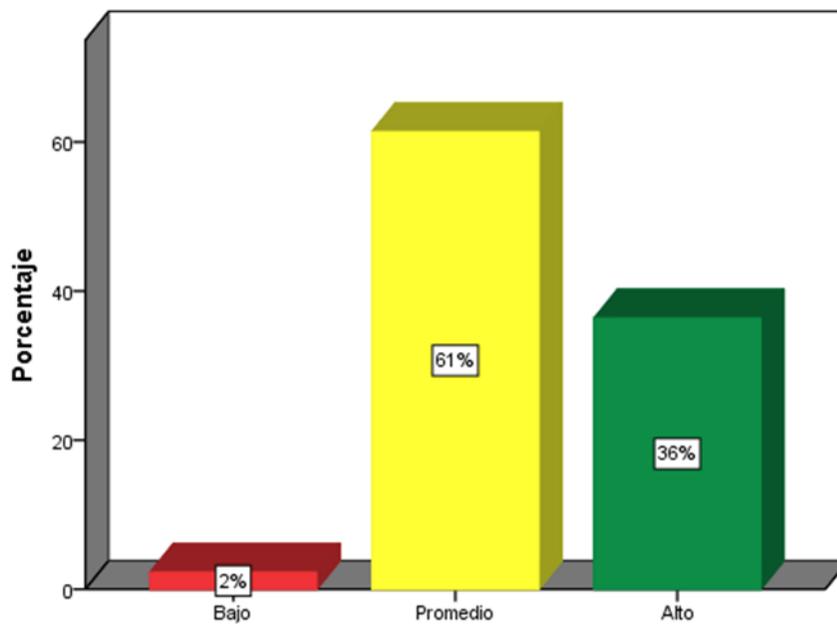


Figura 15. Nivel de Felicidad en los trabajadores según la dimensión Satisfacción con la Vida

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Satisfacción con la Vida se determina que en un 61% es de nivel promedio, lo cual representa a la mayoría de trabajadores, en el 36% es de nivel alto y en el 2% es de nivel bajo.

Tabla 10.

Nivel de Felicidad en trabajadores según la dimensión Realización Personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5
Promedio	32	73
Alto	10	23
Total	44	100

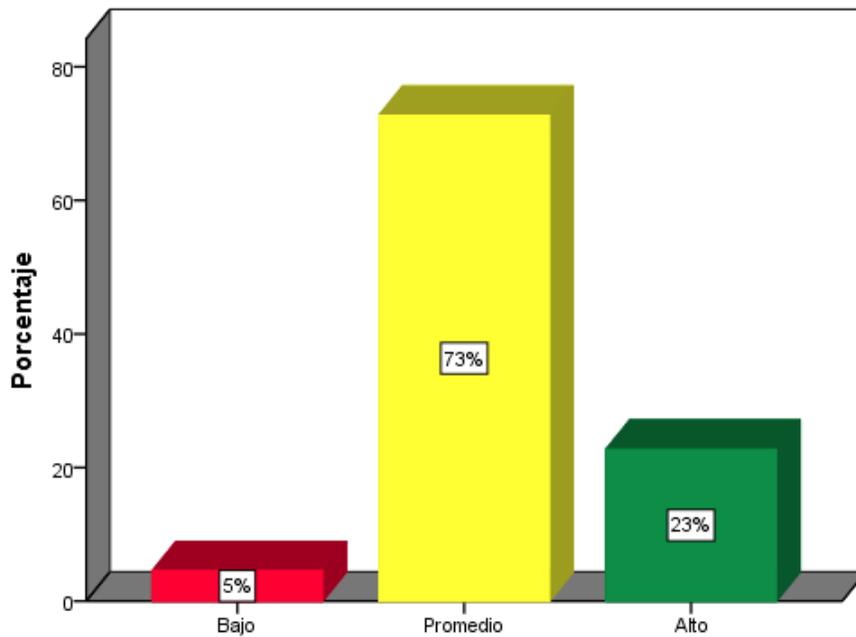


Figura 16. Nivel de Felicidad en los trabajadores según la dimensión Realización Personal

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Realización Personal se obtiene que el 73% de trabajadores presenta un nivel promedio, el 23% presenta un nivel alto y el 5% presenta un nivel bajo.

Tabla 11.

Nivel de Felicidad en trabajadores según la dimensión Alegría de Vivir

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7
Promedio	30	68
Alto	11	25
Total	44	100

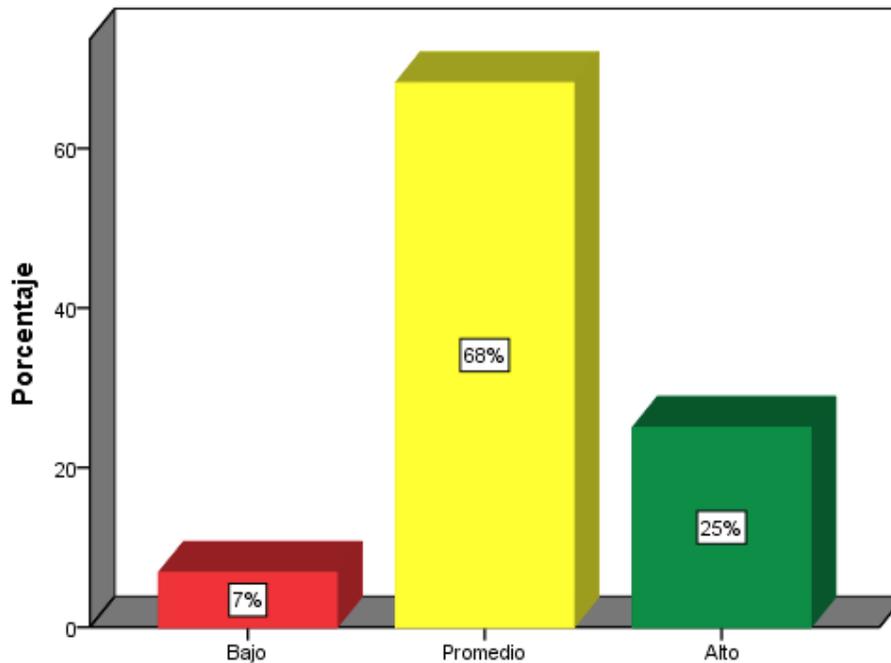


Figura 17. Nivel de Felicidad en los trabajadores según la dimensión Alegría de Vivir

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Alegría de Vivir se determina que la mayoría de trabajadores tiene un nivel promedio que es igual a 68%, en el 25% alcanzan el nivel alto y en un 7% es de nivel bajo.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para procesar la información, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, se ordenó las dimensiones con sus ítems y se fue dando un puntaje al valor de la respuesta que fue elegida. Posteriormente se realizó la sumatoria de los ítems de cada dimensión y de la variable general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Luego, se seleccionó la escala del baremo que se obtuvo por cada dimensión y la variable, con esos datos se traspasó los datos al Programa SPSS 22, donde se realizó el análisis estadístico descriptivo y finalmente se obtuvieron las tablas y figuras de los resultados que han sido encontrados.

En las tablas y figuras se encontrará las frecuencias y porcentajes que han sido hallados por cada nivel o escala del baremo, esto nos permitirá detallar un mejor análisis y nos ayudará comprender la realidad encontrada en el estudio.

4.4. Discusión de los resultados

En esta parte, se analizó los resultados hallados en la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o discrepancia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma variable de investigación.

En el presente estudio se determinó que el nivel de Felicidad en los trabajadores responde mayoritariamente a un nivel promedio en un 80%, encontrando similitud con la

investigación de Milla (2018) titulada “Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima - 2018”, donde obtiene un nivel medio de Felicidad en un 66,5%, estos resultados se puede deber a que en ambos estudios, los trabajadores se ven inmersos a exigencias constantes para lograr los objetivos de la empresa, como también pueden existir aspectos personales que influyen en su ámbito laboral y desempeño.

Respecto a la dimensión Sentido Positivo de la Vida se determinó en la muestra de estudio un nivel alto en un 61%, evidenciando coincidencia con el estudio de Navarro (2017), en su investigación “Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana”, donde predomina un nivel alto de estado de Sentido Positivo de la Vida con un 54%. Esta coincidencia se debe a que los trabajadores de la empresa Ovosur SA han aprendido a desarrollar estrategias para prevalecer emociones positivas hacia su persona y hacia la vida, lo cual permitiera que el estudio obtenga resultados favorables.

Respecto a la dimensión Satisfacción con la Vida se encontró un nivel promedio en un 61%, encontrando similitud con el estudio de Baldeon, Bustamante, Mogollón y Seijas (2018), en su investigación “felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, lima - 2018”, donde la misma dimensión se manifiesta a nivel promedio en un 69.3%, esto se debe a que los trabajadores se sienten satisfechos con sus logros, dado que en esta dimensión se evidencia con la satisfacción por lo adquirido y percibir estar cerca de la vida ideal.

Por último, en la dimensión Realización Personal en un 73%, se determinó que la mayoría de trabajadores presentan un nivel promedio, evidenciándose la similitud al estudio realizado por Espinoza (2018) en su investigación titulada “Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte”, donde concluyen que la dimensión Realización Personal presenta un nivel promedio de 72.1%. Dicha similitud, se debe a que, en ambos estudios, los trabajadores perciben que su preparación académica va acorde a las funciones que viene realizando, así también podrían considerar el sentir que el lugar donde están valorarían su aporte a la empresa.

En general, habiendo establecido coincidencias en varios de las dimensiones analizados en la presente investigación con los resultados de otros autores, se fortalece y la necesidad de mejorar el nivel de Felicidad en los trabajadores de la empresa Ovosur SA.

4.5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se establece las siguientes conclusiones.

- El nivel de Felicidad de los trabajadores de la empresa Ovosur SA alcanza el nivel promedio en un 80%, debido a que perciben problemas familiares y estos estarían influyendo en sus actividades cotidianas.

- En cuanto, a la dimensión Sentido Positivo de la Vida, los trabajadores de la empresa Ovosur SA mostraron el nivel alto en un 61%, ya que lograron desarrollar sentimientos positivos para sobresalir y fortalecer su estado emocional.

- En la dimensión Satisfacción con la Vida, se obtiene un nivel promedio en un 61%, debido a que en los trabajadores de la empresa Ovosur SA estarían existiendo aun ideales por alcanzar, los cuales están en planificación o para algunos de los evaluados aún no estarían llegando a obtener lo deseado.

- En la dimensión de la Realización Personal, los trabajadores de la empresa Ovosur SA obtuvieron un nivel promedio en un 73%, esto se debe a que aún faltaría implementar programas de reconocimientos y desarrollo de línea de carrera en la empresa.

- Por último, en la dimensión Alegría de Vivir, se obtiene un nivel promedio en un 68%, debido a que en los trabajadores de la empresa Ovosur SA presentan ciertos problemas que les hace decaer en su estado de ánimo.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas, se brinda ciertas recomendaciones en el afán de mejorar los niveles de ira de los beneficiarios.

- La empresa Ovosur SA, a través del área de bienestar debe ejecutar nuevos programas de intervención psicológica, a fin de que los trabajadores perciban en mayor grado la felicidad y satisfacción en el trabajo.

- La empresa Ovosur SA, a través de un psicólogo deberá aplicar un programa de coaching motivacional al personal de la empresa, a fin de que perciban la satisfacción de sus logros y que estos a su vez les permita crecer profesionalmente en la empresa.

- La empresa Ovosur SA, deberá involucrar actividades de recreación e involucramiento a la familia ya que esto se considera que es un punto muy importante para conocer la estabilidad emocional del trabajador, y como ellos armonizan las actividades del trabajo y el personal.

- La empresa Ovosur SA, a través del apoyo de un equipo de capacitación y desarrollo se debe implementar un programa de línea de carrera, para asegurar un crecimiento oportuno al trabajador dentro de su área de trabajo o empresa.

- La empresa Ovosur SA, con el apoyo de los jefes de área, se deben de brindar charlas de motivación, para su beneficio y apoyo al trabajador. Ello nos va permitir que se logren acortar las brechas y puedan alcanzar sus objetivos.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Taller: La felicidad, aplicado a los trabajadores de la empresa de Ovosur SA.

5.2. Objetivos del programa

5.2.1 Objetivo General:

- Fortalecer la felicidad en los trabajadores de la empresa de Ovosur SA.

5.2.2 Objetivo Específico:

- Impulsar la apreciatividad de los sucesos del día a día.
- Fomentar las relaciones positivas con los demás.
- Reforzar los lazos entre la organización y los trabajadores.

5.3. Justificación del problema

Desde hace algún tiempo las organizaciones comienzan a preocuparse por fortalecer este constructo que es la felicidad entre sus trabajadores, debido a que cada vez van hallando una estrecha relación entre diversos factores como el ausentismo laboral, las renunciaciones en corto periodos, malas relaciones laborales, déficit de clima laboral, bajo desempeño, con todas estas evidencias los altos directivos de las organizaciones comienzan a determinar planes de acción diversos, apoyándose en las áreas de recursos humanos en

establecer una visión más integradora y sostenible, donde el centro de atención no solo sea sus clientes externos sino también sus trabajadores por lo cual luego se refleje el éxito en lazos de confianza fortalecidos con la organización.

Es imprescindible establecer acciones permanentes en cada organización para que la felicidad, se pueda hacer parte del día a día de los trabajadores, y con ello alinear nuestros objetivos con la misión, visión y valores de la organización.

La Organización Mundial de la Salud (2013) hace mención que las empresas son inteligentes si se preocupan por sus empleados tanto a nivel físico como emocional, lo cual garantiza una mejora en sus indicadores de retención en sus puestos de trabajo, inclusive mejora el compromiso con su organización.

Es decir, hoy por hoy no solo se debe velar por los trabajadores y su seguridad sea a nivel física sino también ir más allá y considerar a la estabilidad emocional que se traduce en varios indicadores como el lograr personas felices con lo que hacen, seguros del bienestar de su familia y con ello como organización tener la confianza que puedan desempeñarse óptimamente en sus labores.

Por ello, se considera que la felicidad como constructo y su desarrollo en cada organización, conducirá a tomar mayor relevancia a lo que realmente importa y ello se verá reflejado en la disminución de fuga de talentos, óptimos resultados en las evaluaciones de desempeño, generar confianza en las comunicaciones entre los trabajadores y la organización y mejorar el clima laboral.

Seligman (2003) mencionó que “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos” (p. 13).

Es así, de lo mencionado con anterioridad por Seligman, se considera que la felicidad va permitir valorar las propias fortalezas, valorar los aspectos positivos de las emociones y de las relaciones humanas o como se desenvuelven en diferentes ámbitos.

En la actualidad los trabajadores se preocupan tanto por lo negativo de las acciones que olvidan que en ella hay aprendizajes que ayudan a madurar como seres humanos y que la felicidad no es la meta sino todas aquellas experiencias que se ganan en el camino y en cada obstáculo que enfrentan día a día.

Lyubomirsky (2008) refiere que la felicidad está representada por cuarenta por ciento de nosotros mismos, quiere decir que la felicidad depende en esa medida de la decisión que tomemos de ser felices.

Por ende, la felicidad es un punto primordial para el logro de los objetivos de la organización y mejorar de esta manera el desempeño laboral, consiguiendo personas felices, con permanencia en la organización, con ganas de aportar en ella por fidelidad y gratitud a su organización, de lazos fuertes, ya que su organización más allá de un puesto de trabajo le ofrece una familia donde se preocupan por ellos y perciben que pueden crecer dentro de su organización.

5.4. Desarrollo de las sesiones

PRIMERA SESIÓN:

Nombre: Felicidad

Objetivo:

Fortalecer el concepto y la importancia de la felicidad.

Actividad:

Dinámica: “El Cofre Feliz”

Sentados y formando un gran círculo se les pide a los integrantes que en un hoja dibujen un cofre. Ese será el cofre de cada uno donde tienen a resguardo 3 cosas que los hacen muy felices.

Una vez que terminen de hacer el dibujo se les debe dar unos minutos para que piensen los 3 tesoros que guardan ahí. Pueden ser sentimientos, personas, cualidades, experiencias de vida, o lo que quieran.

Sin ningún orden específico, cada participante se presentará ante el grupo mostrando su dibujo y dando a conocer su nombre. Además contará los 3 tesoros que almacena su cofre, si lo desea puede dar una breve explicación de por qué.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica

— 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Proyector
- Recursos Materiales: Plumones y Papel.
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

SEGUNDA SESIÓN:

Nombre: Conociendo sobre las emociones

Objetivo:

Reconocer e identificar las emociones positivas

Actividad: “Legomania”

Dinámica:

Se les proporcionará legos para que a través del juego representen 3 emociones positivas, luego se les explica que deben enumerar del uno a tres donde la primera es la que consideran primordial en sus vidas y así sucesivamente. Finalmente pasarán a explicar el porqué de su representación.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación

- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Proyector
- Recursos Materiales: Legos de toda variedad.
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

TERCERA SESIÓN:

Nombre: Miremos el lado positivo de vivir

Objetivo:

Reconocer las vivencias positivas.

Actividad: “Cantar, llorar y Reír”

Dinámica:

Se les pide a los integrantes que tranquilos y relajados se desplacen libremente por el salón.

Cuando el coordinador o la coordinadora lo indique los participantes se detendrán en el lugar.

Se les debe informar que miren a los ojos a quien tengan más cerca y que realicen el siguiente ejercicio. Tomar aire profundo por la nariz, mientras notan cómo la mano colocada en el vientre se alza.

Antes de soltar el aire deben realizar una pequeña pausa y cuando expulsan la bocanada de aire decir jajaja (la veces que sea necesario). Continúan caminando y luego se vuelve a repetir dos veces más el ejercicio.

Una vez que se haya realizado tres veces la actividad se les pide que mientras caminen piensen un problema que tienen. Luego se deben detener en el lugar y contarle a otra persona el problema pero cantándolo, con el ritmo que quieran.

Siguen caminando por el salón, se detienen frente a un compañero o compañera y le cuentan el problema llorando como un bebe. Por último se debe contar el problema riéndose a carcajadas.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Reproductor de Música.
- Recursos Materiales: No se requiere
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

CUARTA SESIÓN:

Nombre: Me siento feliz con mi vida

Objetivo:

Fortalecer la gratitud con la vida.

Actividad: “Juguemos a la Ronda”

Dinámica:

Se divide a los equipos en 11 participantes y se coloca 10 sillas en círculo, donde se les indica a los participantes que conforme va sonando la música deben ir girando, una vez que se detenga deben sentarse y la persona que quede sin asiento deberá escribir en el papelógrafo que lo hace sentirse muy feliz. Como fondo de música se reproducirá Celebra la vida del cantante Axel, Link: <https://www.youtube.com/watch?v=8XSw1Q6jBoI>.

Finalmente se les invitará a compartir como se sintieron con la dinámica y que enseñanza se llevan el día de hoy.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Reproductor de Música
- Recursos Materiales: Papelógrafos y Plumones.
- Infraestructura: Sala de Capacitación con sillas y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

QUINTA SESIÓN:

Nombre: Nuestras virtudes

Objetivo:

Reconocer e identificar nuestras virtudes

Actividad: “Juego de la virtud”

Dinámica:

Cada participante deberá escribirle a los demás mensajes que tiendan a despertar en cada persona sentimientos positivos respecto a sí mismo y sobre sus virtudes. Los mismos deben dar cuenta de aspectos positivos o valores, por ejemplo, «Carla: admiro tu fortaleza ante las situaciones difíciles».

Todos deben estar de pie y caminando. Los mensajes deben escribirse en post-it y pegar en la espalda de a quien le corresponde el mensaje. Al final cada uno debe retirar sus post –it y leeremos en voz alta a los demás participantes.

Es importante procurar animar a que todos envíen un mensaje a cada miembro del grupo, incluso por aquellas personas por las que puedan no sentir gran simpatía. Respecto al mensaje, debe ser muy concreto, especificado y ajustado hacia la persona a la que va dirigido (no olvidarse de citar el destinatario).

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: No requiere
- Recursos Materiales: Plumones y Post –it
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

SEXTA SESIÓN:

Nombre: Vivimos felices

Objetivo:

Aprender a centralizarse en los aspectos positivos para tener una vida más feliz.

Actividad: “La flor”

Dinámica:

Cada participante debe escribir si tiene alguna dificultad en la relación con otro miembro del equipo, pero no le gustaría expresarlo verbalmente.

Atención: al escribir, cada uno debe utilizar una letra distinta, para que no sea posible reconocerla.

Luego, los papeles son redistribuidos y cada uno debe leer lo que está escrito, como si el problema fuese de él, y proponer una solución para vivir en armonía.

Finalmente los papeles se pegaran en un papelógrafo donde habrá dibujado una flor, en su raíz van los problemas y dificultades mientras que en los pétalos la solución y los momentos felices que en algún momentos pasaron desapercibidos entre sus participantes.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Proyector
- Recursos Materiales: Papelógrafos, Post –it, Plumones y Papel.
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

SÉPTIMA SESIÓN:

Nombre: La relaciones positivas

Objetivo:

Fomentar las relaciones positivas para mejorar sus relaciones interpersonales.

Actividad: “El juego de las tarjetas”

Dinámica:

El psicólogo deberá preparar tarjetas con diferentes frases. Es recomendable que las frases no sean muy extensas y contengan una acción.

Entregar a cada participante una tarjeta para que sólo sea leída por quien la recibe. Luego se les pide que se paseen por la sala sin establecer comunicación con otros.

Cada persona debe intentar establecer contacto con otra con la que le gustaría mantener un encuentro. Cuando esa persona acepta se sitúan enfrente uno a otro, y cada interlocutor comunica su mensaje de manera no verbal ni escrita.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Reproductor de música.
- Recursos Materiales: Tarjetas y Plumones.
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

OCTAVA SESIÓN:

Nombre: La apreciatividad

Objetivo:

Fomentar la apreciatividad de nuestras vivencias

Actividad: “Un, dos, tres, ¡acción!”

Dinámica:

Los participantes deberán dramatizar y cada participante deberá idear el argumento y permitir que evidencia la situación. La situación impuesta pueden ser 3: Un joven se va de viaje con sus amigos, una madre fue a visitar a sus nietos y unos jóvenes participando de un voluntariado.

Una vez finalizada la representación, el psicólogo reúne a todos a sus sitios y luego analizan los momentos que han surgido en la representación. Se motiva a los participantes a opinar y expresar cómo se han sentido en el papel que les ha tocado asumir.

Tiempo:

- 45 minutos de charla, se desarrollara de la siguiente manera:

- 5 - Presentación y bienvenida.
- 10 - Explicación
- 20 - Desarrollo de la dinámica
- 10 - Evaluación.

Recursos:

- Recursos Humanos: 1 facilitador y 22 Personas
- Recursos Tecnológicos: Proyector
- Recursos Materiales: No requiere.
- Infraestructura: Sala de Capacitación y Luz natural

Evaluación:

Se aplicará un cuestionario de preguntas al término del taller.

5.5. Sector al que se dirige

Este programa se dirige a los trabajadores de la empresa Ovosur, una muestra de 44 personas, y se dividirá en 2 grupos de 22 personas.

5.6. Establecimiento de conductas problema/meta

Conducta problema:

A continuación veremos cómo algunos autores conciben que a falta de felicidad, estas son observadas en las conductas problema de los trabajadores.

Por ejemplo, Fernández (2009) afirma que la felicidad es única y no está relacionado con la acumulación de cosas, por el contrario, es algo que subyace desde nuestro interior.

Por ello, se puede mencionar que ante el bajo nivel de felicidad de los trabajadores, se puede observar el tono de voz disminuido y baja fluidez, aislamiento de las personas, no entablan relaciones con sus compañeros, expresarse de manera negativa de uno mismo y de algunas situaciones que se les presentan, lentitud en los movimientos, realizar desajustes en la alimentación, falta de apetito y problemas de sueño, lo cual impactaría crucialmente en su desempeño.

El diccionario de la Real Academia Española (2014) menciona a la felicidad como

un estado de satisfacción a nivel físico y espiritual. Así también es el conjunto de factores como objeto, situación y persona que facilitan la felicidad. Por otra parte, asegura que es la ausencia de dificultades.

En la actualidad el término de Felicidad ha sido nombrado en varios estudios y hoy por hoy es muy relacionado con el potencial de ser humano, y ser factor de estudio para conocer su comportamiento en cualquier ámbito, así también saber que lo ocasiona.

Diener (2000) se refirió a la felicidad como un bienestar subjetivo, e identificó algunos factores: satisfacción con la vida, satisfacción con nuestros dominios (trabajo, matrimonio), sentimientos positivos (alegrías) y bajos índices de afectos negativos.

Por ello, es importante trabajar en minimizar e identificar los causantes de los efectos negativos en los trabajadores, para junto con los líderes trabajar de manera que se pueda evitar falta de compromiso para poder desempeñar adecuadamente sus funciones, así como a la concentración que le ponen al cumplimiento del mismo.

Concientizarlos sobre la importancia que su trabajo repercute en su realización personal y calidad de vida. Así también es recomendable trabajar en actividades o reconocimiento de parte de la empresa que propicie en ellos emociones positivas.

Conducta meta:

Por otra parte, se busca fortalecer la felicidad en los trabajadores y para ello las conductas que deseamos lograr de nuestro taller serían las siguientes:

Seligman, (2003), refiere que aquellas personas que tienen presente las emociones positivas pueden tener un mejor entorno social y muchos más años de vida.

Por lo tanto, teniendo a la felicidad fortalecida, permitiría que los trabajadores puedan mejorar su sociabilización, siendo esta de manera sana desarrollando habilidades sociales, hacer críticas constructivas y buscar soluciones mediante una comunicación asertiva. Tener metas a futuro, ser más proactivo y productivo disfrutando las actividades que realiza.

Así también, fortalecer sus recursos para afrontar la frustración y conflictos. Desarrolla hábitos sanos de vida y desarrollar recursos de apreciatividad y ser felices con lo presente.

Fundación Adecco (2015), señala la importancia que tiene para los trabajadores que se encuentren trabajando en un ambiente de trabajo cómodo y amigable, donde su trabajo, desempeño y esfuerzo sea recompensado y agradecido. Favoreciendo en ellos sentimientos positivos, los cuales harán que tengan una mejor actitud y predisposición para realizar sus funciones, y de esta manera se pueda contar con un equipo de trabajo sólido que le permitirán alcanzar sus objetivos.

De lo mencionado, se busca poder disminuir o evitar estas conductas de forma repetitiva en los trabajadores, por ello está orientado a que desarrollen y fortalezcan conductas que incentiven tener una vida plena y feliz.

Debido a que, suelen ser más optimistas, se rodean de buenas amistades, participan de actividades recreativas, reconocen sus fortalezas y aceptan sus aspectos de mejora, asumen las responsabilidades por los errores cometidos, se trazan objetivos, tienen un buen sentido del humor, mantienen una buena alimentación y descansan las horas necesarias, invierten su economía en cumplir sus necesidades básicas, son participes de los logros de los demás, se expresan de forma constructiva sobre ellos mismos y aceptan positivamente las sugerencias o críticas de los demás.

5.7. Metodología de la intervención

Para este taller de felicidad, se ha utilizado una metodología de participación activa y en forma dinámica, con esto se consigue que el conocimiento e información fluya de los mismos participantes en este caso los trabajadores de la organización, en vez que se les brinde solo información.

Según Maceratesi (1999) refiere que un taller es una reunión de un grupo de personas que desempeñan funciones, con la finalidad de estudiar y analizar problemas y encontrar soluciones de conjunto.

El taller se basa en la realización de una actividad constructiva y activa del participante. Es un modo de organizar la actividad que favorece la participación y propicia

que se comparta en el grupo lo aprendido individualmente, estimulando las relaciones sea más significativa.

El expositor va desempeñar una función de asesorar y facilitar el proceso a los participantes activos protagonistas de su propia información y recursos.

Según Sosa (2002) “La técnica del taller es muy apropiada para generar aprendizaje significativo, porque, le permite al participante manipular en el buen sentido de la palabra el conocimiento. Por eso la evaluación de contenido, apunta a medir el conocimiento que aprehendieron los participantes del taller”.

Para Sosa (2002) considera los pasos para el desarrollo del taller lo siguiente: presentación, clima psicológico, distribución de grupos, desarrollo temático, síntesis y finalmente la evaluación.

Ezequiel (1999) nos hace mención sobre los tipos de taller para lo cual considera que hay que estudiar los tres tipos de taller que existen e identificarlos según los objetivos y a quien esté dirigido el taller en cuestión.

Finalmente, los talleres se han vuelto cada vez más importantes entre organizaciones. La necesidad de implementar un taller ha incrementado porque han demostrado ser una herramienta para facilitar el traslado de aprendizaje e intercambio de posiciones frente a un determinado fenómeno, en este caso conocer la Felicidad y sus características.

Por todo lo mencionado con anterioridad, la metodología de intervención que se aplicará será un taller que consta de 8 sesiones que serán aplicadas a los trabajadores de la empresa Ovosur SA, cuyo enfoque de aprendizaje es práctico donde se orientará a impulsar, fomentar y reforzar la apreciatividad, la relaciones positivas y los lazos de los trabajadores.

Se llevará a cabo durante 2 meses, con la participación de un facilitador, quien separará a los participantes en 2 grupos de 22 personas por día, efectuándose cada lunes de la semana, realizándose cuatro sesiones al mes, las sesiones tendrán una duración de 45 minutos aproximadamente.

Finalmente, con el objetivo de fortalecer la felicidad en los trabajadores se planteó las 8 sesiones, que están conformadas de la siguiente manera: felicidad, conociendo sobre las emociones, miremos el lado positivo de vivir, me siento feliz con mi vida, nuestras virtudes, vivimos felices, la relaciones positivas y la apreciatividad.

5.8. Instrumentos/materiales a utilizar

5.8.1 Recursos Humanos:

- Psicólogo
- Participantes: 44 (2 grupos de 22)

5.8.2 Recursos Tecnológicos:

- Laptop
- Proyector

- Reproductor de música
- Parlantes

5.8.3 Recursos Materiales:

- Papelógrafos
- Cartulinas
- Papeles bond A4
- Lapiceros.
- Plumones delgados y gruesos
- Artículos de decoración, legos, globos, bocaditos.
- Evaluaciones impresas

5.8.4 Infraestructura:

- Sala de capacitación amplio con sillas y carpetas.

5.9. Cronograma

ACTIVIDAD			SETIEMBRE				OCTUBRE		
SESIONES	HORAS	2	9	16	23	7	14	21	28
SESIÓN 1	9:00 a. m.	X							
	3:00 p. m.	X							
SESIÓN 2	9:00 a. m.		X						
	3:00 p. m.		X						
SESIÓN 3	9:00 a. m.			X					
	3:00 p. m.			X					
SESIÓN 4	9:00 a. m.				X				
	3:00 p. m.				X				
SESIÓN 5	9:00 a. m.					X			
	3:00 p. m.					X			
SESIÓN 6	9:00 a. m.						X		
	3:00 p. m.						X		
SESIÓN 7	9:00 a. m.							X	
	3:00 p. m.							X	
SESIÓN 8	9:00 a. m.								X
	3:00 p. m.								X

SESIONES	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
1	Felicidad	Fortalecer el concepto y la importancia de la felicidad.	Dinámica grupal “El Cofre Feliz”	- Trabajadores y facilitador - Proyector - Plumones y Papel. - Sala de capacitación y luz natural	45 min
2	Conociendo sobre las emociones	Reconocer e identificar las emociones positivas	Dinámica grupal “Legomania”	- Trabajadores y facilitador - Proyector - Legos de toda variedad. - Sala de capacitación y luz natural	45 min
3	Miremos el lado positivo de vivir	Reconocer las vivencias positivas.	Dinámica grupal “Cantar, llorar y Reír”	- Trabajadores y facilitador - Reproductor de Música. - Sala de capacitación y luz natural	45 min
4	Me siento feliz con mi vida	Fortalecer la gratitud con la vida.	Dinámica grupal “Juguemos a la Ronda”	- Trabajadores y facilitador - Reproductor de Música - Papelógrafos y Plumones - Sala de capacitación y luz natural	45 min
5	Nuestras virtudes	Reconocer e identificar nuestras virtudes	Dinámica grupal “Juego de la virtud”	- Trabajadores y facilitador - Plumones y Post –it - Sala de capacitación y	45 min

Luz natural

6	Vivimos felices	Aprender a centralizarse en los aspectos positivos para tener una vida más feliz.	Dinámica grupal “La flor”	- Trabajadores y facilitador - Proyector - Papelógrafos, Post –it, Plumones y Papel. - Sala de capacitación y luz natural	45 min
7	La relaciones positivas	Fomentar las relaciones positivas para mejorar sus relaciones interpersonales.	Dinámica grupal “El juego de las tarjetas”	- Trabajadores y facilitador - Reproductor de música - Tarjetas y plumones - Sala de capacitación y luz natural	45 min
8	La apreciatividad	Fomentar la apreciatividad de nuestras vivencias	Dinámica grupal “Un, dos, tres, ¡acción!”	- Trabajadores y facilitador - Proyector - Sala de capacitación y luz natural	45 min

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, M. y Guamán, A. (2017), *Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca* (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27796>
- Alarcón, R. (ed.). (2016). *Psicología de la felicidad: Introducción a la Psicología Positiva*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/International Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Auné, S., Abal, F., y Attorresi, H. (2017). Versión argentina de la Escala de Felicidad de Lima. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(2), 201-214. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0002.05>
- Baldeon, M del P, Bustamante, S, Mogollón, J, y Seijas, L. (2018) *Felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, lima-2018* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13119>
- Bonifacio, E, Hoefsloot, G, Iriarte, D y Paima, R. (2018) *El nivel de felicidad de los trabajadores agrícolas en el Perú: un estudio descriptivo* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13173>
- Csikszentmihalyi, M. (ed.). (2007). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad*. España: Kairos.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychological Association Journal*,

55(1), 34-43.

Espinoza, A. (2018). *Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3388>

Ezequiel, A. (1991). *El taller una alternativa para la renovación pedagógica*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Río de la Plata.

Fernández, D. (2009). Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(3), 231-269

Fouillée, A. (1942). *Historia general de la filosofía* (tomo I). Santiago, Chile: Editora Zig - Zag.

Gaitan, I., Breton, D., Urbano, H., Mahecha, C., & Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. *Harvard Deusto business review*, (244), 6-17. Recuperado de https://ezproxy.umng.edu.co:2221/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=gerencia+de+la+felicidad

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education

Hernández, R. & Serravalle, C. (2014). *Felicidad en el Trabajo* (Tesis de Pregrado). Universidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/2483>

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. México: Urano.

Maceratesi, M. (1999). Redescubrir. *¿Qué es un taller?* Recuperado de:

<http://redescubrir.blogspot.com.co/2007/06/qu-es-un-taller.html>

Margot, Jean-Paul. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica*, (25), 55-80.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.

McLeod, S. A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Recuperado de

<http://highgatecounselling.org.uk/members/certificate/CT2%20Paper%201.pdf>

Milla, D. (2018) *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26819>

Navarro, D. (2017). *Nivel de Felicidad en Colaboradores del área de Producción de una Empresa Privada de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3788>

Organización Mundial de la Salud. (2013). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Recuperado de https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *La seguridad económica fomenta la felicidad y la tolerancia, y resulta beneficiosa para el crecimiento y el desarrollo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006157/lang--es/index.htm

Platón (1962). Menon. En Platón, *Diálogos* (pp. 431 – 475). Madrid: Gráficas Orbe.

Real Academia Española. 2014 (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de

<https://dle.rae.es/?id=Hj4JtKk>

Rodríguez-Hernández, G., Domínguez-Zacarías, G., y Escoto Ponce de León, M. del C. (2017). Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-10. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.epef>

Rodríguez, A., Cifre, E y Salanova, M. (2008). Cómo mejorar la salud laboral generando experiencias óptimas. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 46, pág. 20.

Rubio, E. (30 de abril de 2018). Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>

Sánchez, H. y Reyes, C. (ed.). (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú: Visión Universitaria

Seligman, M. (ed.). (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B.

Sosa M. (2002). *El taller estrategia educativa para el aprendizaje significativo*. Bogotá, Colombia: Circulo de lectura Alternativa.

Torres, M., Moyano-Díaz, E., y Páez, D. (2014). Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1419-1428. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana. UPSY13-4.cjub>

Yamamoto, J. (25 de mayo de 2016). ¿Quieres ser feliz? Aquí te decimos cómo lograrlo. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/suplemento/contratado/iniciativa-jovenes/formula-felicidad-segun-jorge-yamamoto-1002101/m>

Zavala, R. (25 de junio de 2017). Asociación de Buenos Empleadores: “La gente más feliz es más productiva en su trabajo”. *Perú21*. Recuperado de <https://peru21.pe/lima/asociacion-buenos-empleadores-gente-feliz-productiva->

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019.</p>	<p>La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión sentido positivo de la vida, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019? - ¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de satisfacción con la vida, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019? - ¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de realización personal, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019? - ¿Cuál es el nivel de felicidad, según la dimensión de alegría de vivir, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de felicidad, según la dimensión sentido positivo de la vida, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019. - Identificar el nivel de felicidad, según la dimensión de satisfacción con la vida, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019. - Identificar el nivel de felicidad, según la dimensión de realización personal, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019. - Identificar el nivel de felicidad, según la dimensión de alegría de vivir, en los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019. 	<p>La población de estudio está conformada por 100 trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019.</p> <p style="text-align: center;">N = 100 beneficiarios</p> <p>El tamaño de la muestra censal, está constituido por 44 beneficiarios.</p>

ANEXO 3. Carta de Aceptación



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 12 de Abril del 2019

Carta N° 996-2019-DFPTS

Señor
LUIS EDUARDO VARGAS MACHUCA NUÑEZ
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA
OVASUR S.A.
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Jeanette Nataly RODRIGUEZ CHOCCLLO**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 45-7910340, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

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

Atentamente,



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

RCS:ab
Id. 1069732

OVASUR S.A.

LUIS VARGAS MACHUCA NUÑEZ
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA

Recibido 13.04.19

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