



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Estudio de la felicidad organizacional en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura - 2021

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Valeria Daniela Cubas Ramírez

Asesor(es):
Dra. Jacqueline Mariela García Rojas

Piura, mayo de 2022



Dedico esta investigación a mis padres César y Lita, quienes han sido mi principal apoyo y motivación; y, a mi ángel María, quien sonrío y me cuida desde el cielo.





Agradecimientos

Agradezco de manera especial y sincera a mi asesora de tesis, Dra. Jacqueline Mariela García Rojas, por darme la oportunidad de trabajar esta investigación bajo su dirección, apoyo y confianza.





Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, desarrollar los modelos de la felicidad organizacional en el trabajo, determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler* a los profesores y trabajadores administrativos en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó el paradigma cuantitativo, no experimental, descriptivo básico, de corte transversal, respetando los métodos, protocolos y tecnología regulados por el Concytec - 2018. La población estudiada la conformaron 80 trabajadores del Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, que desempeñan labores administrativas y de docencia.

En los resultados del estudio se encontró que, el nivel promedio de la felicidad organizacional, en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, fue de 5,962 siendo el nivel de felicidad media alta; el promedio de felicidad de los profesores fue de 4,844, muy por debajo de la mitad; y, el de los trabajadores administrativos 7,08 superando, en más de la mitad, el nivel promedio de felicidad. En la muestra comparada, entre profesores y trabajadores administrativos, se obtuvo una significancia de $p=.01$, conforme a las propiedades psicométricas del instrumento Perma.

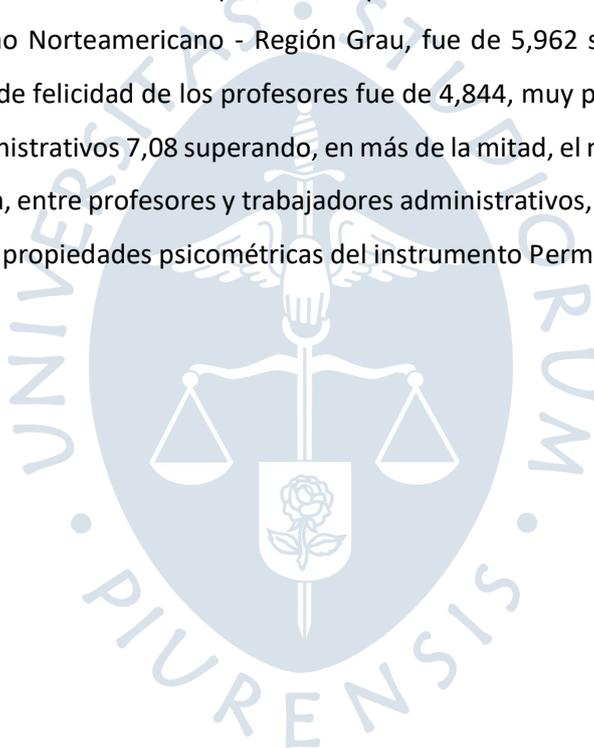




Tabla de contenido

Introducción.....	15
Capítulo 1 Fundamentación	17
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Objetivos de la investigación.....	18
1.2.1 Objetivo general	18
1.2.2 Objetivos específicos	18
1.3 Justificación.....	18
1.4 Delimitación	19
1.4.1 Delimitación espacial.....	19
1.4.2 Delimitación temporal.....	19
1.4.3 Delimitación del universo	19
1.4.4 Delimitación del contenido	20
Capítulo 2 Marco teórico	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Estudio de la felicidad organizacional.....	22
2.3 Acercamiento de las definiciones de la felicidad organizacional.....	25
2.3.1 Diferentes definiciones de la felicidad organizacional.....	27
2.4 Ciencia de la felicidad.....	27
2.4.1 Felicidad ¿en qué consiste realmente?	28
2.4.2 Felicidad organizacional y felicidad en el trabajo	28
2.4.3 Felicidad en el trabajo	29
2.5 Teoría del flujo de la felicidad sostenida por Mihaly Csikszentmihaly	29
2.5.1 Felicidad sostenida por Christopher Peterson	29
2.5.2 Felicidad sostenida por Ugarriza, Nelly.....	30
2.6 Escalas de medición de la felicidad organizacional	30
2.6.1 Modelo Workplace Perma Profiler	33
2.6.2 Adaptación del Modelo Workplace PERMA-Profilers Margaret L. Kern y Julie Butler	33
Capítulo 3 Marco metodológico	35
3.1 Tipo de investigación	35

3.2	Población	35
3.2.1	Muestra	35
3.2.2	Uniformidad de la población	36
3.2.3	Espacio y tiempo	36
3.2.4	Tamaño de la población a estudiar	36
3.3	Técnica de observación	36
3.3.1	Instrumento.....	36
3.3.2	Técnica de análisis de datos	37
	a) Técnicas	37
3.3.3	Validez y confiabilidad.....	37
Capítulo 4 Resultados de la investigación		39
4.1	Análisis y discusión de resultados	39
4.1.1	Análisis de resultados	39
4.1.2	Discusión de resultados.....	41
Conclusiones		45
Recomendaciones		47
Lista de referencias		49
Apéndices		53
Apéndice 1.	Cuestionario <i>Workplace Perma Profiler</i>	55
Apéndice 2.	Respuesta de encuesta	56
Apéndice 3.	Registro del cuestionario de bienestar	57

Lista de tablas

Tabla 1	Definiciones de felicidad organizacional	27
Tabla 2	Cinco factores modelo PERMA.....	32
Tabla 3	Población y muestra del estudio	36
Tabla 4	Resultados de Alfa de Cronbach de las dimensiones de Workplace Perma Profiler	38
Tabla 5	Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal docente.....	39
Tabla 6	Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal administrativo.....	40
Tabla 7	Prueba t para medias de dos muestras emparejadas	41
Tabla 8	Dimensiones - Docentes.....	42
Tabla 9	Dimensiones – Trabajadores administrativos	43





Lista de figuras

Figura 1	Modelo interactivo felicidad ocupacional	25
Figura 2	Instrumento Workplace Perma Profiler aplicado al personal docente	39
Figura 3	Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal administrativo.....	40
Figura 4	Prueba t Student aplicada a docentes y trabajadores administrativos	41





Introducción

En la actualidad, innumerables investigadores han pretendido establecer la relación que existe entre empleados felices y su mejor rendimiento dentro de la organización. De otro lado, no se ha identificado investigaciones que, a través de un estudio de la felicidad organizacional en un instituto de enseñanza en la ciudad de Piura, comprueben esta realidad. Para poder comprobar el nivel de la felicidad organizacional en las instituciones de la ciudad referida, se deben conocer los componentes y variables que favorecen la felicidad organizacional.

Uno de los argumentos para que un trabajador administrativo y un docente de un instituto de enseñanza del idioma inglés puedan ser felices es que la felicidad organizacional no puede ser la misma en Piura que en otras ciudades del Perú, y tampoco puede ser igual que la de otros países. A esta problemática se le puede sumar que, existe una escasa literatura relacionada con la felicidad organizacional que desarrolle sus dimensiones como tal; así también, hay pocos estudios que puedan describir, de una mejor manera, las formas cómo se desarrolla y afecta (de manera positiva o negativa) la felicidad dentro de una organización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó que, para el 2020, la depresión sería la segunda causa de inhabilidad laboral, y señala que, en la actualidad, el 22% de la fuerza laboral en Europa, sufre de estrés laboral (OMS, 2020). Otros estudios revelan que, en el año 2018 el Perú se ubicó en el puesto 65 a nivel mundial de la felicidad, ocupando el tercer lugar de América Latina, después de Paraguay que está segundo en Latinoamérica y en el puesto 64 a nivel mundial; y Venezuela, que ocupa el primer y 102 en estos ámbitos, respectivamente. La posición del Perú, en comparación con estos países, es por el factor coyuntural. Debemos recordar que este país ha ido descendiendo de puesto desde el 2013, cuando ocupó el puesto 55 (USIL, 2018).



Capítulo 1

Fundamentación

1.1 Planteamiento del problema

La felicidad es un tema de investigación que tiene mucha aceptación en la actualidad y se viene estudiando en los últimos mil años. Aristóteles, uno de los padres de la filosofía occidental, refiere que la felicidad es el fin más elevado del ser humano. Confucio habla de la religión como la felicidad de acá y del más allá. También se habla de la felicidad en todos lados: en las reuniones y hasta en el kiosco de periódico (entrevista a Dr. Tal Ben-Shahar).

En las últimas décadas, la felicidad viene siendo un tema de gran jerarquía en el mundo empresarial, por el gran impacto que genera en la esfera personal y profesional, así como en las empresas, que están innovando la gestión del talento humano. Algunos investigadores fundamentan que, para la existencia de un buen rendimiento laboral, la presencia de la felicidad es fundamental (Moccia, 2016).

Como refiere Lorca (2017), en su investigación sobre la felicidad, en la publicación realizada en el *World Happiness Report 2017*, que contiene el *Raking of Happiness 2014 - 2016*, se fijó que Argentina tiene el puesto número 24, mantenido una buena posición en relación con algunos países europeos como Francia, que está en el puesto 31; España en el puesto 34; o Italia que ocupa el puesto 48; en consecuencia, Argentina es el cuarto país más feliz de Latinoamérica, seguido de Costa Rica, en lugar 12; Chile en el puesto 20 y Brasil, en el 22; y, Noruega es el que ocupa el primer lugar.

En el último reporte del *World Happiness Report 2020*, el país más alegre es Finlandia. Este se situó en el primer lugar, luego de Dinamarca; y, los países restantes que están entre los diez primeros puestos son: Suiza, Islandia, Noruega, los Países Bajos, Suecia, Nueva Zelanda, Austria y Luxemburgo.

El Perú no ha sido ajeno al estudio de la felicidad. Así, por ejemplo, en una publicación de la Universidad San Ignacio de Loyola se establece que la felicidad en el idioma quechua deriva del vocablo *Kusikuy*, término que, traducido al español significa *Kusi*=satisfacción y alegría momentánea, *Kusikuy*= el estado de ánimo de bienestar o de felicidad más sostenida. (USIL, 2018). Con ello, se demuestra que, desde épocas antiguas en el Perú ya se definía la felicidad como bienestar de la persona.

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano Región Grau - Icpna, perteneciente al sector educativo, cuya visión es posicionarse como institución líder en la enseñanza del inglés americano y en las acciones destinadas a rescatar valores a través de la proyección social y sus actividades culturales. En ese sentido, cabe formular las siguientes preguntas:

a) Principal

- ¿Cuál es el nivel promedio de la felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau?

b) Secundarias

- ¿Cuál es el nivel promedio de la felicidad organizacional, aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler* a los profesores en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau?
- ¿Cuál es el nivel promedio de la felicidad organizacional, aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler* a los trabajadores administrativos en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 *Objetivo general*

Determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau.

1.2.2 *Objetivos específicos*

- Desarrollar los modelos de la felicidad organizacional en el trabajo.
- Determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional, aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler* a los profesores en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau.
- Determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional, aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler* a los trabajadores administrativos en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau.

1.3 Justificación

Los incipientes estudios filosóficos de la felicidad han sido de gran importancia. Entre ellos está el aporte de Aristóteles, quien delimitó la felicidad como “el bien supremo del hombre, estipulando que para acceder a esta se necesita cultivar nuestras virtudes y vivir de acuerdo a ellas”. El filósofo francés Blaise Pascal escribió, en el siglo XVII, que: “Todos los hombres buscan la manera de ser felices. Esto no tiene excepción, es el motivo de todos los actos de todos los hombres, hasta de aquellos que se ahorcan”. Actualmente, existen muchos investigadores que se enfocan en desarrollar en sus libros la necesidad de comprender el concepto de “felicidad” con la finalidad de convertirla en más tangible y alcanzable (López & Fierro, 2015).

En la entrevista realizada al doctor en psicología, Tal Ben-Shahar, se introduce el concepto de ciencia de la felicidad, considerando que, una cosa es filosofar sobre la felicidad, hablar de la relación de la felicidad de acá y del más allá o como el fin más elevado del ser humano, y otra cosa es hablar de ciencia de la felicidad, en el sentido que esta aporta herramientas que se pueden aplicar en cualquier lugar, desde en un hogar hasta una organización (Ben-Shahar, 2021).

Existen investigaciones, que han estudiado la correlación de la felicidad y el dinero, que han encontrado algunos resultados interesantes. Así, estos estudios revelan que la desigualdad económica influye directamente en la felicidad; sin embargo, otros no hallan esa relación. ¿Qué significa esta

aparente incongruencia? De manera general, que el dinero no es el único ni el principal factor que determina la felicidad. El ingreso económico de las personas hace que se sientan más autosuficientes; pero, cuando se rebaza mínimamente la línea de la pobreza, la relación entre el dinero y felicidad se desacopla, y el aumento de la riqueza pierde efecto sobre la felicidad (USIL, 2018).

La noción de felicidad organizacional contiene, pero es mucho más extensa, la satisfacción laboral. La primera considera dimensiones como la intervención de los profesionales con la organización y la función, la satisfacción con el trabajo y la responsabilidad positiva con la organización y función (Dutschke, G. 2013, p. 22).

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Región Grau, conocido por su sigla comercial como el Icpna, es un centro de enseñanza del idioma inglés. Fue fundado el 2 de junio de 1938; cuenta con 6 sedes en Lima y con 9 sedes instaladas en distintas partes del Perú, incluyendo la ciudad de Piura.

El Icpna es una organización de alta competencia que cuenta con personal especializado en la docencia y en el área administrativa. Se ubica entre las pocas instituciones que compiten en la enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura. Uno de los aspectos más relevantes, para abordar esta investigación, es contar con resultados actualizados sobre el nivel de felicidad organizacional en esta ciudad. Estos se sumarán a otras investigaciones, como aporte de sus antecedentes, y tendrán un referente para medir la felicidad organizacional y la eficacia del instrumento *Workplace Perma Profiler*.

Para realizar este estudio, se ha seguido, de forma rigurosa, el método de investigación científica, lo que ha supuesto la generación de nuevos conocimientos en la felicidad organizacional, para permitir medir de forma práctica la felicidad organizacional. El instrumento estandarizado elegido para medir la felicidad organizacional es el modelo *Workplace Perma Profiler*, de gran utilidad para medir las dimensiones: emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro. Cabe resaltar que, este instrumento contiene las dimensiones de estudio relacionadas con la investigación, siendo de gran utilidad en el análisis y medición de la felicidad en los trabajadores del Icpna.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura - 2021.

1.4.2 Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en el periodo de enero a mayo del 2021.

1.4.3 Delimitación del universo

La población estuvo constituida por 80 trabajadores profesionales del Icpna. Se utilizó la metodología científica, deductiva y cuantitativa; y, como técnica de recolección de datos, el modelo *Workplace Perma Profiler*. Además, se procesó toda la información mediante tablas y gráficas

estadísticas, a través del programa SPSS, última versión; y se describen cada uno de los gráficos obtenidos.

La tesis se desarrolló con un enfoque cuantitativo, tipo no experimental de corte transversal y de diseño descriptivo simple. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

1.4.4 Delimitación del contenido

Para la tesis, se llevó a cabo el estudio de la felicidad organizacional en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura aplicando el modelo *Workplace Perma Profiler*.



Capítulo 2

Marco teórico

2.1 Antecedentes

El trabajo de investigación “Felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué? Análisis y propuesta de un plan para la empresa mendocina Palmares Open Mall” realizado por Ramírez, (2019) en la ciudad de Mendoza - Argentina, para obtener el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. Esta investigación tuvo como objetivo general, determinar si, mediante una gestión basada en felicidad, es posible agregar valor a la organización; y, como objetivos específicos, pretendía definir principios de la felicidad organizacional, determinar elementos o factores de la felicidad organizacional, analizar el caso de Palmares Open Mall y transformar una propuesta de acciones concretas para efectuar un modelo de felicidad organizacional. Tuvo una población de estudio de 14 personas; fue una investigación de tipo descriptivo, con una metodología de observación aplicó una entrevista y una encuesta. En su investigación, Ramírez concluye que las organizaciones, actualmente, buscan implementar la felicidad organizacional en sus centros de labores, teniendo beneficios en el aumento de la productividad, creación de valores en los trabajadores, desarrollo personal y profesional.

La investigación realizada por Helliwell, J., Layard, R., y Sachs, J. (2019), miembros de la ONU, denominada “*World Happiness Report*”, que consistió en una evaluación internacional realizada desde el 2012, con el objetivo de entender la felicidad de las personas e identificar las condiciones que favorecen su bienestar. Los autores consideran variables como PBI per cápita, soporte social, la expectativa de vida saludable al nacer, la libertad para tomar decisiones de vida, la magnificencia, la percepción de corrupción y el afecto positivo y negativo. La investigación fue descriptiva y se realizó en 156 países. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta Gallup y Escalera de Cantil. Los resultados ubicaron al Perú en el puesto 65, posicionándolo en el penúltimo puesto de países sudamericanos, solo por encima de Venezuela, así como uno de los menos felices en América Latina. Este estudio pretende demostrar la relación entre felicidad y desarrollo, pues comprueba que, para medir el progreso y calidad de vida, el mejor método es la felicidad.

La publicación “Medición de la felicidad en profesores de dos centros educativos de Lima”, de la escuela de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, de los autores Concepción, Dextre, Landauro y Vásquez (2018). Su objetivo general fue determinar el grado de relación entre las fortalezas de carácter y nivel de felicidad, proporcionado mediante el bienestar general en el trabajo, en el equipo de profesores de dos centros educativos y alumnos de Lima Metropolitana 2018. Como objetivos específicos, se buscó medir el nivel de bienestar general en el trabajo y sus pilares, y el nivel de las fortalezas. La investigación se desarrolló mediante un diseño de estudio no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptivo; y. se utilizó un instrumento de comprobación de *Workplace Perma*,

a una población de estudio de 37 docentes de una institución educativa no religiosa y a 50 de una institución educativa religiosa. La investigación concluye que el nivel de felicidad en el trabajo, medido a través de bienestar general en el trabajo del equipo de profesores de uno y otro colegio, es alto. En relación con el nivel de bienestar general en el trabajo, este fue mayor entre el equipo de profesores del colegio no religioso, con un puntaje de 8,88, contra 8,68 del equipo de profesores del colegio religioso. Sin embargo, las pruebas de cotejo de medias mostraron una diferencia estadística no reveladora entre estos niveles.

En la publicación del artículo científico, denominado “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, los investigadores Díaz, F., y Carrasco, M. (2018), analizaron los componentes clima laboral y riesgos psicosociales y cualidad, para determinar cómo estos dos elementos perturban la felicidad organizacional. Para este estudio, se calcularon tres variables (felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales) con sus respectivas dimensiones, en una muestra de estudio conformada por 107 trabajadores de una institución educativa de Los Ángeles, de Chile. Emplearon tres escalas validadas en el medio nacional y se clasificaron los niveles de felicidad en rangos altos y bajos; indistintamente, se aplicó modelo probit binomial para instituir las relaciones entre las variables de clima organizacional y riesgos psicosociales. Los importantes resultados arrojan que, los altos niveles de felicidad organizacional se manifiestan por trabajos con altos estándares de desempeño, en donde se refuerce positivamente al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades familiares.

Las investigaciones sobre temas referidos a la felicidad, en la psicología positiva, presentan nuevas propuestas teóricas, como el modelo *Perma* (por sus siglas en inglés), propuesto por el padre de la psicología positiva, Martin Seligman (2011). Este modelo otorga un método simple para encontrar los niveles de bienestar y vida; satisfacción enmarcada en el cumplimiento de cinco componentes; Emociones positivas (P), Compromiso (E), Relaciones positivas (R), Significado (M) y Logro (A), teniendo en cuenta el enfoque del crecimiento y la mejora personal. Estas características han sido adaptadas por las autoras Margaret L. Kern y Julie Butler (University of Pennsylvania), a partir del modelo de bienestar de Seligman, a un modelo de Trabajo *Workplace Perma-Profiler* que, en su traducción al español, correspondería “Lugar de trabajo Perma-Profiler” (Lima, Peña, Cedillo, & Cabrera, 2017) (Pastrana & Salazar, 2016).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estudio de la felicidad organizacional

Como refieren Collazos y Blandón (2019), en su publicación de la teoría de la felicidad, en palabras de Eckhart Toller: la felicidad se puede distinguir como un sentido de la vida que se puede lograr a través del placer físico o mediante algún tipo de gratificación psicológica. Los autores, citando a Guisan, determinan que la felicidad establece el sentido de las acciones de las personas y justifica las

acciones individuales y colectivas. En suma, la felicidad relacionada con el placer se puede enseñar y aprender; y, con este cambio de paradigma, se pueden combatir problemas como la desolación, el miedo, la envidia y la frustración, viviendo una existencia agradable y productiva en cada uno de los entornos empresariales y sociales de una persona.

En esa misma línea, Collazos y Blandón citan a Pablo Claver, autor de “Felicidad 2.0” (felicidad 2.0), quien expresa que: “en ocasiones utilizó el concepto de felicidad 2.0 para explicar la felicidad empresarial de las empresas y organizaciones empresariales. Si queremos tener un ambiente feliz en el lugar de trabajo, tenemos que hacer posible que la felicidad individual de las personas y la felicidad corporativa se conviertan en una. Así es como se concibe el concepto de felicidad 2.0”. Asimismo, Pablo Claver destaca que la felicidad de las personas depende en un alto porcentaje de su felicidad intrínseca (propósito, reconocimiento y emociones) y de la extrínseca (salario, pagos extras y bonificaciones). También, de la felicidad corporativa, la de los resultados empresariales.

Para Schein (1982), “el interés por la organización como un sistema total se presentó inicialmente a raíz de los estudios de la felicidad en el lugar de trabajo, sistema de incentivos, políticas de personal y relaciones interpersonales”; y, Cruz y Aktouf (2003), en su texto “La presencia de lo inhumano en la cultura y las organizaciones” afirma que, después de todo, el desesperado pero bien intencionado consejo a favor del humanismo administrativo, por radical que sea, acaba cediendo por algo que ignora y que actúa desde el borde del casco del barco. De la misma manera, el punto de referencia humanista, generalmente, se convierte en una mera espuma retórica debido al desafío inconsciente. Igualmente, importante, cuando los autores expresan que: se refiere a los paradigmas anteriores como “estructuras”, en correlación con el mismo tema del humanismo administrativo, lo que no permite desarrollar los procesos académicos y administrativos del principio humanista para contribuir con el clima organizacional más adecuado como estímulo para generar espacios ocupacionales más felices.

La ontológica de la gestión humanista tiene como punto de inicio el fortalecimiento del humanismo en la organización. A partir de esta perspectiva, el humanismo está emparentado con la realización de los ideales humanos, concretamente aquellos relacionados con las necesidades humanas comunes y las peculiaridades propias de una persona. El fin de una organización, establecida bajo este modelo de gestión, debe partir desde el desarrollo del ser humano. La gestión humanista coloca a la humanidad por encima de cualquier otro tipo de ideal. En consecuencia, este tipo de gestión no excluye a las organizaciones privadas de las sociales o públicas, ni a las que tienen como eje de su operación la generación de riqueza económica, de aquellas que tienen una finalidad social o ambiental (Arandia, y Portales, 2015; p. 128).

Como refiere Russell (2005), existen diferentes factores que determinan tanto la felicidad como la infelicidad. Los factores de felicidad de la organización son:

- Entusiasmo
- Apreciación
- Reconocimiento
- Competencia
- Aburrimiento y emoción
- Fatiga
- Envidia
- Sentimientos de culpa
- Complejo de persecución
- Miedo a la opinión pública.

No está tan claro si el lugar de trabajo debe clasificarse entre las causas de la felicidad o de la infelicidad. Por supuesto, existen numerosos trabajos desagradables y cuando hay un exceso, puede ser realmente doloroso. Sin embargo, si el trabajo no es excesivo, es mejor estar haciendo algo que no hacer nada la mayoría de las veces (Russell, 2005).

Como refiere, Collazos y Blandón (2019), uno de los conceptos teóricos de la “Tasa de felicidad ocupacional”, se establece como un factor administrativo, que puede ser medido dentro de las organizaciones universitarias y otras empresas mediante la creación de indicadores diversos, tales como: compromiso, talento institucional y mentores de empresa; estímulos y beneficios de la empresa índice de satisfacción del talento, nivel de confianza entre el talento y mentores de diferentes áreas universitarias, la formación universitaria de talento y la satisfacción de la remuneración, entre otros factores que dependen de la creatividad y el plan de desarrollo institucional de cada universidad o empresa en general.

Mentor, o mentores, de acuerdo con la teoría de la felicidad ocupacional, es la figura antagonista detrás del jefe, líder o superior. En las numerosas teorías de los siglos XIX y XX, el ser humano con alto desarrollo consciente debe tener las características de guía, gran maestro, pacificador, estratega, caballero, buen comunicador, persona de ánimo inmutable. Además, es una persona cariñosa, amable, buen oyente y que interviene en los momentos adecuados.

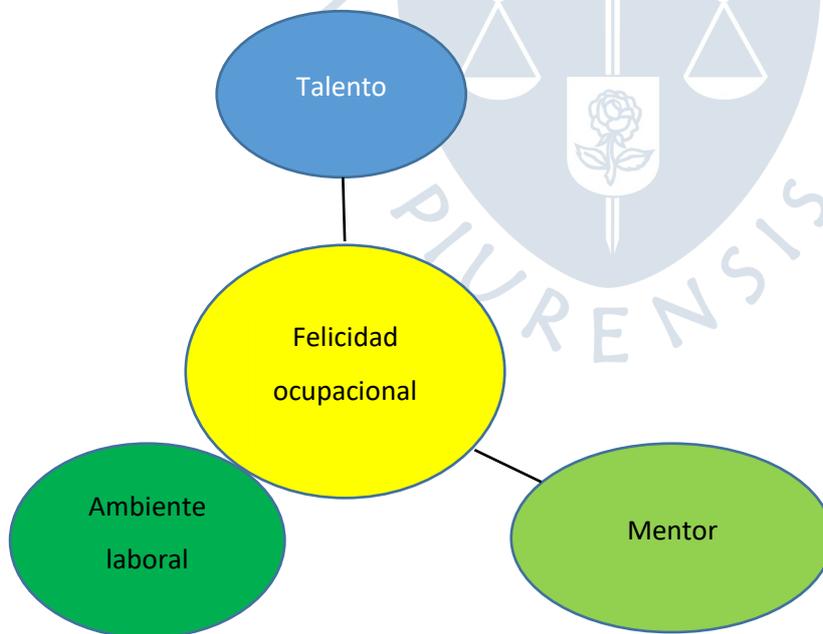
El mentor comprende plenamente el equilibrio entre eficacia y eficiencia de todos los recursos y del talento que están bajo su mando, y sabe motivarlos, de acuerdo con el carácter de cada individuo, para que sepan dar lo mejor de sí. El mentor tiene el sentido especial de identificar el mejor lugar de trabajo para que un talento trabaje de la mejor manera. Además, tiene la habilidad y capacidad para descubrir las mejores capacidades y habilidades de cada talento y mejorarlas, dándoles capacitaciones y charlas especiales para que crezcan intelectualmente y como seres humanos agradecidos.

Empresa talento. El término *Talen-to* corresponde a la terminología tradicional del área de gestión: trabajador, trabajador público o colaborador. Para la teoría de la felicidad ocupacional, el talento es una persona proactiva y comprometida con capacidad para trabajar en grupo. Además, el destaca por sus habilidades especiales desarrolladas y su personalidad eneagrama desarrollada. De acuerdo con el mentor y el ambiente de trabajo del talento, será de conocimiento público que el espacio físico donde se realizan los diversos procesos y operaciones de la empresa; y el lugar donde el talento pasa la mayor parte de su tiempo se llama ambiente laboral. En síntesis, si se analiza que una jornada laboral inicia a las 6:00 a.m., cuando sale el sol, hasta las 6:00 p.m., cuando este empieza a ocultarse, se están gastando 12 horas de luz diurna; de las que se utilizan 8, en una jornada laboral. Esto implica que, el 75% de la luz del día se gasta en la oficina, y un 25%, de la empresa a la casa.

En el siguiente modelo interactivo, denominado Felas (“Fe-licidad Laboral Superior” o “felicidad ocupacional superior”), se puede encontrar el objetivo que tiene desarrollar la nueva empresa feliz talento para motivar a los trabajadores para que sean más productivos, más brillantes, solidarios e identificados con sus actividades laborales y con la misión y visión de la empresa. En resumen, la teoría de la felicidad ocupacional es una estructura dinámica compuesta por tres elementos centrales: el mentor, el talento y el entorno laboral.

Figura 1

Modelo interactivo felicidad ocupacional



Nota. Collazos y Blandón (2019)

2.3 Acercamiento de las definiciones de la felicidad organizacional

Como refiere Moccia (2016) en su publicación, hallar una definición de felicidad no es nada fácil; sin embargo, se puede encontrar un arraigo en las definiciones en la filosofía, religión, valores,

creencias culturales, políticas, y la psicología. Aristóteles, en su concepto de eudaimonía-felicidad, pone las bases de una doctrina moral que identifica la felicidad con la posesión del bien o, más concretamente, con una actividad del alma de acuerdo con la virtud. A esta eudaimonía se unieron otros pensadores como Spinoza, Schopenhauer, Bertrand Russel, Heidegger y Cioran, quienes también reflexionan sobre la felicidad, fundamentándola en uno de los ejes del pensar sobre “lo humano”; por lo tanto, el estudio de la felicidad no es exclusividad de la psicología.

El autor cita en su publicación a Aristóteles quien, para definir de una forma práctica la felicidad, se hizo la siguiente pregunta: ¿Qué disposiciones debería adquirir? El filósofo griego concluye que se puede alcanzar una vida plena y feliz sólo si se hace lo correcto y se vive según las virtudes, sabiendo distinguir entre los bienes verdaderos y los bienes aparentes, salud, riqueza, posición social.

A la eudaimonía de Aristóteles se le une uno de los conceptos del filósofo griego Aristipo con el termino *edoné* = placer, quien propuso que, el objetivo en la vida debe ser experimentar la cantidad máxima de placer, por lo que la felicidad se representaría como el conjunto de momentos de placer. Estos dos conceptos dividieron a la Psicología Positiva, pues no unificaron el concepto de estos dos fundamentos: unos optan por el concepto de eudaimonía, otros por el de edoné, y otros prefieren una especie de mezcla de ambos. En el 2001, los estudiosos Ryan y Deci, luego de realizar diversas investigaciones, muestran un concepto de felicidad como: de bienestar; se entiende mejor si se mira desde una perspectiva multidimensional que incluya las teorías del hedonismo y de felicidad-eudaimonía (Moccia, 2016).

Moccia en su publicación, finalmente, establece que, en la Psicología Positiva de Peterson, Park y Seligman en el año 2005, se indica que la felicidad se encuentra en la base de “el principio soberano”, y recomiendan centralizar los conceptos de “placer” y “significado” como “camino para alcanzar la felicidad”. Debiendo, añadir un tercer elemento a la felicidad, “el compromiso”. Para Peterson, Park y Seligman, quienes realizaron un estudio longitudinal, proporcionaron los siguientes datos:

- a) Placer: 0,17
- b) Compromiso: 0,30
- c) Sentido y significado: 0,26

Para Fernández, (2015), los estudios de la felicidad tienen dos periodos bien marcados. Las exposiciones de estudios y libros ocurrieron luego de la publicación de “La auténtica felicidad”, de Martin Seligman en el año 2002. Su concepción de la felicidad fue sencilla: son felices quienes se sienten satisfechos con su vida. Fue una mirada de felicidad individual, cerrada en lo hedónico y placentero. Si alguien está satisfecho, es feliz. En este periodo, en el 2011, Seligman publica su libro “Florecer”.

2.3.1 Diferentes definiciones de la felicidad organizacional

Tabla 1

Definiciones de felicidad organizacional

Autores	Dimensión	Definición
Fernández, I. (2015)	Felicidad organizacional	Tiene que ver con las emociones positivas y el uso de las propias fortalezas, las gratificaciones auténticas, y con ponerlas al servicio de los demás para construir ese buen vivir organizacional.
ONU	Artículo 66/281 de fecha 28/16/12	20 de marzo Día Internacional de la Felicidad.
Fisher, C. (2010)	Felicidad organizacional	Apunta a dimensiones como la colaboración de los profesionales con la organización y con las funciones, a la satisfacción con el trabajo y el compromiso positivo con la organización y funciones.
Sonja Lyubomirsky (2008)	Felicidad	Experiencia positiva de la alegría, satisfacción o bienestar, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena.
Hosie, P. Sevastos, P. y Cooper, C. (2007).	Felicidad organizacional	Refieren que felicidad organizacional es función de compromiso afectivo con la organización, bienestar en la función, y satisfacción en el trabajo.
Baker, Greenberg, y Hemingway, (2006)	Felicidad organizacional	Comportamiento organizacional - no emociones - y resultado de visión estratégica.

Nota. Elaboración propia, a partir de las definiciones de los autores

2.4 Ciencia de la felicidad

Según Lyubomirsky (2008), define a la felicidad como la práctica de bienestar que se relaciona con una recóndita complacencia y sensación de propósito vital. Para los autores Lupano y Castro (2010), citando a Martin Seligman quien vincula a la ciencia de la felicidad con el dogma de la propia felicidad y la categoría de satisfacción que se tiene con la vida. Seligman le agrega tres componentes: a) las emociones positivas: el disfrute, viajar, salir con amigos, disfrutar de un buen almuerzo, escuchar música, etc. b) la vida gozosa o la comodidad, experimentar el placer a través de las tareas y actividades, realizar cosas que apasionan como pintar, tocar instrumentos, bailar, etc.; y c) sentido que va más allá de uno mismo, el uso de las fortalezas para realizar un bien.

Según la investigadora, hay tres ficciones de la felicidad que la ciencia ha tirado por tierra: la felicidad se busca y se halla afuera, la felicidad radica en cambiar las propias situaciones y se tiene o no. La felicidad no se encuentra ni se busca: se edifica. Las circunstancias de la vida (tener dinero, belleza, suerte) solo manifiestan el 10% de los que se determina de la felicidad.

Los investigadores Oxa, A., Arancibia, C., y Campero, S. (2014) establecen la hipótesis: a más riqueza material, más felicidad. Esto fue discutido por varios estudios, entre ellos, la investigación titulada "Economía de la felicidad", de Richard Easterlin, que dio comienzo a la denominada paradoja de Easterlin, en 1974. Sus ilustraciones revelan que, en los países donde las necesidades básicas están

cubiertas, la felicidad no incrementa conforme aumentan los ingresos, sino que se estanca o decrece. De esta manera, descubre que, de 1946 a 1970, el ingreso económico de los estadounidenses se ha incrementado de manera significativa; sin embargo, la felicidad se habría detenido y decrecido a partir de 1960. (Oxa, Arancibia y Campero, 2014; p. 164).

Aparicio, A. (2019), demuestra en su estudio que, los componentes económicos son un elemento importante para determinar la felicidad en las personas; no obstante, cuando se refiere a felicidad, entonces el conjunto de factores económicos que faltan, sobre el nivel de felicidad, se reduce, en lo específico, para los que piensan que la felicidad es un sacrificio y esfuerzo. En ese sentido Aparicio concluye que, la imagen de la felicidad que tienen las personas, en general, no es un elemento importante al momento de relacionar variables económicas y felicidad.

2.4.1 Felicidad ¿en qué consiste realmente?

Según Perazzo, (2016), lo que más buscan las personas en la vida es la felicidad y esa búsqueda está en todo: desde cómo visten hasta en las decisiones más significativas que se toman (al hacer, comprar, conseguir...). Citando a Santo Tomas, Perazzo refiere: la felicidad nunca la elegimos por otra cosa que no sea ella misma, el bien humano se llama felicidad. En ese sentido, la felicidad es el más perfecto y último fin para el hombre, es el objetivo final de todo lo que hacemos, y es lo que buscamos.

Como refiere el investigador Perazzo P (2016), citando en su libro a Aristóteles, mucho antes del cristianismo, sostenía que la felicidad se da cuando el hombre logra vivir de acuerdo con lo más importante que tiene su dimensión racional, para Aristóteles esto significaba que entre más esfuerzo pone una persona para regir su vida por la recta de la razón, más feliz es, como, por ejemplo, si un deportista quiere ser el mejor, entiende que tiene que buscar un buen entrenador y cumplir todo lo que dice. Para llegar a esa decisión se usa la razón.

La postura del cristianismo confronta lo sostenido por Aristóteles y establece que el hombre no es solo razón, sino que la dimensión más importante para el hombre es la espiritual y debe entenderse que esta está por encima de lo racional. Este nuevo sentido de la felicidad no descarta del todo lo sostenido por Aristóteles, sino que el cristianismo pone en primer lugar, la dimensión espiritual y, en segundo, la razón. Por lo tanto, ser feliz significa vivir en concordancia con esta dimensión esencial de la persona, la cual es es, precisamente, la que permite tener una relación personal con Dios.

2.4.2 Felicidad organizacional y felicidad en el trabajo

Como refiere Yamamoto (2013), en la administración de personas la satisfacción laboral es un tema central en las instituciones, en consecuencia, su medición e implementación debe responder a la identificación de necesidades en su contexto laboral y organizacional.

Dutschke (2013), citando a Fisher, afirma que el concepto de felicidad abarca dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y función. Además, en su publicación, cita a los autores

Hosie, Sevastos y Cooper, quienes describen que felicidad organizacional se relaciona con el compromiso afectivo con la organización, bienestar en la función, y satisfacción en el trabajo.

En palabras simples de Díaz (2019), la felicidad organizacional se define como: “la capacidad de una organización para brindar y facilitar a sus trabajadores escenarios y procesos de trabajo que admitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, que conduzcan a un buen desempeño y el cumplimiento de las metas organizacionales sustentables y sostenibles, edificando un activo intangible”.

2.4.3 Felicidad en el trabajo

El autor Silverblatt (2010) establece que, los empleados no felices con su trabajo tienen, en general, una pérdida millonaria en la economía de los Estados Unidos, especialmente en la productividad. El autor reflexiona que la promoción de la felicidad de los empleados es lo más trascendental para el desarrollo de la economía. Asimismo, considera que, en algunos empleos, la felicidad es ensayada sin considerar parte de sus componentes como el optimismo, la resistencia y la autonomía. Para Silverblatt, la felicidad en el trabajo se debe a la forma de estar del trabajador y depende de este y no, necesariamente, solo del trabajo.

2.5 Teoría del flujo de la felicidad sostenida por Mihaly Csikszentmihaly

La felicidad es una sensación propia del ser humano, que posee habilidades adecuadas para enfrentar los desafíos que se le presentan (actividad dirigida hacia unas metas y regulada por normas). Cabe resaltar que esta sensación no es más que la completa absorción de lo que realiza la persona humana, dejando de lado las necesidades fisiológicas, como comer, beber o dormir. Esta teoría se sostiene en tres aspectos importantes: a) la actividad a realizar debe tener una meta y se debe tener cierta habilidad para conseguirla, b) la tarea a desarrollar debe ser activa y atractiva y, c) la actividad a realizarse siempre debe perseguir un objetivo y ajustarse a parámetros que conduzcan al éxito (García, 2010, p.116).

2.5.1 Felicidad sostenida por Christopher Peterson

Peterson y Park, en el 2009, proponen la teoría de que la psicología positiva proporciona, bajo el siguiente esquema integral dividido en cuatro áreas relacionadas entre sí, a) experiencias subjetivas positivas (felicidad, plenitud, flujo), b) rasgos individuales positivos (fortalezas del carácter, talentos, intereses, valores), c) relaciones interpersonales positivas (amistad, matrimonio, compañerismo) e, d) Instituciones positivas (familias, escuelas, negocios, comunidades). Respecto a la variable Instituciones positivas, esta teoría, supone que estas posibilitan el desarrollo de relaciones positivas, lo que facilita el surgimiento de rasgos positivos y, al mismo tiempo, facilita experiencias subjetivas positivas (Park, Peterson, y Sun, 2013, p.12).

2.5.2 *Felicidad sostenida por Ugarriza, Nelly*

En su investigación, sometida al método BarON EQ-I, Nelly Ugarriza establece cinco principales componentes de la inteligencia emocional y social, que contienen (a su vez) 15 factores:

Estos componentes son los siguientes:

- 1) **Componente intrapersonal:** comprensión emocional de sí mismo (habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones), asertividad (habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin ocasionar daños en los sentimientos de los demás y defender los propios derechos de una manera no destructiva), autoconcepto (habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos), autorrealización (habilidad para realizar lo que realmente se puede hacer, querer y disfrutar hacerlo), e independencia (habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en los pensamientos y acciones; y ser independientes emocionalmente para tomar decisiones).
- 2) **Componente interpersonal:** empatía (habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás), responsabilidad social (habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad), y relación interpersonal (habilidad para demostrarse a sí mismo que es una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social).
- 3) **Componente de adaptabilidad:** prueba de la realidad (habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta-subjetivo y lo que existe-objetivo), flexibilidad (habilidad para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y conductas, a situaciones y condiciones cambiantes), y solución de problemas (habilidad para identificar y definir los problemas y para generar e implementar soluciones).
- 4) **Componente del manejo del estrés:** tolerancia al estrés (habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés) y control de los impulsos (habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar, y controlar las emociones).
- 5) **Componente del estado de ánimo en general:** felicidad (habilidad para sentirse satisfecho con la propia vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, y para divertirse y expresar sentimientos positivos) y optimismo (habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y de los sentimientos negativos) (Ugarriza, 2001, pp.133-134).

2.6 Escalas de medición de la felicidad organizacional

Como refieren Moyano, Dinamarca, Mendoza, y Palomo, (2018), existe diferentes escalas para la medición de la felicidad organizacional, por ejemplo:

- La Escala de Felicidad Subjetiva (EFS) de Lyubomirsky y Lepper (1999). Esta considera siete puntos (“En general, me considero: 1 = no muy feliz; 7 = muy feliz”). En este estudio, utiliza una sola

pregunta para conseguir un agregado global de la felicidad, como el Gallup World Poll, el World Values Survey o, en el Reino Unido, el Annual Population Survey y el Opinions Survey.

- La Escala de Felicidad de la Universidad de Memorial de Newfoundland (MUNSH) (Kozma y Stones, 1980) y el Inventario de Felicidad de Oxford (OHI, de Argyle, Martin y Crossland, 1989). Estas escalas tienen diferentes estructuras organizadas en cuatro ítems, mono-dimensional, la Munsh de 24 ítems, Hexa-dimensional y la OHI de veintinueve ítems, tetradimensional). Todas cumplen con propiedades psicométricas adecuadas (EFS: alfa media =0,86; MUNSH >0.85; OHI=0,58, Ortiz, Gancedo, y Reyna, 2013). Existen adaptaciones para Chile de la EFS (alfa=0,79, Moyano Díaz y Ramos, 2007; alfa= de 0,73 a 0,87 Vera-Villarroel, CelisAtenas y Córdova-Rubio, 2011) y de la Munsh (alfa >0,90, Moyano Díaz, Flores, y Soromaa, 2011).
- Escala de Felicidad de Lima (EFL) propuesto por Alarcón, R. en el 2009. Contiene 27 ítems en formato de contestación tipo Likert de 5 puntos, e incluyen las escalas de felicidad de Oxford, la de satisfacción vital de Diener y otros. Su nivel de fiabilidad alfa de Cronbach es de 0,91 y cuatro factores explicativos del 49,79% de la varianza total.
- Rojas, M. en el 2007, estableció un instrumento para identificar la felicidad basándose en ocho diferentes escuelas filosóficas clásicas: estoicismo, virtud, disfrute, carpe diem, satisfacción, utopía, tranquilidad, autorrealización. Mediante su aplicación, ha ayudado a explicar la heterogeneidad (inconsistencia) de resultados referentes a la relación: ingresos económicos y felicidad.

La escala de medición de la felicidad o modelo Perma, lanzado en 1999, de Martin Seligman, presenta tres vías hacia la felicidad:

- La vida placentera.
- La vida comprometida.
- La vida significativa.

La Teoría del Bienestar del modelo Perma es, fundamentalmente, una teoría de elección no forzada; dicho de otra forma, es una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Como refiere Seligman (Instituto Europeo de Psicología Positiva, 2020), con esta teoría cambia el objeto de estudio, pasando de la felicidad a estudiar el bienestar.

Este Modelo Perma presenta las siguientes propiedades:

- 1) Que favorezca al bienestar.
- 2) Que muchas personas lo prefieran por su propio bien, no sólo para conseguir cualquiera de las otras variables.
- 3) Que se defina y mida de forma independiente al resto de variables del modelo (exclusividad).

Así mismo, el término Perma agrupa los cinco factores sobre los que gira el modelo:

Tabla 2

Cinco factores modelo PERMA

Siglas	Traducción al español	En qué consiste
P=	Emociones positivas (<i>Positive Emotions</i>) →	Conjetura sobre la cantidad de emociones positivas, no a costa de reciprocidad o superposición con las emociones negativas, sino como un instrumento para lidiar con ellas. Las emociones positivas ayudan a experimentar el bienestar propio. Ejemplos de ellas son: la paz, la gratitud, la satisfacción, el placer, la inspiración, la esperanza, la curiosidad o el amor.
E=	Compromiso (<i>Engagement</i>) →	Es la relación que existe entre la persona y sus fortalezas, a fin de conseguir una sintonía entre ambas, para lograr un estado de armonía, afinidad y flujo de conciencia. Esto es, la responsabilidad en la búsqueda de aquellas diligencias que permitan que la persona entre en " <i>Flow</i> ", o estado adecuado de activación, al realizar una tarea o un proyecto. Este es un estado de flujo, en el cual el tiempo parece detenerse y se malgasta es sentido de sí mismo, para concentrarse fuertemente en el presente.
R=	Relaciones positivas " <i>Relationships</i> " →	Bajo la indiscutible condición de seres sociales, resulta innegable que las relaciones positivas son indispensables para lograr el bienestar. En mayor o menor medida, todas y cada una de las personas disfrutan al relacionarse con los demás. Por ello, animar este aspecto puede beneficiar de forma fundamental el logro de la felicidad. Este factor se enfoca en mejorar las relaciones personales, lo que repercute en la mejora de las habilidades personales.
M=	Significado " <i>Meaning and purpose</i> " →	Este componente se refiere a la exploración de la pertenencia a algo más grande que uno mismo. Tolera la idea de que el sentido de la propia vida vaya más allá de las capacidades. Asimismo, a cada meta obtenida le subyace un significado notable que lo imbuye de un sentido trascendental. Todos necesitan otorgar un sentido a sus vidas para disfrutar de un sentido de bienestar.
A=	Logro " <i>Accomplishment</i> " →	El triunfo y el sentido del logro involucran establecer metas, las cuales, una vez logradas, servirán para sentirse competentes y alcanzar la propia independencia. Esto es, alcanzar objetivos aparejados en el perfeccionamiento de las habilidades.

Nota. Adaptado por la investigadora, a partir de la publicación de modelo Perma, de Martin Seligman.

El modelo *Perma* contiene tres tipos de medidas:

- *Perma Profiler* es un instrumento de medida general, dirigida para adultos, que mide el florecimiento de 5 ejes: emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro. También, incluye a la salud como un eje adicional (*Permah*).
- *Perma-Profiler* en el lugar de trabajo, es una adaptación del *Perma-Profiler*, cambiado al contexto laboral.

- Medida *EPOCH* de bienestar adolescente, se encuentra adaptado para adolescentes, sobre la base de 5 características positivas: compromiso, perseverancia, optimismo, conexión y felicidad (Seligman, 2011).

2.6.1 Modelo Workplace Perma Profiler

El modelo Perma – Profiler en el lugar de trabajo es una escala que mide cinco pilares del bienestar en la teoría Perma, propuesta por Martin Seligman en el 2011. Contiene, en su traducción en español, lo siguiente: “emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logro”. Estas variables se calculan a través de una graduación de Likert, de un rango de 0 (menor puntuación) a 10 (mayor puntuación).

La dimensión emociones positivas calcula las directrices generales hacia la satisfacción y la alegría. El compromiso describe el aspecto de la absorción, dedicación y vigor; el compromiso se conoce como el estado de “flujo”; es decir, ese nivel hacia el cual la persona dirige toda su actividad, aislándose de lo que le rodea; y, finalmente, termina perdiendo el sentido del tiempo. Las relaciones positivas, representan la medida sobre cómo la persona recibe y trasmite apoyo a otros (satisfacción y el sentirse apreciada). El significado describe los sentimientos de llevar una vida con un objetivo, sentido y valor; esta dimensión valora la sensación de la importancia de la vida.

El logro reseña a la periodicidad en que la persona avanza y alcanza sus metas, así como la condición en la que se encuentra para asumir responsabilidades; también, involucra trabajar para conseguir objetivos y sentirse capaz de completar tareas y compromisos diarios. El *Perma-Profiler* contiene 15 ítems que permiten analizar las dimensiones que contiene la teoría de *Perma*.

Las preguntas de la escala *Perma* fueron traducidas del inglés al castellano, para poder aplicar el cuestionario en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura, y para conocer el nivel de felicidad de sus profesores y administrativos.

2.6.2 Adaptación del Modelo Workplace PERMA-Profiler Margaret L. Kern y Julie Butler

University of Pennsylvania. Butler, J. y Kern, M. (2016) establecen en su investigación que el modelo *Workplace Perma-Profiler*, en su versión en inglés, otorga resultados fiables y aceptables. En el proceso de adaptación, *Workplace Perma-Profiler* no presentó buenos resultados. Determinó que, el 40 % de la población estudiada tuvo problemas en la comprensión de los ítems establecidos en el modelo en inglés, como por ejemplo en la pregunta: ¿Con qué frecuencia estás absorto o completamente “metido” en lo que haces?, por lo cual se tuvo que elaborar una versión en español. Para la adaptación a este idioma, se recurrió a investigadores bilingües, cuya lengua materna era el castellano. Esta nueva versión fue sometida a una otra prueba piloto, sobre 1247 participantes, la cual otorgó buenos resultados (Lima, Peña, Cedillo, & Cabrera, 2017).



Capítulo 3

Marco metodológico

3.1 Tipo de investigación

La tesis ha sido realizada con el paradigma cuantitativo, tipo no experimental y de diseño descriptivo de corte transversal. El estudio descriptivo permitió desarrollar las bases teóricas y principios; y aplicar modelos de medición de la felicidad organizacional de los trabajadores del Icpna, y de corte transversal, porque el método de recolección de datos se ejecutó en un solo momento en el tiempo y en un espacio determinado.

Investigación básica, respetando el método, protocolo y tecnología (CONCYTEC, 2018).

Es descriptivo no experimental debido a que se ha estudiado el fenómeno de investigación sin manipular deliberadamente mis variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El esquema de la investigación:

M ————— O

Donde:

M: muestra

O: observación

3.2 Población

La población estuvo conformada por 80 trabajadores del Icpna, que desempeñan labores administrativas y de docencia, sin incluir a quienes realizan labores de limpieza y de mantenimiento.

3.2.1 Muestra

Para calcular la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Población total

Z = Nivel de confiabilidad 95% = a la constante 1,96

p = Proporción esperada de la característica a evaluar: 90%

q = Complemento de p: 10%

E = Error de muestreo: +/- 5%

d2 = Nivel de precisión absoluta 003²

En el desarrollo de la fórmula se tiene:

$$n = \frac{80 \times (1.96)^2(90)(10)}{003^2 \times (80 - 1) + 95 \times 90 \times 10}$$

Redondeando: n= 44

El tamaño de la muestra para evaluar fue de 44; y, para la fijación proporcional se obtuvo:

$$n = \underline{44}$$

$$N = 80$$

por lo que el factor es: 0,55

Tabla 3

Población y muestra del estudio

Población de trabajadores		Muestra de estudio		
Trabajadores	Año 2021	Factor de proporcionalidad	Muestra (n) seleccionada (N x factor)	Redondeando Muestra (n)
Docentes	63	0,55	34,65	35
Administrativos	17	0,55	9,35	9
Total	80			44

Nota. Elaboración propia

Por lo tanto, la muestra quedó distribuida de la siguiente manera:

3.2.2 Uniformidad de la población

La población estuvo compuesta por docentes encargados de la enseñanza del idioma inglés y por trabajadores administrativos, quienes realizan labores y comparten el mismo ambiente laboral dentro de la institución.

3.2.3 Espacio y tiempo

Las características de la toma de la muestra se realizaron en un solo momento (estudio transversal), considerando que la población estudiada comparte el mismo tiempo y espacio en la institución.

3.2.4 Tamaño de la población a estudiar

Considerando que esta investigación es descriptiva y el tamaño de la población es pequeña (80 trabajadores), fue factible trabajar con una muestra de estudio (44 trabajadores).

3.3 Técnica de observación

3.3.1 Instrumento

Se utilizó la técnica de la encuesta, empleando el cuestionario de *Workplace Perma Profiler* anexo 2, para llevar a cabo la recolección de datos. Así mismo, se solicitó el permiso para el uso del instrumento *Workplace Perma Profiler*, anexo 3.

El cuestionario utilizado es un modelo estandarizado propuesto por Julie Butler y Margaret L. Kern, University of Pennsylvania en el 2016; y, sobre la proposición teórica de Seligman, M. del 2011, Butler, M. y Kern, J en el año 2016, se desarrolla la escala *Perma Profiler* con la finalidad de medir el bienestar de la felicidad laboral, que está compuesta por 15 preguntas. Estas abarcaron las siguientes dimensiones, anexo 1:

Emoción positiva:	P = media (P1, P2, P3)
Compromiso:	E = media (E1, E2, E3)
Relaciones:	R = media (R1, R2, R3)
Significado:	M = media (M1, M2, M3)
Logro:	A = media (A1, A2, A3)

3.3.2 Técnica de análisis de datos

a) Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, empleando el cuestionario de *Workplace Perma Profiler*. Para la recolección de datos se utilizaron las TIC, para lo cual se habilitaron, en la plataforma de Google, formularios con los siguientes enlaces:

- Personal docente: <https://forms.gle/ysSuQDZEpQpQT1276>
- Personal administrativo: <https://forms.gle/KYDAv8J2qAisM5KW9>

Estos *links* permitieron efectuar una encuesta virtual, vía correo electrónico, (considerando el estado de emergencia por el SARS-CoV-2). Esta aplicación estuvo habilitada para que pudiera ser llenada desde cualquier medio electrónico: celular, tableta o computadora. Así mismo, se informó al encuestado sobre la protección de sus datos y que si la encuesta no era de su agrado podía dejarla en cualquier momento, sin expresión de causa.

3.3.3 Validez y confiabilidad

Validez. Se utilizó la validez de contenido, usándose ítems para cada variable de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Confiabilidad: se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de la confiabilidad del cuestionario.

K= número de ítems del instrumento.

\sum = sumatoria de la varianza de los ítems.

V= varianza total del instrumento.

Siendo el nivel de confiabilidad de 0,8054

Tabla 4

Resultados de Alfa de Cronbach de las dimensiones de Workplace Perma Profiler

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Emoción positiva	0,824
Compromiso	0,840
Relaciones	0,732
Significado	0,874
Logro	0,757

Nota. Elaboración propia

A continuación, en el capítulo 4 se describirán los resultados obtenidos en la investigación, en base al instrumento *Workplace Perma Profiler*, aplicado al personal docente y administrativo que labora en el Icpna.



Capítulo 4

Resultados de la investigación

4.1 Análisis y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de resultados

En la Tabla 5, se demuestra que, en las cinco dimensiones del instrumento estandarizado *Workplace Perma Profiler*, los resultados evidencian que los profesores del Icpna tienen los siguientes niveles: 23,95% de compromiso, 21,30% de relaciones, 19,82% de emoción positiva, 18% de logro y 16,93% de significado. La confiabilidad del instrumento promedio de alfa de Cronbach fue de 0,8054.

Tabla 5

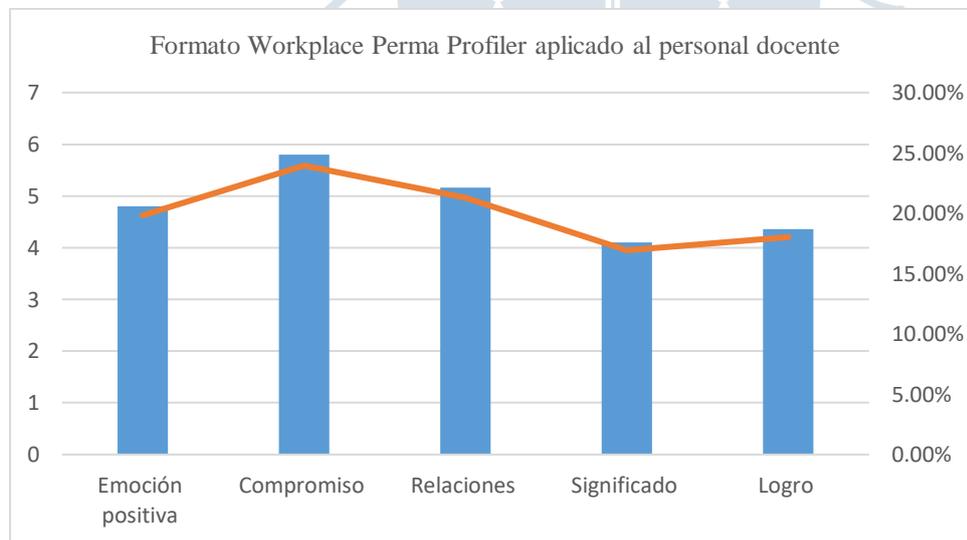
Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal docente

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Media estadística	FI
Compromiso	0,840	5,8	23,95%
Relaciones	0,732	5,16	21,30%
Emoción Positiva	0,824	4,8	19,82%
Logro	0,757	4,36	18,00%
Significado	0,874	4,1	16,93%

Nota. Encuesta aplicada por la autora, vía virtual, a docentes del Icpna.

Figura 2

Instrumento Workplace Perma Profiler aplicado al personal docente



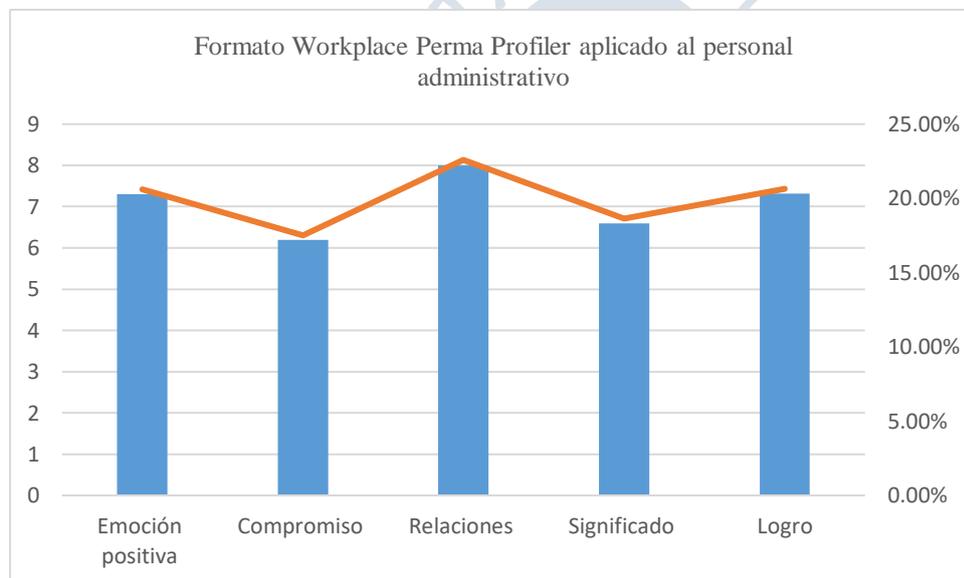
Nota. Elaboración propia

En la Tabla 6, se demuestra que, en las cinco dimensiones del instrumento estandarizado *Workplace Perma Profiler* los resultados evidencian que el personal administrativo del Icpna tiene un nivel de relaciones del 22,59%, logro del 20,64%, emoción positiva del 20,62%, significado del 18,64%, y compromiso del 17,51%. La confiabilidad del instrumento promedio de alfa de Cronbach fue de 0,8054.

Tabla 6*Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal administrativo*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Media estadística	FI
Relaciones	0,732	8	22,59%
Logro	0,757	7,31	20,64%
Emoción positiva	0,824	7,3	20,62%
Significado	0,874	6,6	18,64%
Compromiso	0,840	6,2	17,51%

Nota. Encuesta aplicada por la autora, vía virtual, a trabajadores administrativos del Icpna.

Figura 3*Formato Workplace Perma Profiler aplicado al personal administrativo*

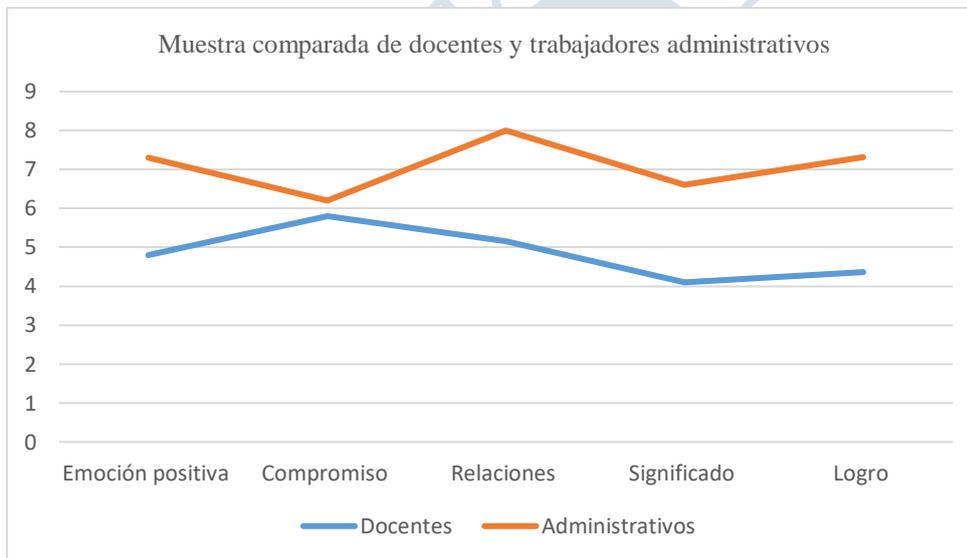
Nota. Elaboración propia

En la Tabla 7, se tiene que, de dos muestras comparadas sobre el nivel de felicidad entre los trabajadores que realizan labores administrativas y de docencia, se puede observar que existe una significancia de $p=.01$, y que la variable de compromiso es la que más comparten los trabajadores del Icpna y la variable emoción positiva tiene una significancia de $p=.00874$; la de relaciones, $p=.00878$; y, la de significado, $p=.00873$; y la variable de logro tiene una significancia de $p=.00875$.

Tabla 7*Prueba t para medias de dos muestras emparejadas*

Dimensiones	Profesores	Media	Varianza	t	Adm.	Media	Varianza
Emoción positiva	4,8	4,8440	0,4509	0,00874	7,3	7,082	0,488
Compromiso	5,8	2,1840	0,4509	0,01	6,2	4,182	0,488
Relaciones	5,16	3,4840	0,4509	0,00878	8	7,882	0,488
Significado	4,1	4,2840	0,4509	0,00873	6,6	7,082	0,488
Logro	4,36	4,2540	0,4509	0,00875	7,31	7,382	0,488

Nota. Muestra comparada de resultados de las encuestas aplicadas al personal docente y administrativo del Icpna.

Figura 4*Prueba t Student aplicada a docentes y trabajadores administrativos*

Nota. Elaboración propia

4.1.2 **Discusión de resultados**

En esta investigación, se analizó el concepto de la felicidad organizacional en el Icpna, utilizando un procedimiento estadístico, lo que permitió identificar cómo estaban distribuidas las cinco dimensiones de la felicidad (emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro), tanto para los trabajadores administrativos como para los docentes.

A continuación, se presenta una estadística deductiva aplicada al personal docente y administrativo de la organización analizada; esta también exhibe la diferencia demostrativa entre las medias de dos grupos, a través de la prueba estadística *t* de Student.

El nivel promedio de la felicidad organizacional que se obtiene, aplicando el instrumento *Workplace Perma Profiler* a los docentes del Icpna, se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8*Dimensiones - Docentes*

Dimensiones	Media estadística
Compromiso	5,8
Relaciones	5,16
Emoción positiva	4,8
Logro	4,36
Significado	4,1

Nota. Resultados de la encuesta realizada a los docentes.

En la muestra de estudio aplicada a los docentes de la organización se observa cómo la dimensión compromiso tiene una media de 5,8; en tanto, la dimensión relaciones posee una media de 5,16, la emoción positiva, 4,8; la dimensión logro, 4,36; y la dimensión significado tiene una media de 4,1. Todas se han calculado sobre una escala máxima de 10; y, el nivel promedio de felicidad en los docentes del Icpna es 4,844, muy por debajo de la mitad de la propiedad psicométrica del instrumento *Perma*.

Estos resultados se contrastan con los encontrados en la adaptación del instrumento *Workplace Perma Profiler*, lo que demuestra el adecuado poder discriminante de las dimensiones del acotado instrumento, en el sentido de que los niveles de correlación entre las variables se encontraron entre $r=0,40$ a $r=0,80$ (Cobo, Pérez, & Díaz, 2019).

Cabe mencionar que, el bienestar relacionado con el trabajo puede operar en diferentes contextos y estar asociado con resultados diferentes (productividad), que el bienestar general. Este aborda otros aspectos, como un efecto indirecto del bienestar entre el trabajo y la vida. En la praxis, debido a que *Workplace Perma-Profiler* es fácil de aplicar en poco tiempo, podría ser útil como indicador de aspectos positivos para los enfoques de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo (Watanabe, et al. 2018, pp.386).

En el empleo de las propiedades psicométricas del *Workplace Perma-Profiler* aplicado en una muestra de docentes del Icpna, podemos observar que, la variable compromiso es la que más ha resaltado en esta prueba, esto demuestra la alta concentración e involucramiento del profesor en el desarrollo de sus actividades laborales.

La felicidad organizacional impulsa el compromiso del trabajador, facilitando que sea más apegado a la institución, lo cual resulta beneficioso, ya que, la ausencia de compromiso, o unos niveles bajos de este, puede afectar la calidad de servicio que presta la institución. Este enfoque se ha reafirmado con los resultados obtenidos en el estudio aplicado en el Icpna.

El nivel promedio de la felicidad organizacional que se obtiene, aplicando el instrumento *Workplace Perma Profiler* a los trabajadores administrativos del Icpna, se presenta en la Tabla 9.

Tabla 9*Dimensiones – Trabajadores administrativos*

Dimensiones	Media estadística
Relaciones	8
Emoción positiva	7,3
Logro	7,3
Significado	6,6
Compromiso	6,2

Nota. Resultados de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos.

En la muestra de estudio aplicada a los trabajadores administrativos de la organización se observa cómo la dimensión relaciones tiene una media de 8, la dimensión emoción positiva y la dimensión logro tienen una media de 7,3, el significado 6,6 y la dimensión compromiso 6,2. Todas se han calculado sobre una escala máxima de 10, siendo el nivel promedio de felicidad de los trabajadores administrativos 7,08. Este supera, en más de la mitad, al promedio de la propiedad psicométrica del instrumento *Perma*, teniendo un nivel promedio de felicidad medio alto.

Al respecto, en un estudio realizado por los investigadores Pastrana, M. y Salazar, F. (2016), en jóvenes voluntarios, los estudios arrojaron un promedio de 7,85 en la dimensión emociones positivas-P; y, citando a Seligman, en su teoría del bienestar, poseen un alto nivel de felicidad y satisfacción con la vida según lo indicado en el instrumento *Perma*. En la variable de emociones positivas-P, compromiso-E, es subjetiva y solo se puede ver su resultado en retrospectiva. Las relaciones positivas-R indican que, los trabajadores encuentran apoyo en sus grupos de trabajo y que están satisfechos con sus interacciones sociales. La dimensión significado -M establece que los trabajadores realizan y creen que sus labores valen la pena y están conectados con el propósito del cambio que buscan; y la dimensión logro -A indica que los trabajadores quieren alcanzar sus metas.

En el empleo de las propiedades psicométricas del *Workplace Perma-Profiler*, aplicada en una muestra de trabajadores administrativos del Icpna, se puede observar que, la variable relaciones es la que más ha resaltado en esta prueba. Esto evidencia que, cultivar buenas relaciones genera bienestar y, con este, los trabajadores se sienten apoyados y valorados dentro de la institución educativa.

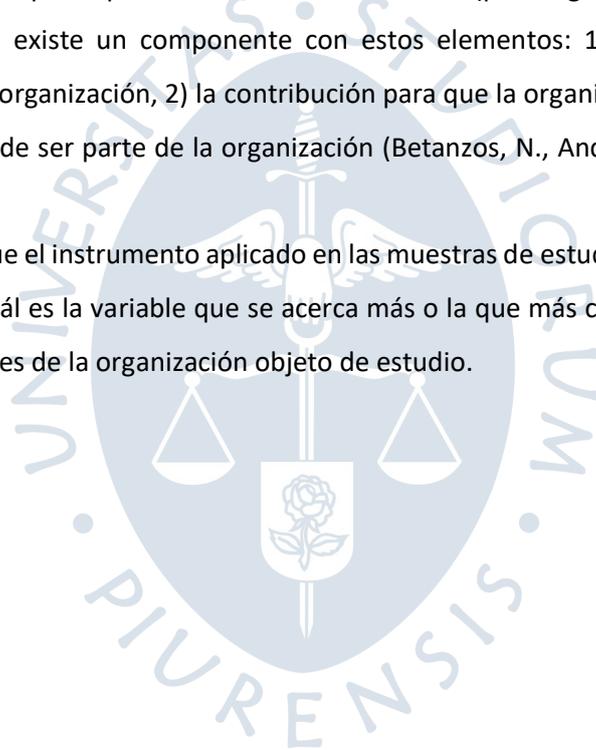
En el sometimiento de la prueba de las dos muestras emparejadas (docentes y administrativos), se tuvo una significancia de $p=0,01$, siendo la variable de compromiso la que más comparten los trabajadores administrativos y los docentes del Icpna.

Al respecto, Cobo, R., Pérez, M., & Díaz, A. (2019) establecieron en su investigación que, el compromiso describe la presencia de dedicación, absorción y energía que los trabajadores de una organización pueden poner a sus labores cotidianas. Así mismo, Salanova, M. (2013) establece que el *engagement* (compromiso) pertenece al “estado de realización del trabajador”, en el extremo en que los colaboradores *engaged* aprecian una conexión con su trabajo, pues lo perciben como un reto

directivo y no como una carga. A partir de este enfoque, el *engagement* ha recibido una definición como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción”.

De otro lado, Ruiz de Alba, J. (2013), cita a Meyer y Allen, quienes señalan los antecedentes del compromiso, estableciendo tres tipos de variables. Estas son, las **organizacionales**: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos; las **personales**: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación, y; las **del entorno, donde** se identifican las oportunidades laborales. Esto tiene como base la teoría del vínculo afectivo, donde el compromiso se define como una actitud que expresa la conexión emocional (psicológica) entre el individuo y su organización, en la cual existe un componente con estos elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) la contribución para que la organización alcance sus metas y objetivos, y, 3) el deseo de ser parte de la organización (Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F., 2006, p. 28).

Cabe precisar, que el instrumento aplicado en las muestras de estudio de esta investigación ha permitido determinar cuál es la variable que se acerca más o la que más comparten los trabajadores administrativos y docentes de la organización objeto de estudio.



Conclusiones

Acorde al objetivo general de la investigación, determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, de acuerdo con las propiedades psicométricas del instrumento *Perma*, según la encuesta realizada a los trabajadores administrativos y docentes, se evidenció un nivel de 5,962 de felicidad organizacional, resultado considerado en el rango medio alto.

La experiencia en la ejecución del estudio ha demostrado que el *Workplace Perma Profiler* es un instrumento fácil de aplicar, reafirmando su utilidad como indicador de aspectos positivos para los enfoques de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Asimismo, puede ser aplicado en organizaciones que busquen mejorar el bienestar de sus trabajadores, pues les permitirá conocer y entender cómo impacta el nivel de felicidad en las funciones que realizan en su trabajo.

Respecto al objetivo específico, el nivel promedio de la felicidad organizacional aplicando el instrumento *Workplace Perma Profiler* a los profesores en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, se halló que su nivel promedio fue de 4,844, el cual está muy por debajo de la mitad de las propiedades psicométricas del instrumento *Perma*.

El instrumento estandarizado *Workplace Perma Profiler* posee un adecuado poder discriminante entre los niveles de correlación de las variables, lo que permitió determinar que la muestra de estudio aplicada en docentes posee un promedio bajo de felicidad organizacional.

Respecto al objetivo, se corrobora que, el nivel promedio de la felicidad organizacional aplicando el instrumento *Workplace Perma Profiler* a los trabajadores administrativos en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, los resultados de la investigación revelan que el nivel promedio fue de 7,08 superando más de la mitad de las propiedades psicométricas del instrumento *Perma*, teniendo un nivel de felicidad medio alto.

Asimismo, los trabajadores administrativos y docentes compartieron una significancia de $p=.01$ en la variable compromiso, mientras que, en las demás variables como emoción positiva, relaciones, significado y logro hubo una significancia de $p=0,0087$.

Esto se corrobora en lo fundamentado por Meyer y Allen, sobre los tres tipos de variables relacionadas con el compromiso. Estas son: **organizacionales**: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos; **personales**: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación, y; **el entorno** se identifican las oportunidades laborales y en su relación a la teoría del vínculo afectivo.



Recomendaciones

El instrumento psicométrico aplicado recogió las percepciones de la felicidad de los trabajadores administrativos y docentes de la organización, estando influenciados por el estado de emergencia - COVID 19. Se recomienda, aplicar el mismo instrumento bajo circunstancias de estudio más próximas a la normalidad (trabajo presencial), para determinar cuánto ha influenciado esta en los trabajadores de la organización.

Con la investigación se detectó que los docentes tienen un bajo nivel de felicidad en las dimensiones emoción positiva, significado y logro. Se recomienda, diseñar capacitaciones para potenciar las competencias específicas de los docentes, reconocer los logros de los mejores y fomentar actividades de integración de los trabajadores de la organización. Esto es relevante, si se tiene en cuenta que las personas felices trabajan mejor, son más comprometidas, dinámicas y productivas.

Se sugiere que la dirección mantenga una comunicación constante con el personal administrativo, a través de talleres o actividades en grupo, para fortalecer la unidad y el compromiso. Para ello, se sugiere diseñar un plan de acciones que sea implementado por el área de recursos humanos.

Se recomienda a la dirección de la institución, que difunda y comparta los resultados de la esta investigación entre sus pares, ya que la aplicación de este estudio en otras regiones del país puede contribuir a una interesante reflexión sobre la felicidad organizacional en estos centros binacionales, la que podría conducir a la implementación de algunas políticas comunes, para el mejoramiento de los servicios que prestan.

Asimismo, se sugiere dar continuidad a la investigación realizada, de modo que pueda ser aplicada en diversas instituciones públicas y privadas de distintos sectores, las cuales pueden beneficiarse con un análisis de esta naturaleza.



Lista de referencias

- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). Lo que saben las empresas felices. Nueva Jersey: Pearson Educación.
- Ben-Shahar, T. (12 de enero de 2021). [*Banco BBVA - Aprendiendo Juntos*]. Obtenido de La ciencia de la felicidad. Video. YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=0vTxfrNY8kU>
- Cobo, R., Pérez, M., & Díaz, A. (2019). *Propiedades psicométricas del perma-Profiler para a medición del bienestar en una muestra de estudiantes universitarios chilenos*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.8775>
- Collazos, C., & Blandón, G. (2019). *Teoría de la felicidad laboral superior para empresarios y directores ejecutivos de América Latina*. Obtenido de Dictamen libre. 13(25): <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5685> Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional
- Concepción, L., Dextre, C., Landauro, E., & Vásquez, A. (2018). Medición de la felicidad en profesores de dos centros educativos de Lima. *Tesis de pregrado - Pontificia Universidad Católica del Perú*. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- CONCYTEC. (16 de noviembre de 2018). Resolución de presidencia N° 214-2018-CONCYTEC-P. *Diario oficial El Peruano*. Perú.
- Cruz, F., & Aktouf, O. (2003). El lado Inhumano de las Organizaciones. Cali: Universidad del Valle.
- Díaz, C. (2019). *Felicidad organizacional*. Recuperado el 11 de noviembre de 2020, de <https://www.recursohumano.cl/post/2016/05/05/felicidad-organizacional-como-construir-felicidad-en-el-trabajo-ignacio-fern%C3%A1ndez>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*. Obtenido de Contaduría y administración 63(4): <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales (1)*, 21-43. Segunda época.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional. Como construir felicidad en el trabajo. Primera edición*. Ediciones B Chile S.A.
- Fisher, C. (2010). Felicidad en el trabajo. *Revista internacional de revisiones de gestión*. 348-412.
- García, D. (2010). *Reseña "Aprender a fluir" de Mihaly Csikszentmihalyi*. Obtenido de Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento. 7(2) pp.115-117: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82315410008>
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). *World Happiness Report 2019, New York: Sustainable Development Solutions Networ*. Recuperado el 7 de noviembre de 2020, de <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. *Sexta Edición*. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. (2007). La tesis del trabajador productivo feliz y gerentes australianos. (13), 2, 151-176. *Revista de valores humanos*.
- Instituto Europeo de Psicología Positiva. (7 de noviembre de 2020). *Modelo Perma*. Obtenido de <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Lima, S., Peña, E., Cedillo, C., & Cabrera, M. (2017). Adaptación del perfil PERMA en una muestra ecuatoriana. *14 (1) pp.69-83*.
- López, P., & Fierro, I. (2015). *Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador*. Recuperado el 7 de noviembre de 2020, de *Universidad y Empresa*. 17 (29). pp 181-211: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/18724374500>
- Lorca, M. (2017). *Sobre la felicidad. Estudio filosófico-jurídico y de derecho comparado*. Recuperado el 13 de noviembre de 2020, de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1437>
- Lupano, M., & Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Ciencias psicológicas*. 4(1), 43-56.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*. 37(2), 143-151.
- Moyano, E., Dinamarca, D., Mendoza, R., & Palomo, G. (2018). Escala de Felicidad para Adultos. *Terapia psicológica*. 36 (1), pp 33-45.
- OMS, O. M. (6 de noviembre de 2020). *Depresión hablemos dice la OMS, mientras la depresión encabeza la lista de causas de enfermedad*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13102:depression-lets-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health&Itemid=1926&lang=es
- Park, N., Peterson, C., & Sun, J. (2013). *La psicología positiva: Investigación y aplicaciones terapia psicológica*. Recuperado el 21 de abril de 2021, de 31 (1): <https://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf>
- Pastrana, M., & Salazar, F. (2016). *Perfil Perma eb una muestra de jóvenes voluntarios colombianos*. Recuperado el 22 de marzo de 2021, de *Revista Katharsis*: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Perazzo, P. (2016). *Yo también quiero ser feliz. Un camino autentico para la vida. Primera edición*. Lima: Vickmar Publicidad.

- Ramírez, P. (2019). Felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué? Análisis y propuesta de un plan para la empresa mendocina palmares open mall. *Trabajo de investigación de pregrado. Universidad Nacional de Cuyo*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Cuyo., Argentina.
- Rusell, B. (2005). La conquista de la felicidad. Barcelona: De bolsillo.
- Salanova, M. (2013). El engagement en el trabajo. Editorial Alianza.
- Schein, E. (1982). Psicología de la organización. México: Prentice Hall.
- Seligman, M. (2011). Florecer: A nueva comprensión visionaria de felicidad y bienestar. Simón y Schuster.
- Silverblatt, R. (2010). En Busca de la felicidad en el lugar de trabajo. *147(5)*, 32-34. U.S. News & World Report.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Recuperado el 20 de abril de 2021, de (4) pp129-160: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- USIL, U. S. (2018). La Felicidad de los Peruanos. *Primera edición*. Perú: Arellano Investigación de Marketing S.A.
- Watanabe, K. (2018). *PERMA-Profiler del lugar de trabajo japonés: un estudio de validación entre trabajadores japoneses*. Obtenido de 60 (5) pp.383-393: <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0050-OA>
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 16-24. Perú.



Apéndices





Apéndice 1. Cuestionario *Workplace Perma Profiler*

Variable/ Dimensión	PREGUNTAS VERSIÓN ESPAÑOL	ETIQUETA
Emociones positivas	En el trabajo. ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	P1
	En el trabajo. ¿Con qué frecuencia se siente positivo/a?	P2
	En el trabajo. ¿Cuán satisfecho se siente usted?	P3
Compromiso	En el trabajo ¿Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?	E1
	¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?	E2
	En el trabajo ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta?	E3
Relaciones	¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros cuando lo necesitan?	R1
	¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?	R2
	¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?	R3
Significado	¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un significado?	M1
	En general ¿En qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?	M2
	¿Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada?	M3
Logro	¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas laborales?	A1
	¿Con qué frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo?	A2
	¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?	A3

Puntuación:

Las puntuaciones se calculan como el promedio de los ítems que componen cada factor:

Emoción positiva: $P = \text{media } (P1, P2, P3)$

Compromiso: $E = \text{media } (E1, E2, E3)$

Relaciones: $R = \text{media } (R1, R2, R3)$

Significado: $M = \text{media } (M1, M2, M3)$

Logro: $A = \text{media } (A1, A2, A3)$

Nota. Elaboración propia

Apéndice 2. Respuesta de encuesta

UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Soy la estudiante **Valeria Daniela Cubas Ramírez**, estoy desarrollando mi investigación denominada "Estudio de la felicidad organizacional en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura - 2021". tesis para optar el Título de Licenciada en Administración de Empresas.

Los datos que se obtengan de la presente encuesta son estrictamente confidenciales.

Cuestionario

Marque con una X uno de los círculos la respuesta relacionada a la pregunta:

	Nunca										Siempre
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	<input type="radio"/>										
En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente positivo/a?	<input type="radio"/>										
En el trabajo, ¿Cuán satisfecho se siente usted?	<input type="radio"/>										
En el trabajo, Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?	<input type="radio"/>										
¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?	<input type="radio"/>										
En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta?	<input type="radio"/>										
¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros cuando lo necesitan?	<input type="radio"/>										
¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?	<input type="radio"/>										
¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?	<input type="radio"/>										
¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un significado?	<input type="radio"/>										
En general ¿En qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?	<input type="radio"/>										
¿Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada?	<input type="radio"/>										
¿Con que frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas laborales?	<input type="radio"/>										
¿Con que frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo?	<input type="radio"/>										
¿Con que frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?	<input type="radio"/>										

Nota. Elaboración propia

Apéndice 3. Registro del cuestionario de bienestar

Registro del cuestionario de bienestar

Gracias por registrarte. Ahora puede utilizar los cuestionarios con fines de investigación o evaluación. Descarga de www.margaretkern.org/questionnaires

[Modificar tu respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Nota. Elaboración propia

