



**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD DE LOS  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN EL PERÚ”**

**Trabajo de Investigación presentado  
para optar al Grado Académico de  
Magíster en Dirección de Personas**

**Presentado por**

**Srta. Diana Judith Alama Palomino  
Srta. Beatriz Angélica Motosono Higashi  
Sra. Patricia Milagros Ramos Ferretti**

**Asesor: Profesor Martín Carlos Otiniano Carbonell**

**2016**

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres  
por su apoyo incondicional.

Agradecemos a nuestros profesores, a nuestro asesor y a las personas que participaron en el presente estudio.

## **Resumen ejecutivo**

La presente investigación se ha llevado a cabo con la finalidad de identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral. En el estudio participaron 56 personas divididas en dos grupos ocupacionales: 14 administrativos y 42 operarios; la información fue recogida por medio de la técnica de entrevista a profundidad en el personal administrativo y por *focus group* en el personal operativo. Los hallazgos refieren que los factores más importantes son las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, económico, educativo y la salud. Por otro lado, se encontró que las relaciones interpersonales y el trabajo son factores importantes para ambos grupos ocupacionales.

Finalmente se observa que para el grupo ocupacional administrativo, la felicidad es conceptualizada desde la dimensión eudaimónica, mientras que para el grupo operario desde la dimensión hedónica.

**Palabras clave:** Felicidad, factores, eudaimónica, hedónica, trabajo.

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| Índice de tablas.....   | vii       |
| Índice de anexos.....   | viii      |
| <b>Capítulo I. Introducción.....</b>                          | <b>1</b>  |
| <b>Capítulo II. Introducción al concepto de felicidad....</b> | <b>3</b>  |
| 1. Antecedentes.....  | 3         |
| 2. Definición de la problemática.....                         | 5         |
| 3. Pregunta de investigación.....                             | 5         |
| 4. Objetivos.....   | 5         |
| 5. Justificación.....   | 6         |
| 6. Alcances.....  | 6         |
| 7. Limitaciones.....  | 7         |
| <b>Capítulo III. Marco teórico... ..</b>                      | <b>8</b>  |
| 1. Concepto de felicidad .....                                | 8         |
| 1.1 Felicidad desde la perspectiva económica .....            | 8         |
| 1.2 Felicidad desde la perspectiva psicológica.....           | 9         |
| 1.3 Felicidad desde la perspectiva social.....                | 10        |
| 2. Concepto de felicidad en el trabajo.....                   | 11        |
| 3. Factores que influyen en la felicidad.....                 | 12        |
| 4. Marco conceptual.....                                      | 13        |
| <b>Capítulo IV. Metodología.....</b>                          | <b>14</b> |
| 1. Enfoque, alcance y diseño metodológico.....                | 14        |
| 2. Muestra.....   | 14        |
| 3. Categorías de interés.....                                 | 15        |
| 4. Instrumentos/técnicas de medición y evaluación .....       | 15        |
| 5. Validación de instrumentos: Análisis del piloto .....      | 15        |
| 6. Trabajo de campo/accesibilidad .....                       | 17        |
| 7. Análisis de datos .....                                    | 18        |
| <b>Capítulo V. Resultados y discusión.....</b>                | <b>19</b> |
| 1. Resultados.....  | 19        |

|  |           |
|--|-----------|
| 2. Discusión.....                          | 21        |
| <b>Conclusiones y recomendaciones.....</b> | <b>24</b> |
| Conclusiones.....                          | 24        |
| Recomendaciones.....                       | 25        |
| <b>Bibliografía.....</b>                   | <b>26</b> |
| <b>Anexos.....</b>                         | <b>29</b> |
| <b>Notas biográficas.....</b>              | <b>49</b> |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | Factores que influyen en la felicidad según diversos autores..... | 12 |
|----------|---|----|

## Índice de anexos

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Anexo 1. | Glosario de términos.....                                 | 30 |
| Anexo 2. | Guía de <i>focus group</i> .....                          | 30 |
| Anexo 3. | Propuesta de programa de felicidad.....                   | 32 |
| Anexo 4. | Recategorización de las variables – administrativos ..... | 35 |
| Anexo 5. | Recategorización de las variables – operarios .....       | 42 |

## Capítulo I. Introducción

El tema de la felicidad se viene trabajando en los últimos años a nivel mundial, sin embargo en el Perú la literatura y las investigaciones son escasas, especialmente en el ámbito laboral, cuya coyuntura actual enfrenta una mayor problemática en el terreno de la retención del talento. En este escenario, existe un creciente interés por desarrollar técnicas innovadoras que permitan atraer y retener el talento, lo cual motivó el presente estudio.

Nuestro enfoque ha sido exploratorio y el objetivo fue identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral. El alcance de esta investigación comprende dos grupos ocupacionales de trabajadores en una empresa textil del Perú. El primer grupo estuvo conformado por trabajadores operarios de las áreas de mayor especialización y que muestran mayores índices de rotación; el segundo grupo estuvo conformado por trabajadores administrativos identificados por su buen nivel de desempeño y potencial de crecimiento. Ambos grupos son especialmente valorados en los planes de retención de la empresa.

En el caso de trabajadores operarios se utilizó la técnica de *focus group*, y para los trabajadores administrativos se utilizó la técnica de entrevista a profundidad; en ambos casos se contó con un instrumento guía. Una vez recopilados los datos, estos fueron analizados en conjunto, de acuerdo al grupo ocupacional de referencia; los hallazgos fueron procesados determinando las respuestas con mayor frecuencia, permitiendo enmarcar factores de incidencia por cada grupo ocupacional.

Nuestro trabajo está dividido en 4 capítulos, siendo el primero la introducción general. El segundo capítulo es introductorio a la felicidad y trata sobre los antecedentes conceptuales de la felicidad y su vigente repercusión en el mundo como un tema que está cobrando mayor relevancia en los índices de evaluación de los países, así como en las investigaciones académicas; definimos la actual problemática de las empresas por desarrollar nuevas prácticas de retención, lo que motiva nuestra investigación de la felicidad en los trabajadores como un tópico de exploración de mayor profundidad diagnóstica para las organizaciones, y establecemos los objetivos del presente estudio, sus alcances y limitaciones.

En el tercer capítulo detallamos el marco teórico del concepto felicidad, desde la perspectiva económica, psicológica y social; describimos algunos estudios de felicidad en el trabajo,

identificamos algunos factores que pueden influir en la felicidad, y definimos nuestro marco conceptual del término felicidad.

El cuarto capítulo incluye la metodología empleada para efectuar nuestra investigación de manera que pueda responder a las interrogantes y objetivos del estudio. Este capítulo incluye enfoque, alcance y diseño metodológico, muestra, categorías de interés, instrumentos de medición, su validación, procedimiento de recolección de datos y su análisis.

En nuestro último y quinto capítulo, describimos los resultados hallados en cada grupo ocupacional, así como su respectiva discusión, lo cual permitió desarrollar las conclusiones de la investigación y las recomendaciones a la empresa de estudio y al tema de investigación.

## Capítulo II. Introducción del concepto felicidad

### 1. Antecedentes

Actualmente la felicidad es considerada como una medida justa del progreso social. Cada vez más, los gobiernos utilizan investigaciones de felicidad en la búsqueda de políticas que puedan permitir a las personas vivir mejor. De acuerdo al Informe Mundial de la Felicidad 2014, en el que participaron 158 países, los países latinoamericanos se situaron entre los que más aumentaron su felicidad; sin embargo, dentro de este *ranking* el Perú se ubicó en el puesto 58, y es uno de los países menos felices de América Latina y el menos feliz de América del Sur. Entre las variables que mide este estudio tenemos la percepción de la corrupción, el apoyo social, la libertad, la generosidad, la expectativa de vida y el PIB per cápita (Helliwell, Layard y Sachs 2015).

Existe un instrumento adicional, el Barómetro Global de Felicidad, que consulta si las personas son felices o infelices y la esperanza en la economía; en este estudio, realizado en el 2014 en 62 países, hallaron que el país más feliz del mundo es Fiji, y el Perú se ubicó en el puesto 18.

En Latinoamérica, un estudio realizado en Bolivia (Mercado 2014) en estudiantes jóvenes de 20 a 25 años halló que los participantes se mostraron felices considerando que la felicidad es un sentimiento o un estado porque puede ser permanente, y es independiente de la situación que los rodea, y mucho de la felicidad de la persona está en la actitud con que se enfrenta una situación. En Perú, Alarcón consideró la felicidad como el estado subjetivo de estar bien y realizó una investigación en el 2001 donde señaló que entre los 50 y 60 años de edad se encuentra la media más elevada de felicidad, en diferencia a las personas entre 30 a 50 años (Alarcón 2001).

En el campo laboral se menciona los estudios de Staw en 1994 quien encontró que las emociones positivas facilitan la creatividad, la solución de problemas y mejoran la productividad. Los trabajadores más felices en 18 meses obtuvieron mejores evaluaciones y un incremento en el salario más elevado que sus compañeros (Carr 2007).

Mientras que Alex Bryson y George McKerron efectuaron una investigación en el 2013 a 10.000 ciudadanos británicos por medio de un programa aplicativo “*mappiness*” en sus *smartphones*. Los resultados presentaron una correlación entre los niveles de ingreso y la sensación de felicidad. En esta población, el trabajo remunerado representaba un sentido de felicidad mayor en los niveles de ingreso inferior comparativamente con el superior. De igual manera, quienes mencionaron estar casados o en una relación sólida mencionaron el trabajo remunerado con una baja escala de

felicidad. Por otro lado, los resultados muestran una correlación positiva entre el trabajo remunerado y felicidad, pero correlaciona negativamente con el bienestar momentáneo. Concluyen que el trabajo genera bienestar en los trabajadores remunerados debido a que le genera significancia y valor en sus vidas, pero correlaciona bajo con aquellas sensaciones que producen placer debido al estrés o ansiedad que el mismo trabajo puede producir en su vida diaria, correlacionando bajo en bienestar hedónico o momentáneo (Bryson y McKerron 2013).

En el Perú no se han encontrado estudios de felicidad, concepto que, de acuerdo a los estudios anteriormente mencionados, tiene efecto en el significado que brinda a las actividades que realizan las personas, incluyendo su efecto en el aspecto laboral.

Actualmente, pese a los constantes esfuerzos que realizan las empresas Peruanas, por retener el talento, deben desarrollar nuevas herramientas y técnicas para reducir la rotación laboral. Ya que de acuerdo al estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers de 2014 el índice promedio de rotación laboral en el Perú llegó a 20,7%, mientras que en Latinoamérica fue de 10,9% (PricewaterhouseCoopers 2014).

El índice de rotación de la empresa textil objeto de nuestro estudio fue de 60% al cierre del año 2014. La mayor rotación se presenta en el personal operario, que si bien puede ser reemplazado en menor tiempo, existe un 20% de personal operario especializado que posee destrezas adquiridas en la experiencia particular con la maquinaria que tiene la empresa, personal escaso en el mercado por su expertise.

La empresa realiza encuestas de salida al personal de las áreas más críticas así como de trabajadores considerados como talentos en la organización.

En estas encuestas encontramos que los salarios, las condiciones de trabajo, los horarios poco flexibles, escasas oportunidades de desarrollo, son algunos de los factores que motivan la salida de las personas, independientemente del grupo ocupacional al cual pertenecen.

Si bien la empresa realiza encuestas de clima laboral y acciones enfocadas a mejorar estos factores, no ha logrado reducir significativamente el índice de rotación; es por ello que planteamos abordar un nuevo concepto que nos permita plantear soluciones innovadoras e integrales del bienestar de las personas.

## **2. Definición de la problemática**

Las áreas de gestión de talento retienen a las personas mediante beneficios y programas que mantienen la motivación y clima organizacional; para tal fin efectúan diagnósticos organizacionales tales como encuestas de clima laboral y evaluaciones de desempeño para otorgar bonos de reconocimiento, incentivos de capacitación u otros tangibles. No obstante, consideramos importante conocer los aspectos que podrían influir en la felicidad de los trabajadores, para enriquecer los contenidos de los programas de gestión humana, buscando el desarrollo integral de las personas y su permanencia en la empresa.

Adicionalmente, el tema de la felicidad se viene trabajando en los últimos años a nivel mundial, pero en el Perú la literatura y las investigaciones son escasas, especialmente en el ámbito laboral.

Con la presente investigación hemos explorado los factores asociados a la felicidad en trabajadores de una empresa del sector textil peruano que mantiene un alto índice de rotación. Esta rotación genera dificultades para la empresa debido a que existen posiciones altamente especializadas por su conocimiento técnico adquirido en la práctica, y la impulsa a buscar estrategias creativas de retención tanto a nivel operativo y administrativo.

Buscamos conocer qué aspectos pueden influir en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil para generar estrategias y programas de retención desde un punto de vista más integral; adicionalmente, recogimos información que puede servir de base para futuros estudios cualitativos y cuantitativos relacionados a la felicidad, de tal manera que podamos contar con información para la implementación de programas de gestión humana en la empresa de estudio.

## **3. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral?

## **4. Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral.

## **Objetivos específicos**

- Conocer la percepción general acerca de la felicidad en los grupos ocupacionales administrativos y operarios: eudaimónica y hedónica.
- Identificar si existen diferencias en los aspectos que determinan la felicidad entre los grupos ocupacionales administrativos y operarios.
- Conocer si el aspecto laboral influye en la felicidad de las personas de una empresa textil, de acuerdo a los grupos ocupacionales administrativos y operarios.
- Obtener información que sirva de base para la formulación de un modelo de felicidad.
- Obtener una herramienta metodológica (guía de entrevista/ *focus group*) que pueda ser utilizada en otras áreas de la empresa de estudio.

## **5. Justificación**

En el sector textil peruano existe una alta competencia por atraer y retener personal especializado, tanto en los niveles administrativos como operarios; se efectúan programas de clima laboral, desarrollo y bienestar poco diferenciadores entre las compañías que compiten entre sí, y esto impulsa nuestro interés por explorar una variable cuya dimensión es de mayor amplitud y profundidad humana. Consideramos enriquecedor para los programas de gestión humana introducir la variable felicidad como tópico de estudio y análisis en sus proyectos de atracción y retención del talento humano, por su dimensión sostenible en el tiempo y el encaje con los valores, intereses y expectativas más profundas de sus colaboradores. En nuestro país existen pocos estudios relacionados a la felicidad y los factores que influyen en ella, tema que está cobrando cada vez mayor fuerza.

Este estudio nos permitió conocer los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil peruana para diseñar programas de gestión humana (bienestar, desarrollo y retención) que podrían contribuir a mejorar la percepción de su felicidad.

## **6. Alcances**

El presente estudio abarcó a trabajadores administrativos y operarios de una empresa textil de Lima Metropolitana; participaron trabajadores administrativos identificados por la Jefatura de Recursos Humanos como de alto potencial, y trabajadores operarios de las áreas mayor especialización y rotación (costura y tintorería). Los factores de felicidad considerados en el presente estudio se encuentran dentro de las perspectivas económica, social y psicológica, de acuerdo a las investigaciones realizadas en estos campos.

Una de las principales ventajas del presente estudio es que nos permitió contar con información que puede contribuir a la mejora de la percepción de felicidad de los trabajadores y a la mejora de los programas de gestión humana de la empresa textil. Los entregables prácticos que aportamos son una guía de entrevista y *focus group*, resultados sistematizados y un modelo de factores que pueden influir en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil.

## **7. Limitaciones**

Las principales limitaciones fueron la poca disposición de la empresa para realizar los *focus groups* dentro de la jornada de trabajo, y de las personas para participar en los focus una vez finalizado su turno de trabajo, debido a que manejan horarios rotativos de 8 o 12 horas. La principal dificultad fue encontrar los horarios adecuados sin afectar la operatividad de la empresa y la agenda personal de los participantes.

### **Capítulo III. Marco teórico**

La felicidad es uno de los temas más antiguos y de mayor interés estudiados por el ser humano a través de las diferentes épocas y culturas. Desde la antigua Grecia, filósofos le dieron diversas perspectivas al ideal de felicidad.

Para Demócrito la felicidad es el mayor bien que se puede alcanzar, una condición que se logra a través de la moderación, la tranquilidad y la liberación de los miedos. Por otro lado, Platón tenía la concepción de que una persona virtuosa era realmente feliz y como los individuos siempre desean su propia felicidad, siempre ansían aquello que es moral. Para Platón felicidad es sinónimo del buen vivir, del desarrollo pleno de la personalidad del hombre como ser racional y moral, de relación armónica de las partes del alma: “El conocimiento de sí mismo lleva al hombre a la felicidad”. Aristóteles sostenía “la felicidad es como un bien supremo, es aquello que da sentido y finalidad a todo otro fin querido por el hombre”.

Epicuro de Samos decía que el placer constituye el bien supremo y la meta más importante de la vida. Prefería los placeres intelectuales a los sensuales. “La verdadera felicidad consiste en el dominio del miedo”. De estos conceptos tradicionales se desprenden dos dimensiones o componentes de la felicidad, el eudaimónico y el hedónico; el primero identifica a la felicidad con el bien supremo, y el segundo se basa en la búsqueda del placer y la supresión del dolor y de las angustias, como objetivo o razón de ser de la vida (Cayo 1967).

El componente hedónico es el que se asocia con las teorías económicas de felicidad, entre ellas el utilitarismo. Kahneman y Deaton (2010) mencionan que Bentham en 1823 aseguraba que el objetivo de toda persona y todo Gobierno era aumentar los placeres y disminuir los dolores y que en eso consistía la felicidad.

Kahneman y Deaton (2010) aseguran que los dos componentes suelen confundirse. Le llaman bienestar emocional al componente hedónico y la evaluación global de la vida es el componente eudaimónico.

#### **1. Concepto de la felicidad**

##### **1.1 Felicidad desde la perspectiva económica**

La economía inicia sus estudios de la felicidad basada en la información; la corriente dominante en economía tiene su base filosófica en el utilitarismo. Este utilitarismo se ha convertido en una

pieza clave del enfoque económico convencional fundamentalmente por dos razones, en primer lugar, porque el *homo economicus* ve su utilidad y, en segundo lugar, porque ha generado un campo de debate en la economía del bienestar. Ansa (2008) considera que los economistas han estado persuadidos por la idea que más riqueza, más renta y más bienes implican mejores condiciones de vida, mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad. Sin embargo, numerosos estudios realizados en países ricos en los últimos 50 años arrojan ciertas dudas acerca de esta hipótesis; en su investigación considera que sí hay una fuerte relación entre renta y felicidad, pero también hay países con ingresos per cápita menores que presentan similares niveles de felicidad, esto se debe a que la renta es considerada como un factor que solo genera bienestar hasta un determinado momento.

Basados en los nuevos hallazgos de la economía, la investigación se centra en el capital social y felicidad en países nórdicos. Se trata de sociedades en las que el nivel de civismo es muy elevado, determinado en gran medida por la confianza en sus conciudadanos, lo que ocasiona, asimismo, elevados niveles de felicidad percibida por sus habitantes. Los tópicos de que mayor renta y nivel educativo implican un mayor nivel de bienestar percibido se confirman en el análisis de los países europeos (Díaz, Portela y Neira 2011). En esta misma línea de investigación, Lorca (2012) concibe al Estado como una institución propiciadora de la felicidad común. El Estado, mediante el cumplimiento de su función en el ámbito económico, redistribuye la riqueza y atiende las necesidades sociales mediante la observancia de sus correspondientes deberes prestacionales, propiciando el bienestar de los ciudadanos. La felicidad de los ciudadanos no es un asunto privado, sino también público.

Por otra parte, Gaitán *et al.* (2015) mencionan el trabajo del profesor Stewart Friedman de Wharton, quien determina que la felicidad no solo está ligada al dinero, sino que también depende de las intenciones de las personas y de sus contribuciones al mundo, del nivel de satisfacción de las aspiraciones que tienen frente a la vida.

## **1.2 Felicidad desde la perspectiva psicológica**

Se inician los estudios de la felicidad de manera científica a través de la psicología positiva. Los investigadores que parecían no hallar una respuesta satisfactoria se preguntaban cómo algunas personas podían sacar provecho de la adversidad, porque parecían ver el mundo con otros ojos o cómo encontraban tanta dicha y alegría en las pequeñas cosas; mientras había otras que parecían crónicamente infelices, quejándose continuamente y que acentuaban una y otra vez lo negativo como si todo en su mundo se pintase de un color grisáceo (Lyubomirsky 2001, citado por Barragan 2013).

La felicidad es una emoción o sensaciones positivas como alegría, serenidad, estados positivos como fluidez y absorción, comprende una experiencia mental positiva interna o externa, que produce pensamiento y sentimiento positivos que fortalecen un crecimiento personal, creatividad y optimismo (Mercado 2014; y Sánchez y Méndez 2011).

En 2002, Seligman decidió dar vuelta a la tendencia de la psicología que se enfocaba solamente en las emociones negativas y en cómo tratarlas, para enfocarse en cómo lograr que las personas sean felices y que su nivel de bienestar crezca. Para Salmurri (2004), la felicidad es un sentimiento, un estado de ánimo caracterizado por emociones de satisfacción, agrado y placer mediante el cual las personas se sienten felices cuando se sienten bien consigo mismas y con su entorno.

También la felicidad es entendida como bienestar subjetivo, ya que se considera que la felicidad reside en nuestro interior y nuestras percepciones. Desde esta perspectiva, el bienestar hedónico considera la importancia de la satisfacción con la vida y los componentes afectivos; y el bienestar eudaimónico que considera el sentido de la propia vida (Fernández 2009; Posada y Aguilar 2012; y Hervas y Vázquez 2013).

### **1.3 Felicidad desde la perspectiva social**

Hay definiciones que consideran la medición de la variable cultural entre las que podemos señalar el estudio de Alarcón (2006) que considera la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado; estos bienes pueden ser materiales o no materiales y la cultura o sociedad intervienen en la importancia de ese bien.

Otra forma de conceptualización es el estudio de Hervas y Vázquez (2013) que considera una evaluación general de satisfacción vital, hedónica (afecto positivo y negativo), eudaimónico (funcionamiento óptimo) y bienestar social (estructura social o comunidades).

Yamamoto (2015) nos informa que en Perú el lugar más feliz es Huancayo. Menciona el perfil del poblador y las posibles causas: mantiene un equilibrio entre trabajo duro y diversión, entonces trabaja para divertirse, pudiendo incluso faltar para poder divertirse o poder realizar sus fiestas costumbristas. Posee un nivel de autoconcepto elevado sin sentirse inferior a personas extranjeras o limeñas; adicionalmente el entorno familiar cumple un rol muy importante además de seguir sus tradiciones para poder ser respetado. Es así que el sueño peruano incluye una familia con

prosperidad y educada.

## **2. Concepto de felicidad en el trabajo**

El ser humano es un ser integral y la felicidad en él involucra diversos factores. El trabajo es un medio para la consecución de su plan de vida porque aporta los recursos para cubrir sus necesidades básicas, sociales y de autorrealización. Teniendo en cuenta este aspecto del trabajo, las organizaciones están comenzando a considerar el concepto de felicidad debido a que evoca emociones positivas, generadoras de creatividad, innovación y bienestar.

Los estudios previos acerca de cómo mejorar la felicidad laboral son escasos y existen pocas investigaciones sobre la contribución que puedan hacer las personas de forma individual a su felicidad en el trabajo. Muchos de los consejos que sirven para aumentar la felicidad en general serían válidos para incrementar la felicidad laboral (ser amable, perseguir las propias metas, fomentar las relaciones, etc.). Se ha sugerido que las personas serán más felices si sienten una conexión entre lo que hacen en el trabajo y una meta superior o de valor importante (Seligman 2002). En este contexto el concepto del *flow* es concebido como una experiencia óptima y de interés por la actividad; en el aspecto laboral, el *flow* comprende la absorción en las actividades, percepción que el tiempo pasa rápido y la retroalimentación; en algunas investigaciones se encuentra relacionado con el nivel educativo y ocupaciones como los profesores, supervisores y directivos (Salanova, Martínez, Cifre y Schlaufeli 2005 y Csikszentmihalyi 2008).

La felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados. El bienestar es una herramienta de atracción del talento, además de que facilita la generación de ideas al reducir las preocupaciones (Salas, Alegre y Fernández 2013). Las personas infelices son menos receptivas para aprovechar las oportunidades en el trabajo y no son muy productivas en él (Zelenski, Murphy y Jenkins 2008). Según Salas, Alegre y Fernández (2013), se encontró que los factores que influyen en la felicidad organizacional son: el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y profesional, y el ambiente interno. Mientras que la remuneración no influye mucho en la felicidad laboral.

El bienestar en el trabajo varía significativamente según el lugar donde se trabaja (en casa, oficina, otros lugares). Así también depende si las personas logran descubrir sus fortalezas y diseñar su trabajo o carrera para permitir que se desarrollen, minimizando tareas que no explotan estas fortalezas. De esta manera se mejoraría la felicidad hedónica y eudaimónica (Peterson y Seligman 2004).

### 3. Factores que influyen en la felicidad

Existen diversas investigaciones que relacionan distintos factores que influyen en la felicidad:

**Tabla 1. Factores que influyen en la felicidad según diversos autores**

| Autores                            | Factores  |   |   |  |  |  |
|------------------------------------|---|---|---|--|--|--|
|                                    | Cultural  | Interpersonal   | Psicológico   | Educativo  | Trabajo  | Ocio   |
| <b>Alarcón, 2001</b>               | Actitudes, creencias, y asignación de roles corresponden a la cultura en la que viven los individuos. | El matrimonio confiere felicidad.   | Las personas con alta satisfacción de vida y extrovertidos son más felices.   |  |  |  |
| <b>Martínez, 2006</b>              | -   | Gratitud, considerada como la reciprocidad.   | La esperanza y optimismo: esperar resultados positivos tiene efectos positivos en el ánimo.<br>El humor: Percibe la adversidad de manera benigna. | -  | -  |  |
| <b>Myers, 2000</b>                 | Las actividades religiosas que brindan un sentido a la vida.  | El matrimonio confiere beneficios de intimidad física y psicológica.                                    | -   | -  | -  |  |
| <b>Carr, 2007</b>                  | -   | Parentesco, el matrimonio, la amistad y cooperación con conocidos aumentan nuestro bienestar subjetivo. | -   | En países subdesarrollados, donde la educación permite la obtención de ventajas para cubrir sus necesidades básicas. | De los que trabajan, están más satisfechos aquellos que pueden desarrollar sus aptitudes y tienen autonomía de decisión. |  |
| <b>Sánchez y Méndez, 2011</b>      | La cual regula la experiencia emocional de acuerdo a sociedad donde vive                              | -   | -   | -  |  |  |
| <b>Mercado, 2014</b>               |   | La familia y los amigos son un vínculo importante.  |   |  |  |  |
| <b>Torres, Moyano y Páez, 2013</b> |   | Conocer gente, conversar y compartir.   | Relacionado con la personalidad extrovertida.   |  |  | El ocio positivo, como pasar su tiempo en actividades que impliquen salidas o actividad y no sedentarismo. |
| <b>Baucells y Sarin, 2007</b>      |   |   |   |  |  | Uso del tiempo libre en actividades espirituales, deporte que es ocio positivo.                            |

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores mencionados, 2015.

#### **4. Marco conceptual**

Nuestro enfoque estará centrado en considerar la felicidad desde la perspectiva hedónica o eudaimónica. La diferencia entre ambas depende de la naturaleza de los objetivos vitales propuestos, es decir, si la persona tiene una orientación hacia el placer, resultará hedónica, mientras que si la orientación es hacia una vida con significado, el logro de esta meta vital resultará en bienestar eudaimónico, que ha puesto énfasis en el bienestar psicosocial, de esta manera, el enfoque se ha centrado en el desarrollo personal, en las formas de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo de las personas por conseguir sus metas, así como también en las valoraciones que ellas hacen de sus circunstancias y de su funcionamiento en la sociedad. Esta perspectiva eudaimónica incluye la percepción de uno mismo, la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva, la calidad de los vínculos y la creencia de que la vida tiene sentido y significado a través del proyecto vital.

## **Capítulo IV. Metodología**

### **1. Enfoque, alcance y diseño metodológico**

El enfoque utilizado es cualitativo y el diseño metodológico es fenomenológico, debido a que exploramos las percepciones y significados que los participantes tienen sobre la felicidad en su vida y en su trabajo, y cuáles son los factores de mayor impacto en ella.

### **2. Muestra**

La empresa cuenta con 1.050 trabajadores operarios y 650 empleados, de estos últimos 200 ocupan puestos administrativos.

Para obtener la muestra administrativa, la empresa brindó una lista de colaboradores con alto potencial para elaborar planes de retención, obteniéndose una base de 20 personas distribuidas en distintas áreas y niveles jerárquicos (jefatura, responsables y analistas).

Para determinar la muestra de personal operario, la empresa identificó las áreas y posiciones más críticas y de mayor rotación, brindando una base de 250 trabajadores. El área de costura es la más crítica, seguida del área de tintorería, tejeduría, y finalmente el área de aplicaciones, debido a la escasez de personal técnico-operativo calificado.

Los trabajadores administrativos que participaron en el estudio son profesionales universitarios egresados de universidades nacionales, provenientes de Lima; la mayoría entre 35 y 44 años de edad, tienen carga familiar (pareja e hijos) y poseen residencia propia, sus ingresos mensuales son superiores a los S/ 5,000 Soles.

Del mismo modo, los trabajadores operarios que participaron del estudio solo cuentan con estudios secundarios completos, provienen en su mayoría de provincia, y de hogares con conflictos familiares, tienen entre 25 y 34 años de edad, cuentan con carga familiar (pareja, hijos, padres, etc.), residen en una vivienda multifamiliar, y sus ingresos no superan los S/ 1,200 Soles.

En ambos grupos, los trabajadores tienen más de un año en la empresa.

Participaron en el estudio 14 trabajadores administrativos con quienes se realizó individualmente una entrevista a profundidad, y 42 trabajadores operarios con quienes se realizaron focus groups en 4 fechas.

### **3. Categorías de interés**

Exploramos la felicidad desde el punto de vista eudaimónico y hedónico, y también en los factores que más influyen en ella:

- Felicidad Hedónica: Orientación hacia el placer; inmediata o momentánea.
- Felicidad Eudaimónica: Orientación hacia una vida con significado, el logro de una meta vital; duradera.
- Factores de Felicidad: Componentes que influyen en la percepción de felicidad.

Con referencia a la felicidad en el trabajo, se analizó si el trabajo aporta felicidad en la vida de las personas, por qué y qué elementos la generan.

### **4. Instrumentos/técnicas de medición y evaluación**

- Guía de preguntas para *focus group* y entrevista: 9 preguntas separadas en tres bloques: felicidad a nivel general, y felicidad laboral, y concepto de felicidad.  
El primer bloque tiene 5 preguntas, de las cuales 4 son generales respecto a la felicidad y 1 pregunta responde directamente al objetivo de investigación, esto nos permite cruzar la información; el segundo bloque tiene 3 preguntas relacionadas a la felicidad en el ámbito laboral; y el tercer bloque tiene 1 pregunta sobre cómo entienden la felicidad.
- Guía de realización del *focus group*: pautas de sensibilización al tema de felicidad para iniciar la conversación y *focus group* con los operarios.

### **5. Validación de los instrumentos: Análisis del piloto de entrevistas y *focus group***

Se realizaron 4 entrevistas a profundidad a trabajadores administrativos. Las entrevistas se realizaron dentro del horario de trabajo en las instalaciones de la fábrica en Puente Piedra, en ambientes que brindaron privacidad y confianza para la entrevista. Las personas entrevistadas asistieron voluntariamente y la duración de las entrevistas fue entre 1 y 1,5 horas.

Para estas entrevistas se utilizó una primera guía contenía 14 preguntas. En las entrevistas evidenciamos que algunas preguntas eran redundantes, y las personas dieron las mismas repuestas a diferentes preguntas; también hubo preguntas más complejas que eran entendidas de diferente manera por los entrevistados y algunas respuestas no estaban orientadas a los objetivos de la investigación.

Por otro lado, hubo personas que se explayaron más en sus respuestas, que tuvieron más facilidad para hablar de temas personales; otras sin embargo, no profundizaron en las respuestas.

Para el desarrollo de *focus group* piloto se coordinó con la empresa realizarlo en sus instalaciones como un taller estructurado: presentación de las facilitadoras, objetivo, reglas, dinámica de apertura, video de sensibilización, introducción al tema, desarrollo de preguntas, dinámica de cierre y entrega de presente. Participaron 13 personas de manera voluntaria, y se realizó fuera del horario de trabajo, de 4 a 6 p.m. El grupo estaba conformado por hombres y mujeres de diferentes edades y pertenecientes al área de costura. Se les brindó almuerzo, pasajes y un obsequio de agradecimiento.

El *focus group* piloto estuvo dirigido por una facilitadora que no pertenece a la empresa, con el objetivo de motivar la participación de las personas y no sesgar los resultados; se utilizó la misma guía de 14 preguntas. Con respecto a la guía, encontramos las mismas dificultades que en las entrevistas: preguntas redundantes, repuestas similares a diferentes preguntas, preguntas más complejas que eran entendidas de distinta manera por los participantes, y algunas respuestas no estaban orientadas a los objetivos de la investigación.

En cuanto a las personas, observamos que llegaron cansadas, apuradas y con dudas sobre el tema a tratar. Al inicio se mostraron con poca iniciativa para las dinámicas, pero en el transcurso de la primera dinámica se fueron mostrando más participativos; sin embargo, durante el *focus group* no mostraron mucha disposición para responder las preguntas con profundidad. Creemos que la poca profundidad de sus respuestas se debió al momento en que se realizó el *focus group* (el sábado al terminar su jornada de trabajo), a que no sabían con claridad de qué se trataba la reunión, por la redundancia de algunas preguntas, y porque sentían cierto temor de las acciones que podría emprender la empresa por sus respuestas.

A pesar de la baja iniciativa mostrada durante el taller, al finalizar todas las personas se mostraron agradecidas y ofrecieron su ayuda en caso se necesite profundizar más en los temas, también ofrecieron comentar acerca del *focus group* a sus compañeros para que participen en las siguientes fechas.

Después de realizar el piloto del *focus group*, definimos que el número de participantes no debía exceder de 8 personas para poder profundizar un poco más en las respuestas; se debía modificar la disposición de la sala de tal manera que estuviéramos más cerca de las personas y así generar

mayor confianza y apertura para una conversación; adicionalmente debíamos hacer el ambiente más cálido colocando música suave de fondo que relaje y motive a las personas a conversar.

Una vez realizadas las entrevistas y el *focus group* pilotos, analizamos por separado las respuestas obtenidas, para validar luego los resultados obtenidos por cada investigadora.

Como resultado del análisis y validación, la guía se redujo de 14 a 9 preguntas: algunas preguntas fueron eliminadas, otras fueron fusionadas y se incluyeron preguntas relacionadas al aspecto laboral.

## **6. Trabajo de campo/accesibilidad**

Una vez identificadas los 20 trabajadores administrativos con buen desempeño y alto potencial, se les invitó a participar de las entrevistas a través de una campaña interna de comunicación; 14 trabajadores participaron voluntariamente de las entrevistas en profundidad que tuvieron una duración de 1.5 a 2 horas. Si bien existieron dificultades para realizar las entrevistas dentro del horario de trabajo, estas se programaron teniendo en cuenta la disponibilidad de cada uno de los participantes y se desarrollaron en un ambiente de apertura donde las personas mostraron buena disposición.

En el caso de trabajadores operarios, se coordinó con la jefatura de recursos humanos la invitación a un taller; en algunos casos hubo desconocimiento del contenido del taller, por lo que se tuvo que incentivar la participación ofreciendo almuerzo, pasajes y un obsequio. En el desarrollo de los talleres (*focus groups*), la apertura al tema tratado fue diferente entre los grupos, por lo que la dinámica de cada uno tuvo que modificarse de acuerdo a la disposición que mostraban al inicio; en algunos casos se realizó una dinámica de apertura y sensibilización, en otros casos se tuvo que explicar más detalladamente las preguntas y en otros casos fue más rápido y directo; estas diferencias pueden explicarse, entre otras cosas, por la experiencia de vida y/o por la situación personal actual de cada participante.

En total se realizaron 5 *focus groups*, cada uno de 2 horas de duración.

La realización del trabajo de campo nos tomó aproximadamente 10 semanas.

## **7. Análisis de datos**

El análisis se realizó a medida que se desarrollaba cada entrevista y focus group; consistió en un análisis de codificación abierta, para lo cual se elaboró un sistema de codificación e identificación de categorías, que se compararon hasta llegar a la saturación, con el cual se construyeron interpretaciones teóricas que explicaron los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil peruana.

La verificación de la teoría emergente se realizó con la última entrevista y *focus group* del estudio que permitieron confirmar las categorías desarrolladas y las interpretaciones teóricas.

Con el fin de garantizar la validez y credibilidad de los hallazgos, se utilizó la técnica de dependencia interna por la información de todas las entrevistas y focus groups fue analizada de manera independiente por cada investigadora; al finalizar el análisis individual se cruzaron los resultados obteniendo las mismas conclusiones.

## Capítulo V. Resultados y discusión

### 1. Resultados

El análisis de datos determinó los siguientes resultados en cada grupo:

#### Trabajadores administrativos

1. Con referencia a la pregunta: cuando piensas en felicidad, ¿qué es lo primero que se te viene a la mente?, encontramos que existe 67% de coincidencias que asocian la felicidad con familia y tranquilidad (economía, salud y viajar), 13% con tener libertad y tiempo, 13% con lograr sus objetivos, y solo un 7% de coincidencia con felicidad momentánea.
2. Con respecto al escenario ideal y las actividades que realizarían para ser más felices, 32% de respuestas indican tener más tiempo para poder realizar diversas actividades, 26% mejorar su economía, 10% cumplir metas, 10% familia, mientras que el 22% de respuestas indican diversos aspectos como tranquilidad, actitud positiva, tener a sus seres queridos cerca y lograr su independencia.
3. En cuanto a la pregunta ¿qué es necesario para ser feliz ahora?, el 56% de respuestas indican el factor tiempo para realizar actividades de ocio en familia y/o con amigos, un 27% indica lograr metas y 17% la salud.
4. De acuerdo a la frecuencia de respuestas, los momentos de menor felicidad son los relacionados a problemas familiares: el 42% de respuestas menciona a la familia, sea por problemas, enfermedades o pérdidas; un 38% factores psicológicos asociados a actitudes y personalidad, entendiéndolos como la manera de afrontar diversas situaciones o los sentimientos que estas generan (incertidumbre, arrepentimiento, frustración, baja autoestima, miedo a decepcionar a las personas); el 17% con metas incumplidas, sean personales o laborales; el 3% problemas de salud.
5. De acuerdo a los resultados de las entrevistas, 32% de respuestas mencionan a la familia como causa de felicidad, pasar tiempo con ellos, que no tengan problemas, que estén bien de salud, que estén cerca; el 21% de respuestas señala el trabajo como otra causa de felicidad, en la medida que les permite hacer lo que les gusta y crecer profesionalmente, así como contar con los medios necesarios para lograr metas personales; dos motivos adicionales mencionados en igual medida son el cumplimiento de metas y la actitud (13%); el cumplimiento de metas se refiere a temas personales y laborales, y la actitud se relaciona con sentirse libres de ser uno mismo, sin temor a ser juzgados, hacer lo que les gusta y les apasiona, y ayudar a los demás; otras respuestas mencionan estudios, amistad, salud y ocio.
6. El 71% de los entrevistados respondió cuando se les consultó sobre si el trabajo genera

felicidad. De las respuestas obtenidas el 100% manifiesta que el trabajo, en general, sí les genera felicidad. La felicidad que genera está asociada principalmente con la autorrealización personal, el 55% menciona que el trabajo les permite hacer lo que les gusta y lograr sus objetivos personales y/o profesionales; en segundo lugar indican que el trabajo les genera un sentimiento de contribución (36%), en la medida que se sienten productivos y útiles para los demás; un tercer factor asociado, aunque en menor medida, son las relaciones interpersonales, el 9% señala que el trabajo genera felicidad en la medida que se tenga buenas relaciones con sus compañeros y les permita distraerse de sus problemas personales.

7. El trabajo ideal, de acuerdo a las respuestas obtenidas debería tener las siguientes características: tiempo flexible (27%), desarrollar actividades que le apasionan o ejercer otra profesión (27%), ser independiente (27%); se menciona también que el trabajo ideal sería en una empresa con buen clima laboral que les permita asumir posiciones de mayor jerarquía (18%).
8. De las respuestas, se observa que solo el 29% de los entrevistados se siente cerca de su trabajo ideal y tranquilo con su situación actual.

La mayoría de las personas (71%) siente que está lejos de su trabajo ideal; mencionan que les falta tiempo para dedicarse al desarrollo de su proyecto personal (36%), recursos para implementar su propio negocio (14%), posibilidades de crecimiento en su actual empresa (14%), el salario deseado (12%), sensación de presión (12%), y condiciones de trabajo que tienen actualmente (12%).

9. Referente a los conceptos de felicidad, el 50% de los entrevistados asocia la felicidad con la trascendencia y logro de metas personales que brindan un sentido a su vida, el 36% asocia la felicidad con momentos esporádicos y el 14% restante considera la felicidad como un estado de paz interior.

### **Trabajadores operarios**

1. Con referencia a la primera pregunta encontramos que la mayoría de respuestas se asocia con la salud, relaciones interpersonales y emociones positivas en similar proporción 31,3%, y solamente un 6% se asocia con el logro de proyectos personales.
2. Con respecto al escenario ideal y las actividades que realizarían para ser más felices, el 58% de respuestas indica que lo más importante es compartir momentos de relajación y recreación con la familia y amigos, el 16% logro de proyectos (estudios y metas), 13% indica la importancia de estudiar.
3. En cuanto a la pregunta, ¿qué es necesario para ser feliz ahora?, 37% de respuestas mencionan que se debe tener una mejor situación económica para apoyar a la familia y atender problemas de salud, 31% cumplir metas (estudiar, casa propia, negocio), 17% señala la unión

familiar.

4. De acuerdo a las respuestas de los *focus group*, los momentos de menor felicidad son los relacionados con la familia (92%), sean situaciones de pérdida familiar, lejanía, abandono, salud de padres y problemas familiares; y el porcentaje restante considera que los momentos más difíciles son cuando algo les sale mal.
5. De acuerdo a las respuestas obtenidas, la familia (31%) es la principal causa de felicidad; la salud (18%) y el dinero (18%) son otras dos causas de felicidad; un factor adicional que causa felicidad es el trabajo (16%); en menor medida se mencionan los estudios, el logro de metas y los amigos.
6. El 33% de las personas participantes en el *focus group* considera que el trabajo les genera felicidad por el ingreso económico que perciben; el 22% menciona que el trabajo les permite generar nuevas amistades (relaciones interpersonales); 16% de las personas menciona que el trabajo les ofrece aprendizaje; el 29% restante menciona que les permite autorrealizarse, sentirse útiles y distraerse de los problemas.
7. Para los operarios, el trabajo ideal debería tener las siguientes características: ser independiente (50%); posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional (25%); mejores condiciones de trabajo (20%); o ejercer otra profesión (5%).
8. Con referencia a la pregunta: ¿qué tan cerca se encuentran de su trabajo ideal?, el 54% de los entrevistados se siente más o menos cerca de su trabajo ideal, y el 38% siente que están llegando a su trabajo ideal. Entre los motivos que faltan para tener el trabajo ideal, el 42% indican un mejor ingreso económico, 24% desea un horario de trabajo flexible que les permita compartir con su familia, y 19% considera el crecimiento profesional.
9. Referente a los conceptos de felicidad, el 58% de los entrevistados considera la felicidad como momentánea y emociones positivas “compartir momentos con los tuyos, con la familia y con los demás”, es decir un bienestar hedónico, mientras que el 37% consideró que la felicidad está asociada al logro de metas y trascendencia; finalmente un 5% considera que la felicidad es alcanzable.

## **2. Discusión**

En relación con los objetivos, cabe mencionar que la presente investigación evidenció que los factores que influyen en la felicidad de las personas son: las relaciones interpersonales (familia), el trabajo, el factor psicológico, económico y la salud.

En cuanto a otras investigaciones, cabe señalar que se encontró una fuerte incidencia del término familia, que está incluido dentro del factor interpersonal, en ambos grupos ocupacionales, lo cual

coincide con las investigaciones realizadas por Carr (2007) y Mercado (2014); no obstante, si bien se menciona a la familia, no se menciona a la pareja, el matrimonio o los amigos como fuente principal de felicidad, sino la familia de manera global.

Para los trabajadores administrativos el aspecto más importante del factor de relaciones interpersonales es la familia, mientras que en el operativo está referido a pasar momentos de distracción y placer en compañía de ella y amigos; del mismo modo, los eventos que causan mayor infelicidad en ambos grupos son aquellos relacionados con problemas familiares.

En ambos grupos de trabajadores encontramos que las actividades que le generan mayor percepción de felicidad están relacionadas con momentos de ocio con la familia y amigos, como viajar o divertirse, espacios con los que actualmente no cuenta. En nuestra investigación lo evidenciamos con la búsqueda del trabajo ideal, que es aquel que le reporte flexibilidad y disponibilidad de tiempo. Esto concuerda con la teoría de Torres, Moyano y Páez (2013), quienes consideran el ocio como uno de los factores más influyentes en la percepción de felicidad.

Para los trabajadores administrativos, el segundo factor que influye en la percepción de felicidad es el trabajo, al sentirse productivos y útiles para los demás; este punto coincide con lo mencionado por Friedman desde el enfoque económico, en que el individuo no solo busca la felicidad en el dinero, sino que también depende de las intenciones y contribuciones al mundo, y del nivel de satisfacción de las aspiraciones que tiene frente a la vida. No obstante, para los trabajadores operarios el trabajo no está considerado como uno de los factores más influyentes en su percepción de felicidad, no obstante es un medio porque les permite generar relaciones interpersonales, que sí influyen en su percepción de felicidad (Gaitán *et al.* 2015).

Por otro lado, no encontramos que los trabajadores lleguen al nivel de *flow* mencionado por Salanova, Martínez, Cifre y Sclaufeli (2005) y Csikszentmihalyi (2008) en el enfoque de felicidad en el trabajo; pese a que les gusta su trabajo, hay otros factores mencionados por Salas, Alegre y Fernández (2013), como el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y profesional, y el ambiente interno, que impiden que se llegue a ese estado de *flow*.

El factor psicológico tuvo relevancia en los trabajadores administrativos donde se incidió en la actitud y estado de ánimo, al igual que lo mencionado en los estudios de Mercado (2014), y Sánchez y Méndez (2011).

En las respuestas de los trabajadores operarios encontramos que el factor económico influye en la felicidad que coincide con la teoría de Ansa (2008), quien argumenta que mayor renta y más bienes implican mejores condiciones de vida, mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad. Este grupo carece de algunas condiciones básicas de vida relacionadas con la salud (prestaciones sociales) de acuerdo con la teoría de felicidad pública de Lorca (2012). Adicionalmente, hay otros factores que influye en la felicidad, ya que se habla siempre de metas, aspiraciones profesionales, académicas, reconocimiento, mencionados por Stewart Friedman (Gaitán *et al.* 2015).

Si bien no encontramos hallazgos significativos del factor cultural, observamos que para los operarios la felicidad está asociada al tema colectivo, bienestar de la familia; mientras que en los administrativos se habla más de manera individual, del logro de metas y realización personal; tampoco se encontraron hallazgos sobre la religión o creencias religiosas.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

1. Identificamos que los principales factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil son las relaciones interpersonales (familia), el trabajo, el factor psicológico, el factor económico y la salud.
2. Los trabajadores administrativos conciben la idea de felicidad desde la perspectiva eudaimónica, considerándola como una evaluación general de todos los aspectos de su vida, que es constante y que trasciende a las etapas de su vida; a diferencia de los trabajadores operarios que, en su mayoría, conciben la idea de felicidad desde la perspectiva hedónica considerándola como momentánea.
3. Se evidencia diferencias entre los diferentes grupos de trabajadores: para los trabajadores administrativos los factores que más influyen en la felicidad son las relaciones interpersonales (compartir momentos con la familia), el factor psicológico (control de las emociones, actitud positiva, resiliencia y transcendencia), y el trabajo (promueve la autorrealización ejerciendo lo que le gusta); para los trabajadores operarios los principales factores asociados a la felicidad son las relaciones interpersonales (familia y amigos), la salud y el dinero.
4. Sobre el aspecto laboral, los entrevistados administrativos consideran que el trabajo puede aportar a su felicidad en la medida que les permite hacer lo que les gusta, desarrollando sus habilidades e intereses, y los provee de recursos para el logro de sus metas personales y profesionales, permitiendo a su vez su realización personal; el personal operativo también indica que el aspecto laboral les genera felicidad pero porque les brinda un ingreso económico y les genera un ambiente para establecer relaciones interpersonales.
5. Se obtuvo información a partir de los hallazgos en la investigación sobre los factores que influyen en la felicidad en trabajadores peruanos segmentados por grupos ocupacionales que podría servir de base para formular un modelo de felicidad.
6. En ambos grupos de trabajadores el factor interpersonal es el más importante y está relacionado con la realización de actividades y compartir tiempo con la familia y amigos. De los factores incluidos en nuestro marco teórico, el factor cultural no ha sido mencionado en ningún grupo.
7. Los instrumentos de investigación (Guía de entrevista / Guía de *focus group*) nos permitieron, luego de su validación, identificar los factores que influyen en la felicidad en los dos grupos ocupacionales, sus similitudes y diferencias. Estas herramientas pueden servir de guía para futuras investigaciones en temas de felicidad.

## **Recomendaciones**

### **1. Recomendaciones a la empresa**

- a. Ampliar la investigación a otras áreas y grupos de trabajadores para ampliar los resultados encontrados e implementar programas que ayuden a mejorar la percepción de felicidad de los trabajadores, y en consecuencia su productividad laboral.
- b. Elaborar un plan de desarrollo de la felicidad que promueva la mejora de los principales factores que influyen en ella, considerando algunos de los siguientes aspectos:
  - Actividades que incluyan a las familias.
  - Actividades que fomenten el espíritu de compañerismo para generar vínculos interpersonales en el trabajo.
  - Políticas y programas orientados a mejorar la flexibilidad horaria para que los trabajadores puedan atender asuntos personales importantes.
  - Convenios con organizaciones de apoyo psicoterapéutico que fomenten la salud y equilibrio mental-emocional.
  - Campañas de prevención de salud para los trabajadores y sus familias.
  - Establecer un área de proyección social con universidades o con un externo para brindar asesorías a los colaboradores en áreas como: consultas psicológicas, legales y desarrollo de empresas, que sirva como espacio para compartir experiencias.
  - Línea de carrera que permitan desarrollar los conocimientos y habilidades que necesitan para crecer dentro de la empresa.
  - Políticas de reconocimiento al alto desempeño.

### **2. Recomendaciones del estudio**

- a. Ampliar la investigación para poder abarcar a una población más grande.
- b. Desarrollar una encuesta de variables moderadoras que considere datos demográficos, económicos, culturales, etc., para complementar la guía de entrevista.
- c. Desarrollar una herramienta cuantitativa para determinar el nivel de percepción de felicidad en cada uno de los factores identificados, y correlacionar el nivel de felicidad con indicadores internos (productividad, ausentismo, rotación, etc.)
- d. Identificar indicadores que puedan ser evaluados antes del inicio del plan y una vez finalizado, para evaluar el impacto del mismo.
- e. Evaluar el nivel de felicidad de las personas que han participado del plan, antes del inicio del plan y una vez finalizado para analizar el impacto en la percepción de felicidad.

## Bibliografía

- Alarcón, R. (2006). “Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad”. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(19) 99-106.
- Alarcón, R. (2001). “Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal”. *Revista de Psicología de la PUCP*, 19(1) 29-44.
- Alcover, C.; Martínez, D.; & Rodríguez, F. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: Mcgraw-Hill.
- Alonso, P. (2008). “Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración”. *Revista de Psicología del trabajo de las organizaciones*, 24(1) 25-40.
- Ansa, M. (2008). *Economía y felicidad: Acerca de la relación entre el bienestar material y el bienestar subjetivo*. XI Jornadas de Economía Crítica. Bilbao: Ecocri.
- Ardila, R. (2003). “Calidad de vida, una definición integradora”. *Revista latinoamericana de Psicología*, 35(2) 161-164.
- Barragan, A. (2013). “Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?”. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2) 7-24.
- Baucells, M. y Sarin, R. (2007). *La felicidad y la asignación del tiempo*. Barcelona: IESE Business School – Universidad de Navarra.
- Bryson, A. y McKerron, G. (2013). “Are You Happy While You Work?” *Centre for economic Performance*. [En línea]. Fecha de consulta 28/01/2015. Disponible en: <<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1187.pdf>>
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Cayo, P. (1967). *Moral a Nicómaco/Aristóteles*. 5ta edición. México DF: Espasa-Calpe.
- Centro Nacional de Consultoría (2014). *Barómetro global de felicidad y esperanza en la economía*. [En línea]. Fecha de consulta 28/01/2015. Disponible en: <[http://www.centronacionaldeconsultoria.com/articulos/Barometro\\_felicidad\\_2014.pdf](http://www.centronacionaldeconsultoria.com/articulos/Barometro_felicidad_2014.pdf)>
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad*. Buenos Aires: Editorial Kairos.
- Díaz, R.; Portela, M.; y Neira, I. (2011). “Bienestar y felicidad, relación con la renta y el capital social en países europeos”. *Revista de Galega de Economía*, 20 (Nº extraordinario) 1-29.
- Dutschke, G. (2013). “Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal”. *Revista de estudios empresariales*, 2(1) 21-43.
- Fernández, R. (2009). “Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla”. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3) 231-269.

- Gamero, H. (2013). “La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad”. *Ciencia y Trabajo*, 15(47) 94-102.
- Guillén, I. y Aduna, A. (2008). “La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa”. *Revista estudios gerenciales*. 24(106) 47-64.
- Gaitán, I.; Bretón, D.; Choi, H.; Mahecha, C.; y Arteaga, M. (2015). *Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad*. [En línea]. Fecha de consulta: 11/06/2015 <file:///C:/Users/Diana/Downloads/todo%20es%20cuesti%C3%B3n%20de%20actitud%20-%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20felicidad%20(4).pdf>
- Helliwell, J.; Layard, R.; y Sachs, J. (2015). “World happiness report 2015”. *New York: Sustainable Development Solutions Network*. [En línea]. Fecha de consulta: 8/12/2015 <<http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2015/04/WHR15.pdf>>
- Hervas, G. y Vázquez, C. (2013). “Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index”. *Health and Quality of Life Outcomes* 2013, 11-66.
- Kahneman, D. y Deaton, A. (2010). “High income improves evaluation of life but not emotional wellbeing”. *Proceedings of the national academy of sciences of the United States of America*, 107(38) 16489-16493.
- Lorca, M. (2012). “Felicidad y constitucionalismo”. *Revista de Derecho Político*, 1 (88) 123-336.
- Lorenzini, G. (2015). “Felices y forrados”. En: *Diario Pyme*. Fecha de publicación: 27/01/2015. Fecha de consulta: 28/01/2015. <<https://www.felicesyforrados.cl/2014/11/ultimo-indice-de-felicidad-mundial/>>
- Martin, P. (2007). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología para el trabajo y las organizaciones*, 24(1) 25-40.
- Martínez, M. (2006). “El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva”. *Clínica y Salud*, 17(3) 245-256.
- Mercado, M. (2014). “Concepto de felicidad en jóvenes”. *Revista Ajayu*, 12(1) 64-78.
- Moyano, E.; Castillo, R.; Lizano, J. (2008). “Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes”. *Revista Psicología em Estudo*, 13(4) 693-701.
- Myers, D. G. (2000). “The funds, friends, and faith of happy people”. *American Psychologist*, 55, 56-67.
- Peterson, C. y Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues*. New York: American Psychological association.
- Posada, R. y Aguilar, O. (2012). “La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización”. *Revista del Centro de Investigación*. Universidad La Salle, 10(37) 83-94.

- PricewaterhouseCoopers (2014). *Informe de PricewaterhouseCoopers el Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica*. [En línea]. Fecha de la consulta: 28/02/2015. Disponible en <<http://www.infocapitalhumano.pe/noticias-y-movidas.php?id=539&t=el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica>>
- Salanova, M.; Martínez, I.; Cifre, E.; y Sclaufeli, W. (2005). “¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el *flow* en contextos laborales”. *Revista de Psicología General y Aplicación*, 58 (1) 89-100.
- Salas, A.; Alegre, J.; y Fernández, R. (2013). “La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles”. *Revista andaluza de relaciones laborales*, 1(28) 83-116.
- Salmurri, F. (2004). *Libertad emocional: estrategias para educar las emociones*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Sánchez, R. y Méndez, R. (2011). “Elementos mediadores de la felicidad y el bienestar subjetivo en hombres y mujeres”. *Revista Costarricense de Psicología*, 30(45), 51-76.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Torres, M.; Moyano, E.; y Páez, D. (2013). “Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia”. *Universitas Psychologica*, 13(4) 1419-1428. [En línea]. Fecha de consulta 10/10/2015. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.cjub>>
- Yamamoto, J. (2015). *Cómo promover la felicidad de los peruanos*. [En línea]. Fecha de la consulta: 15/42/2015. Disponible en: <<http://elcomercio.pe/movil/economia/personal/mira-conferencia-jorge-yamamoto-tedxtukuy-2014-noticia-1801856>>
- Zelenski, J.; Murphy, S.; y Jenkins, D. (2008). “The happy-productive worker thesis revisited”. *Journal Happiness Stud*, 9(1) 521-537.

## **Anexos**

## **Anexo 1. Glosario de términos**

- **Calidad de vida**

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila 2003).

- **Calidad de vida laboral**

Según la OIT, menciona un trabajo, seguro, estable, libre de riesgo para la salud física y mental que desempeña el trabajador en condiciones de dignidad y respeto a la seguridad y leyes sociales (Moyano, Castillo y Lizano 2008).

- **Clima laboral**

El clima de la organización se define como el conjunto de características psicológicas que describen una organización, la distinguen de otras, es relativamente estable en el tiempo e influye en la conducta de las personas que forman parte de ella.

Una consideración importante es la reflexión respecto a la influencia de las variables culturales en la percepción del clima organizacional (Guillen y Aduna 2008).

- **Satisfacción laboral**

Según Alcover, Martínez & Rodríguez (2004) es considerada como una actitud o conjunto de actitudes generalizadas hacia el trabajo, mientras para Martin (2007) la satisfacción laboral es la percepción de los empleados con respecto a las condiciones de trabajo.

## **Anexo 2. Guía de *focus group***

### **1. Presentación**

Buenos días, somos XYZ estudiantes de Post Grado de la Maestría en Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico. Quisiéramos agradecerles por acceder a participar de este conversatorio (*focus group*).

Nos gustaría precisar que la información personal será totalmente confidencial, esta conversación será grabada con la finalidad de no perder ninguna información que nos brinden y que es importante para el presente estudio, por lo que buscamos que sus respuestas sean sinceras y espontáneas.

### **2. Las reglas de juego**

- La participación debe ser de manera ordenada, deberán solicitar la palabra o esperar que termine el compañero y que el moderador les dé la palabra.
- Hay total libertad para decir lo que sienten o piensen en este espacio de conversación.
- No hay respuesta correcta ni incorrecta, todas las respuestas son válidas.

### 3. Dinámica de apertura

- Objetivo: Crear un ambiente de confianza para que los participantes puedan participar de manera fluida.
- La fotografía: se le brinda algunas fotos de paisajes.

### 4. Introducción al tema

¿Qué es felicidad? Es un tema que siempre ha inquietado al ser humano desde el inicio de la historia y que nos ha motivado a cuestionarnos sobre qué es lo que en realidad la fomenta, ¿por qué sentimos tristeza?, ¿también sentimos felicidad? y que es lo que realmente la causa. Es por eso que nos hemos reunido el día de hoy para que nos ayuden a comprender un poco más sobre lo que causa felicidad a las personas y podamos compartir experiencias. Agradecemos su tiempo y su disposición en este conversatorio.

### 5. Preguntas del *focus group*

| Objetivo   | Preguntas final   |
|--|---|
| Conocer la percepción general acerca de felicidad  | ¿Cuándo piensas en felicidad?<br>¿Qué es lo primero que se te viene a la mente?   |
| La percepción del propio ideal de una persona feliz.   | Imagínate un escenario ideal, imagínate qué actividades harías para ser más feliz.  |
| Conocer las necesidades materiales, psicológicas, espirituales, etc. para poder ser feliz.           | ¿Qué es necesario para ser feliz ahora?   |
| Conocer cómo están presentes los factores psicológicos, cuando afrontan determinadas circunstancias. | ¿Hubo momentos en los que te has sentido menos feliz? ¿Qué paso? ¿Qué hiciste en este momento, cómo lo afrontaste?  |
| Conocer los aspectos o ámbitos de la vida donde te sientes feliz                                     | ¿Qué factores te causan felicidad? En el <i>focus group</i> se solicitaría que asignen un puntaje a aspectos importantes para su felicidad (se les brindará una tabla con los diversos aspectos para que elijan 3 aspectos) |
| Conocer cómo el aspecto laboral influye en la felicidad  | ¿Crees que el trabajo te genera felicidad? ¿Te genera reconocimiento, autonomía, posibilidad de poder relacionarte, autorrealización, relacionado con tu propósito de vida?   |
| Conocer cómo el aspecto laboral influye en la felicidad  | ¿Cuál sería tu trabajo ideal? ¿Cuál sería tu rol o puesto y cómo sería tu entorno?  |
| Conocer cómo el aspecto laboral influye en la felicidad  | En tu trabajo actual, en este momento, ¿qué tan cerca te sientes de tu trabajo ideal y que le faltaría para poder llegar a tener ese trabajo ideal?   |
| Conocer si hay una diferencia entre felicidad y placer.  | Explicar los conceptos de felicidad y preguntar con cuál se identifican más   |

### 6. Dinámica de cierre de capacitación: final

### 7. Entrega de presente: opciones de regalos

### Anexo 3. Plan de programa de felicidad

#### Indicadores de éxito del programa:

- Disminución de la rotación.
- Incremento de la retención de trabajadores con potencial y de áreas críticas.
- Disminución del índice de ausentismo.
- Mejora de la productividad y desempeño.
- Mejora de clima laboral.
- Mejora de la percepción de la felicidad de los trabajadores de acuerdo a los grupos ocupacionales.

#### Responsable

- Recursos Humanos.

#### Actividades

Se consideran actividades para cada grupo ocupacional, considerando actividades generales la sensibilización a los directivos y gerencias para poder iniciar el programa de felicidad en la empresa; cabe indicar que lo que presentamos son recomendaciones que pueden implementarse en etapas de acuerdo a las necesidades y presupuesto de la empresa.

| PROGRAMA                  | ACTIVIDADES   | ALCANCE               | OBJETIVO  | INDICADOR | FACTOR FELICIDAD | COSTO |
|---------------------------|---|-----------------------|---|-----------|------------------|-------|
| Presentación del programa | Presentación de estudios de felicidad asociados a productividad, innovación, y otros indicadores.<br>Presentación de los resultados del estudio, de la propuesta de trabajo y resultados esperados. | Directivos y gerentes | Sensibilizar a la alta dirección sobre la importancia de la felicidad y su posible impacto en los resultados para lograr su compromiso con el proyecto. | -         | -                | -     |

| PROGRAMA                            | ACTIVIDADES   | ALCANCE                     | OBJETIVO   | INDICADOR   | FACTOR FELICIDAD   | COSTO  |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|--|--------|
| Campaña de comunicación             | Difusión de contenido de felicidad a través de correo, murales, afiches, activaciones, campañas participativas, etc.  | Todos los trabajadores      | Introducir el concepto de felicidad en las personas para generar reflexión sobre la percepción que tienen al respecto, y promover una percepción positiva de la misma. | * % de recordación del concepto felicidad.<br>* % de participación en campañas. |  | 10.000 |
| Programa de consultoría psicológica | Activación de una línea interna gratuita para solicitar asesoría en la resolución de conflictos personales. La línea atenderá en horarios establecidos y las llamadas tendrán una duración máxima. Los casos más complejos serán derivados a un grupo de apoyo. Las llamadas solo se pueden realizar desde el centro de trabajo | Todos los trabajadores      | Promover la comunicación de algunos problemas o dudas a especialistas de manera de tener consejería para el afrontamiento.   | * % de colaboradores que participan en el consultorio.                          | * Psicológico<br>* Relaciones interpersonales<br>* Trabajo | 14.400 |
| Programa de desarrollo de talentos  | Realización de charlas y talleres grupales, estructurados y con cierta periodicidad.  | Administrativos y operarios | Formar grupos de apoyo entre los trabajadores para resolver los problemas de forma colaborativa y fomentar una actitud positiva y resiliente.                          | * % participación en charlas y talleres.  | * Psicológico<br>* Relaciones interpersonales              | 480,00 |
| Programa de bienestar familiar      | Firma de convenios con instituciones, centros de esparcimiento y recreación para obtención de precios corporativos para trabajadores y sus familias (institutos, universidades, restaurantes, cines, entre otros)   | Administrativos y operarios | Promover el bienestar personal de los trabajadores, mediante beneficios que pueden ser aprovechados en familia.  | * Número de convenios firmados.   | * Familia  | -      |
| Bolsa de tiempo flexible            | Se dará una bolsa de horas por semestre, para ser utilizada, en coordinación con sus jefes, para la atención de temas personales.   | Administrativos y operarios | Promover el bienestar personal de los trabajadores, a través de la generación de mayores espacios para atender asuntos personales importantes.                         | * % de personas que hacen uso del beneficio.                                    | * Familia<br>* Salud<br>* Estudios                         | -      |

| PROGRAMA                    | ACTIVIDADES  | ALCANCE                            | OBJETIVO  | INDICADOR   | FACTOR FELICIDAD      | COSTO             |
|-----------------------------|--|------------------------------------|---|---|-----------------------|-------------------|
| Emprendiendo con talento    | Realización de talleres para descubrir y desarrollar talentos, habilidades de emprendimiento y de gestión en las familias de los trabajadores. | Operarios<br>2 talleres en el año. | Mejorar la economía familiar de los trabajadores, a través de la generación de ingresos adicionales en sus familias.                            | * % de trabajadores cuyas familias emprendieron un negocio. | * Dinero<br>* Familia | 7000,00           |
| Programa de salud           | Establecer convenios con centros de salud pública o privada para atención de familiares directos.  | Operarios                          | Promover el bienestar personal y familiar de los trabajadores.  | * % de Disminución de días de descanso médico.              | * Salud<br>* Familia  | 0,00              |
| Talleres de Felicidad       | 3 talleres orientados a desarrollar temas asociados a psicología positiva  | Administrativos con alto potencial | Brindar herramientas para desarrollar la actitud positiva   | * % de incremento de nivel de felicidad                     | * Psicológico         | 9000,00           |
| Plan de Desarrollo Personal | Asesorar a los jefes y trabajadores en la elaboración de planes de desarrollo personal   | Administrativos con alto potencial | Identificar expectativas individuales de desarrollo y aprendizaje para alinearlas a los objetivos de la empresa y contribuir a su cumplimiento. | * Índice de retención                                       | * Trabajo             | 0,00              |
| <b>TOTAL</b>                |  |                                    |   |   |                       | <b>S/. 40,880</b> |

#### Anexo 4. Recategorización de las variables – Administrativos

| PREGUNTAS  | CATEGORÍAS  | INTERPRETACIÓN  |
|--|---|---|
| <p><b>1. Cuando piensas en felicidad, ¿qué es lo primero que se te viene a la mente?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivir tranquilo, viajar, estudiar</li> <li>• Tranquilidad, haciendo las cosas que me gusta como viajar</li> <li>• Libertad, para expresarte y decir lo que sientes. Hacer lo que crees es correcto</li> <li>• Tener un hijo, lo estamos planificando con mi pareja</li> <li>• Amor, libertad y tener tiempo para estar con los que amas</li> <li>• Triunfo de mis hijos, ya están lográndose en sus profesiones</li> <li>• Mi familia y los logros que he obtenido</li> <li>• Mi hijo, siempre pienso en él</li> <li>• Mi pareja y mi hijo (familia)</li> <li>• Energía, placer, disfrute</li> <li>• Estar vieja y tranquila con seguridad económica y sana. La felicidad es la sonrisa de un niño, es compartir con los que necesiten</li> <li>• Tranquilidad familiar y económica</li> <li>• La tranquilidad para sentirme bien, contento en todo ámbito</li> <li>• Paz, tranquilidad, tener momentos no muy frecuentes de estrés o problemas. Compartir en familia y amigos. En el trabajo cuando tienes responsabilidades y funciones bien definidas, tomar decisiones bien pensadas. Estabilidad, no tener extremos. Lograr metas de acuerdo a lo planificado. Vivir como tú decides.</li> <li>• Viajar, estar sin preocupaciones de dinero, tiempos, permisos, obligaciones, trabajo. Lograr los objetivos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Libertad para decir lo que sientes y tener tiempo para pasar con quien quieres</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Mi familia</li> <li>• Energía, placer, disfrute</li> </ul> | <p>Con referencia a la pregunta: cuando piensas en felicidad, ¿qué es lo primero que se te viene a la mente?, encontramos que existe 67% de coincidencias que asocian la felicidad con familia y tranquilidad (economía, salud y viajar), 13% con tener libertad y tiempo, 13% con lograr sus objetivos, y solo un 7% de coincidencia con felicidad momentánea.</p>                                       |
| <p><b>2. Imagínate un escenario ideal, imagínate qué actividades harías para ser más feliz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener más tiempo para mí, relajarme</li> <li>• Tener más tiempo para poder viajar, estudiar, trabajar</li> <li>• Tener a mi hermana, ella falleció hace 2 meses</li> <li>• Tener más cerca a mi familia, compartir con ellos</li> <li>• Tener dinero y tiempo. Ayudar a algunos familiares que no la están pasando bien. Pero sobre todo tiempo, porque no es material lo que busco, aunque lo material sea necesario para sobrevivir.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener más tiempo</li> <li>• Familia</li> <li>• Económico</li> <li>• Metas</li> </ul>   | <p>Con respecto al escenario ideal y las actividades que realizarían para ser más felices, 32% de respuestas indican tener más tiempo para poder realizar diversas actividades, 26% mejorar su economía, 10% cumplir metas, 10% familia, mientras que el 22% de respuestas indican diversos aspectos como tranquilidad, actitud positiva, tener a sus seres queridos cerca y lograr su independencia.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener mayores herramientas en el trabajo, mis hijos están bien, pero me gustaría que la última ya culmine todos sus estudios.</li> <li>• Resolver algunos temas de deuda.</li> <li>• Tiempo, el trabajo me absorbe.</li> <li>• Tiempo, dedicarme a la familia, a escuchar música. También mejorar mi economía.</li> <li>• Es necesario la tranquilidad.</li> <li>• Mi familia contenta, con mi empresa propia, con tranquilidad económica. Dedicarme a mi familia más tiempo.</li> <li>• Crece personal y profesionalmente. Por ejemplo: mi hermana, tiene un buen trabajo, tiempo para sus hijos, estudia lo que quiere.</li> <li>• Sonríe, es vivaz, está contento consigo mismo, con lo que hace, con su entorno. No dice cosas malas de sí mismo, no es negativo consigo mismo ni con los demás. A veces me siento así.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener mayores herramientas sobre el trabajo</li> <li>• Tener a mi hermana, falleció hace 2 meses</li> <li>• Tranquilidad.</li> <li>• Actitud positiva</li> <li>• Independencia</li> </ul> |   |
| <p><b>3. ¿Qué es necesario para ser feliz ahora?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar en un viaje, tranquilo. No deporte de aventura, sino un lugar de relax</li> <li>• Viajando y conocer culturas, ir con tu propio carro a recorrer nuevos sitios. Me gusta conocer nuevas costumbres, las caminatas en el campo.</li> <li>• Mi familia es unida, y los espacios que más disfruto es con ella. Mi madre nos crio así, juntos y unidos. También me imagino haciendo nuevas amistades, sin conflictos y divirtiéndome, me gusta socializar.</li> <li>• Viajando con mi pareja al norte donde vive la familia de mi esposo y a Huaraz donde está mi familia.</li> <li>• Estar con mi familia todo el tiempo, con mi hijo saliendo sin límites de tiempo y dinero. Divertirme con ellos.</li> <li>• Compartir momentos con la familia, logros en el trabajo también, me gusta cuando desarrollo algo diferente o innovamos aquí en mi área. Cuando superamos obstáculos también me llena de felicidad.</li> <li>• Estar con mi esposa y mi hijo saliendo, divirtiéndome.</li> <li>• Cocinar con mi familia, viajar con ellos.</li> <li>• Me gusta hacer deporte, también salir con mi familia, amigos.</li> <li>• Caminar en el campo, sentir libertad del aire libre. No me gusta estar apretada.</li> <li>• Sí, por la salud, porque si la persona está sana puede trabajar, entender, hacer algo.</li> <li>• Es necesario la tranquilidad. Aunque en este momento creo que también es importante el dinero porque tengo proyectos y para alcanzar mis metas es necesario.</li> <li>• Te sientes tranquilo contigo mismo, sientes que lograste lo que querías.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocio ( viajando)</li> <li>• Familia y ocio</li> <li>• Amistades y ocio</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Salud</li> <li>• Economía</li> </ul>  | <p>En cuanto a la pregunta ¿qué es necesario para ser feliz ahora?, el 56% de respuestas indican el factor tiempo para realizar actividades de ocio en familia y/o con amigos, un 27% indica lograr metas y 17% la salud.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sí, es la base de vivir bien; siempre se va a tratar de alcanzarlo. Vivir bien es no estresarse, tener salud, calidad de vida, tener hábitos como persona, sin vicios.<br/>Cuando cumplo metas, cuando he recibido reconocimiento. Por ejemplo la graduación y compartirla con la familia, el reconocimiento en el trabajo al haber sido trasladado.</li> </ul>  |   |   |
| <p><b>4. ¿Hubo momentos en lo que te has sentido menos feliz? ¿Qué pasó? ¿Qué hiciste en ese momento, cómo lo afrontaste?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No suelo deprimirme, al principio cuando tuve estos desmayos y no sabían la causa, me asusté pero no suelo ser de las personas que ven mal su situación. Ahora me siento mejor porque detectaron que lo mío es una condición y no una enfermedad y estoy viendo ello como siempre, con ánimo.</li> <li>La verdad yo estudio y trabajo, hubieron momentos en que sentía que no podía cumplir al 100% con ambas, pero lo logré. Solo que en esos momentos tenía presión por no decepcionar (ella trabajaba como Asistente o Secretaria del Gerente General y era un puesto de confianza, ahora la han promovido para asistente contable en otra planta porque acaba de culminar sus estudios).</li> <li>La pérdida abrupta de mi hermana, nadie lo esperó. Hemos tratado de que mis sobrinos no se vean afectados y por eso tratamos de salir adelante, manteniéndonos juntos y buscar el mayor espacio posible de alegría.</li> <li>Cuando pienso en mi familia que está lejos, los extraño. A veces me siento sola en Lima, y cuando mi esposo está de amanecida siento ganas de llamar a mis padres. Ya queremos tener un bebe.</li> <li>La verdad yo vine a Lima como quechua hablante, no tenía buen español y vendía golosinas en la calle, hasta que poco a poco pude mejorar mi español y estudié en San Marcos. Pero te digo, nunca he sido de las personas que se siente mal o se frustra. Siempre me sentí bien conmigo misma, porque cumplía con lo que debía cumplir.</li> <li>Cuando falleció mi hermano, hace 27 años, lo trágico fue que me avisaron y era el día de las madres. Tuve que darle la noticia a mama, a pesar de que era su día. Me repuse, porque mi mamá estaba fuerte.</li> <li>Sí, en el pasado algunos fracasos laborales me han generado mucha decepción en mí mismo, frustración, estrés. En ocasiones impotencia. También en mi niñez vi a mi padre pegar a mi mamá, era niño y me sentí impotente por no defenderla.</li> <li>Cuando mi papá falleció, él estuvo hospitalizado 1 mes y no le dediqué mucho tiempo. Me sentí mal cuando falleció. Pero me repuse porque al poco tiempo me entero que estoy embarazada, y a veces siento que mi hijo es la reencarnación de mi padre.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Familia</li> <li>Salud</li> <li>Metas</li> <li>Sentimientos</li> </ul> | <p>De acuerdo a la frecuencia de respuestas, los momentos de menor felicidad son los relacionados a problemas familiares: el 42% de respuestas menciona a la familia, sea por problemas, enfermedades o pérdidas; un 38% factores psicológicos asociados a actitudes y personalidad, entendiéndolos como la manera de afrontar diversas situaciones o los sentimientos que estas generan (incertidumbre, arrepentimiento, frustración, baja autoestima, miedo a decepcionar a las personas); el 17% con metas incumplidas, sean personales o laborales; el 3% problemas de salud.</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando me divorcié de mi esposa, lo afronté por mi hijo, tratando de mejorar la relación con ella por el bien de él.</li> <li>• Cuando me salí de un trabajo en el que estuve 10 años, pensé en jubilarme, pero con el cambio de directiva ya nada era igual. Me sentía mal, desubicada, todo lo que había planeado se derrumbó. Luego de un tiempo de duelo, me superé, empecé a buscar opciones y encontré.</li> <li>• Cuando me veo al espejo hay veces que me veo gorda. Cuando me acuerdo que me han llamado la atención, entonces me acuerdo de cosas malas.</li> <li>• Cuando pienso en mi padre, en la niñez, al no tenerlo. Pienso por qué nos abandonó.</li> <li>• Problemas familiares y llamadas de atención injustas, por seguir instrucciones aunque no estaba de acuerdo, no salió bien el trabajo y no tuve el apoyo de la persona que le dio la indicación y no se hizo responsable.</li> <li>• Cuando se enfermó su mascota; no estar seguro de la carrera que estudiaba. Por su familia siguió su carrera. Si pudiera estudiaría Administración, actualmente estudia un diplomado.</li> </ul>  |   |   |
| <p><b>5. Qué factores causan felicidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio, trabajo</li> <li>• Familia, soy muy apegada a mis padres, hermanos. También lo profesional porque tengo aspiraciones ahora para ejercer mi carrera. Por último, el logro académico, estoy terminando la universidad, me falta titularme y luego la maestría.</li> <li>• La familia, luego lo profesional y mi pasión que es la fotografía.</li> <li>• Familia, para mi es trascendental. Sin ellos, me deprimó. También lo económico porque estamos pagando la casa y ahorrando para un negocio de motos que ya lo estamos iniciando en diciembre.</li> <li>• Familia, la sociedad (amistades) un entorno amigable y la salud. Algo que me genera infelicidad es cuando se me obliga a hacer algo que no quiero, pero la necesidad te podría obligar a hacer eso que no te gusta. Quisiera darle un mejor nivel a mi hijo, pero bueno hay cosas que no puedo.</li> <li>• Mis hijos, los recuerdos de su infancia. También lo profesional, lo que logré en los años pese a que solo tengo carrera técnica. Lo que me genera infelicidad es la injusticia.</li> <li>• Familia, también estar en un estado de paz es decir vivir sin estrés y obtener logros en lo profesional.</li> <li>• Familia, el trabajo.</li> <li>• Familia, la economía</li> <li>• Logro de metas, algo bueno que te suceda para tus expectativas y el obtener algo que siempre buscaste.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familia</li> <li>• Trabajo</li> <li>• Metas</li> <li>• Actitud (Psicológicos)</li> <li>• Estudios</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Otros (ocio y salud)</li> </ul> | <p>De acuerdo a los resultados de las entrevistas, 32% de respuestas mencionan a la familia como causa de felicidad, pasar tiempo con ellos, que no tengan problemas, que estén bien de salud, que estén cerca; el 21% de respuestas señala el trabajo como otra causa de felicidad, en la medida que les permite hacer lo que les gusta y crecer profesionalmente, así como contar con los medios necesarios para lograr metas personales; dos motivos adicionales mencionados en igual medida son el cumplimiento de metas y la actitud (13%); el cumplimiento de metas se refiere a temas personales y laborales, y la actitud se relaciona con sentirse libres de ser uno mismo, sin temor a ser juzgados, hacer lo que les gusta y les apasiona, y ayudar a los demás; otras respuestas mencionan estudios, amistad, salud y ocio.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando estoy en familia, en casa o en la de mis abuelos donde se reúnen todos mis tíos y ríen. O cuando estoy con mi novio. En navidad usualmente suelo armar una canasta y compartir con los necesitados. Lo que le haría más feliz es que no haya diferencias con las personas.</li> <li>• Con mis hijos, viajar, poder tener el negocio que quiero con lo que me gusta hacer que es ver clientes.</li> <li>• Familiar es estable, trabajo, estudios, menos feliz porque siente que no está cumpliendo las metas, le falta obtener el título. Tener más tiempo para poder estudiar; estudiar permitirá seguir creciendo profesionalmente, desarrollarse de acuerdo a lo planeado. Conocer bastantes temas, no hacer siempre la misma rutina, no estancarse.</li> <li>• Con los amigos porque se puede ser tal y como uno es, decir lo que sientes libremente sin juzgar. Los amigos más cercanos, no todos. Familia, unión familiar, estar lejos hace que sea más importante estar juntos, descansar, limpiar cosas de la casa, ir al gimnasio porque da tranquilidad, motivación, ganas de hacer las cosas, de trabajar sin quejarse.</li> </ul> |  |  |
| <p><b>6. ¿Crees que el trabajo genera felicidad?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí, porque me siento útil, siento que contribuyo en algo productivo para el bien de la compañía y varios.</li> <li>• Sí, siempre y cuando hagas algo que te guste.</li> <li>• Sí, en la medida que aporte a la empresa y se obtenga logros tanto a nivel profesional como personal.</li> <li>• Genera tranquilidad por la estabilidad económica, y eso influye en la felicidad pero no es lo mismo.</li> <li>• Sí, dignifica.</li> <li>• Sí, cuando en tu profesión ejerces tu carrera. Haces lo que te gusta.</li> <li>• No lo relaciono con felicidad, aunque me genera felicidad cuando soy reconocido. O infelicidad si el entorno es negativo y hay mucho estrés.</li> <li>• En cierta parte, porque aquí hago amistades, son como mi segunda familia</li> <li>• Sí, me siento útil, aunque consume mucho tiempo.</li> <li>• Sí, para algunos, para otros frustración</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> <li>• Metas</li> <li>• Realización</li> <li>• Estrés</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Salario</li> <li>• Aprendizaje</li> </ul> | <p>El 71% de los entrevistados respondió cuando se les consultó sobre si el trabajo genera felicidad. De las respuestas obtenidas el 100% manifiesta que el trabajo, en general, sí les genera felicidad. La felicidad que genera está asociada principalmente con la autorrealización personal, el 55% menciona que el trabajo les permite hacer lo que les gusta y lograr sus objetivos personales y/o profesionales; en segundo lugar indican que el trabajo les genera un sentimiento de contribución (36%), en la medida que se sienten productivos y útiles para los demás; un tercer factor asociado, aunque en menor medida, son las relaciones interpersonales, el 9% señala que el trabajo genera felicidad en la medida que se tenga buenas relaciones con sus compañeros y les permita distraerse de sus problemas personales.</p> |
| <p><b>7. ¿Cuál sería tu trabajo ideal? ¿Cuál sería tu rol o puesto y cómo sería tu entorno?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docencia, un trabajo que me permita disponer más de mi tiempo. Me gusta enseñar.</li> <li>• Dueña de una empresa. Esto me permitirá controlar mis tiempos. Así sea un negocio pequeño.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de tiempo</li> <li>• Pasión e intereses</li> </ul>   | <p>El trabajo ideal, de acuerdo a las respuestas obtenidas debería tener las siguientes características: tiempo flexible (27%), desarrollar actividades que le apasionan o ejercer</p>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener mi estudio de fotografía, pero una fotografía más creativa donde diseñas el ambiente previamente y luego captas en foto eso que imaginaste.</li> <li>• Como independiente, ya con mi negocio en marcha. También me gusta que el ambiente de trabajo sea amigable, que en equipo se solucionen los problemas. No mucho estrés.</li> <li>• Entrenar a mucha gente, motivarlos. Hablar e influir a miles.</li> <li>• Me hubiese gustado ser ingeniero.</li> <li>• Sería delegar todo y monitorear el avance. Con un buen equipo de trabajo, cumplir los objetivos y sin mucho estrés.</li> <li>• Empresa propia, una tienda de ropa, con vendedores.</li> <li>• Me gustaría tener algo independiente, un negocio que me permita manejar mis tiempos.</li> <li>• Una empresa grande, en un puesto de gerente.</li> <li>• Con mi empresa propia y tengo 2 opciones.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Independencia</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Jerarquía</li> </ul>  | <p>otra profesión (27%), ser independiente (27%); se menciona también que el trabajo ideal sería en una empresa con buen clima laboral que les permita asumir posiciones de mayor jerarquía (18%).</p>  |
| <p><b>8. En tu trabajo actual, en este momento, ¿qué tan cerca te sientes de tu trabajo ideal y qué le faltaría para poder llegar a tener ese trabajo ideal?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No lo siento nada cerca, ser docente implica tener tiempo o dedicarte exclusivamente a eso.</li> <li>• Es un buen avance, porque estoy iniciando nuevos retos en contabilidad. Aún me falta para crear mi empresa que lo calculo en 5 años.</li> <li>• 50%, por el tiempo no me dedico de lleno y solo como pasatiempo a la fotografía.</li> <li>• Ya a inicios del 2016 tengo mi empresa.</li> <li>• Estoy en Fuxion, pero no le dedico el 100%. En un año, creo que estaré mejor en Fuxion y habré alcanzado en buen porcentaje mi ideal.</li> <li>• Estoy en un 70%, me gusta lo que hago, pero creo que falta maquinarias electrónicas de diseño más especializado, aunque por el tipo de público no se podría adquirir, sería para desarrollar una tela más selectiva.</li> <li>• 50%, estoy ahorrando. Ahora me gusta mi trabajo sí.</li> <li>• 50%, porque no tengo disponibilidad de horario y no tengo el salario ideal que quisiera.</li> <li>• Me falta mucho, sobre todo porque no puedo ser gerente aquí.</li> <li>• Tranquila, recuerda que su jefe le ha ayudado con un préstamo y cuando lo ha necesitado.</li> <li>• Ahora más tranquilo, aunque a veces siento presión por resultados y pocos recursos que dispongo. No me siento cercano a mi ideal que es tener una empresa propia</li> <li>• Cuando dejé de ser practicante, sintió que creció, pero después de 2,5 años quiso cambiar porque no veía futuro y había demora en los pagos.</li> <li>• Actualmente tiene 1 año: 6/6 meses. Si cambiaran algunas condiciones sería más feliz porque podría viajar, dedicarse a su casa y estudiar.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercanos a su ideal y/o cómodos con su actual empresa</li> <li>• Les falta para alcanzar su ideal</li> <li>• Carencia de tiempo</li> <li>• Tranquilidad con la situación actual</li> <li>• Sienten que avanzan hacia el ideal</li> <li>• Falta de recursos para alcanzar el ideal</li> <li>• Llegó a su techo en la actual empresa</li> <li>• Siente presión</li> <li>• Sin salario deseado</li> <li>• Deben cambiar las condiciones que tiene actualmente</li> </ul> | <p>De las respuestas, se observa que solo el 29% de los entrevistados se siente cerca de su trabajo ideal y tranquilo con su situación actual.</p> <p>La mayoría de las personas (71%) siente que está lejos de su trabajo ideal; mencionan que les falta tiempo para dedicarse al desarrollo de su proyecto personal (36%), recursos para implementar su propio negocio (14%), posibilidades de crecimiento en su actual empresa (14%), el salario deseado (12%), sensación de presión (12%), y condiciones de trabajo que tienen actualmente (12%).</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>9. Explicar los conceptos de felicidad y preguntar con cuál se identifican más.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creo que la felicidad no es una coyuntura, es un estado de ánimo, es un estilo de vida permanente.</li> <li>• Creo que son momentos, uno no puede estar feliz todo el tiempo pero puedes estarlo si disfrutas un momento particular. Es pasajero. Yo me siento feliz porque hago algo que me gusta, aunque no siempre me siento así sobre todo cuando hay presión.</li> <li>• Es constante. No es solo un momento de alegría. Es algo trascendente pero sobre todo es un estado interno, un estado constante. Cuando la persona es feliz, es feliz en todo ámbito. Es un estado mental, ser positivo pese a la adversidad.</li> <li>• Es alcanzable y lo encuentras en cada ámbito de tu vida, pero sobre todo es paz interior, un estado de ánimo.</li> <li>• Es trascender. Con mis hijos por ejemplo, en un futuro que vean como influí en ellos, que ellos aprendan de mí. También son momentos que se cultivan, pero es algo que no se ve en el ahora, sino que trasciende hasta un futuro.</li> <li>• Creo que tiene que ver con tu forma de ser, el que siempre reniega, está molesto no puede ser feliz. Es estar alegre, contento. Son momentos esporádicos pero que uno que es menos renegón puede disfrutar más.</li> <li>• Creo que son varios factores los que generan bienestar, primero estar tranquilo uno mismo, el entorno también si no es hostil.</li> <li>• Es algo trascendental, lo ves en tus hijos, en todo lo que has cultivado en la vida.</li> <li>• Es compartir momentos con tu familia, disfrutar. Son momentos que vas disfrutando al instante.</li> <li>• Es momentánea, no es duradero pero lo disfrutas realmente.</li> <li>• Paz interior porque estar bien a nivel general y apoyar a los más necesitados es ser agradecidos con los demás.</li> <li>• Es algo trascendental, en los hijos al final del camino.</li> <li>• Sí, no aceptar un trabajo y crecimiento por preferir estar con la familia.</li> <li>• No es fácil lograr lo que quieres, siempre pasan cosas difíciles. La felicidad es por momentos, porque uno no puede ser feliz si los otros sufren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de ánimo constante y un estilo de vida permanente</li> <li>• Momentáneo</li> <li>• Trascendente</li> <li>• Elegir lo que más valoras</li> <li>• Paz interior, nivel general y ser agradecidos</li> <li>• No es coyuntural</li> </ul> | <p>Referente a los conceptos de felicidad, el 50% de los entrevistados asocia la felicidad con la trascendencia y logro de metas personales que brindan un sentido a su vida, el 36% asocia la felicidad con momentos esporádicos y el 14% restante considera la felicidad como un estado de paz interior.</p> |
|---|--|--|

## Anexo 5. Recategorización de las variables - Operarios

| PREGUNTAS   | CATEGORÍAS   | INTERPRETACIÓN   |
|---|--|--|
| <p><b>1. Cuando piensas en felicidad, ¿qué es lo primero que se te viene a la mente?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que su familia y abuelitos que lo criaron estén bien.</li> <li>• Cuando uno es madre la felicidad del hijo es la prioridad si no se enferma.</li> <li>• Que mi familia este bien</li> <li>• Estar sonriendo</li> <li>• Estar contento, sano y no estresarse</li> <li>• Sentimiento una situación bien en familia y en el trabajo.</li> <li>• Sentirse bien con las personas que más quieren.</li> <li>• Su familia se sienta bien sus padres, Hijas y esposo estén bien de salud, que no le falte el trabajo, para el estudio de su hija.</li> <li>• Estar con su mamá estar juntas y ayudarla compartir su dinero y tener lo que no tienes.</li> <li>• Estar viva, en cualquier momento cuando está con su familia, cuando llega a su casa.</li> <li>• Estar con su abuela y ella le cuidado cuando está con vivo el amor.</li> <li>• Poder terminar la carrera y ahorrar, desempeñarse en eso,</li> <li>• ya que mucho tiempo a apoyado a sus hermanos y se ha olvidado de ella. Cumplirá sus objetivos trabajando toda las semanas.</li> <li>• Sentirse bien</li> <li>• Relajado</li> <li>• Alegre, estar con familia</li> <li>• Contento</li> <li>• En una reunión con los amigos y familia</li> <li>• Festejar</li> <li>• Hijo, como se siente</li> <li>• Bienestar de la familia/ progreso</li> <li>• Estar con mi familia (hijos)/lograr proyectos como estudiar una carrera técnica</li> <li>• Estar con toda la familia (vive solo)</li> <li>• Estar bien conmigo y con los demás</li> <li>• Buen estado de salud, amigos, con trabajo fijo y proyectos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr proyectos (personal).</li> <li>• Bienestar (5 - familiar, 3 - salud, condiciones de vida).</li> <li>• Progreso - crecimiento familiar.</li> <li>• Relaciones interpersonales - vínculos (amigos y familia).</li> <li>• Emoción positiva en la familia y en el trabajo: estar contento, tranquilo, alegre, estar bien consigo mismo.</li> </ul> | <p>Con referencia a la primera pregunta encontramos que la mayoría de respuestas se asocia con la salud, relaciones interpersonales y emociones positivas en similar proporción 31,3%, y solamente un 6% se asocia con el logro de proyectos personales.</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alegre, extrovertido, vive alegre</li> <li>• Se lleva bien con las personas alrededor</li> </ul>  |   |   |
| <p><b>2. Imagínate un escenario ideal, imagínate qué actividades harías para ser más feliz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imaginó estudiar y ahora estudia costura</li> <li>• Amor y cariño</li> <li>• Cumplir con los sueños en mi caso ser bailarina por amor no dinero</li> <li>• Económicamente bien, compartir el poder también te brinda felicidad y estudiar un carrera</li> <li>• Bienestar estar bien</li> <li>• Poder sacar su título de estudio entonces sería feliz y trabajar en eso</li> <li>• Riendo y jugando. Es necesario tener una carrera y que tu hija fuera profesional</li> <li>• Esta cerca con la familia porque su mamá esta delicada de salud, administración estudio seguir estudiando. Que su hijo se ha profesional.</li> <li>• Tener un terreno, terminar la carrera y no tener deudas.</li> <li>• Jugando con mis hijos</li> <li>• Hacer las tareas con los hijos</li> <li>• En el almuerzo, conversando y en reuniones con amigos</li> <li>• Conversando con mis amigos</li> <li>• Estar en un paseo</li> <li>• Jugar con mis hijos</li> <li>• Hacer deporte, relajarme</li> <li>• Al final del trabajo, saliendo a jugar pelota con mis compañeros todo el día, y luego con la familia, siempre unidos en lo bueno y lo malo</li> <li>• Playa con amigos y la familia</li> <li>• De vacaciones con la familia, sin tener problemas todo pagado</li> <li>• Con diploma, trabajando en tu carrera</li> <li>• Terminar carrera, apoyando a mama</li> <li>• Un día de recreación con mis hijos</li> <li>• Estar con mi familia, donde quiera que podamos salir</li> <li>• Salir con la familia, de fiesta familiar y logrando proyectos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar actividades al aire libre: deporte / paseos</li> <li>• Compartir momentos de relajación y recreación con la familia y amigos.</li> <li>• Logro de proyectos (estudios, metas).</li> <li>• Estudiar</li> <li>• Crecimiento familiar (estudio de los hijos)</li> <li>• Vocación/ hacer lo que le gusta.</li> <li>• Bienestar</li> </ul> | <p>Con respecto al escenario ideal y las actividades que realizarían para ser más felices, el 58% de respuestas indica que lo más importante es compartir momentos de relajación y recreación con la familia y amigos, el 16% logro de proyectos (estudios y metas), 13% indica la importancia de estudiar.</p> |
| <p><b>3. ¿Qué es necesario para ser feliz ahora?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que estén terminando los estudios</li> <li>• Pagar el terreno</li> <li>• Le hubiese gustado bailar y construir casa</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la situación económica</li> </ul>  | <p>En cuanto a la pregunta, ¿qué es necesario para ser feliz ahora?, 37% de respuestas mencionan que se</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les puede pasar algo, diseño de modas y tener una empresa.</li> <li>• Apoyo económico para ayudar a su tío</li> <li>• Si su familia estuviera junta y si volvería a ser niños tener más plata para ayudarlo a mamá en lo económico.</li> <li>• Vivir a otro sitio, otro ambiente tranquilo, por esa persona que hizo daño a su mamá y ella estaría más tranquila.</li> <li>• Tener a sus hermanos juntos en una casa e integrar a su familia.</li> <li>• El tema económico por la salud</li> <li>• Que su hijo este bien de salud y en las cosas del trabajo.</li> <li>• Terminar la carrera de la hija</li> <li>• Mantenerme con mejor salud</li> <li>• Estudiaría una carrera</li> <li>• Mejorar situación económica, salir de unas deudas para ayudar a mi familia que tienen necesidades</li> <li>• Cumplir la meta, ser más de lo que soy, tengo otras aspiraciones en lo laboral y todavía no lo cumpla</li> <li>• Siento que debo dar a mi hija una mejor situación</li> <li>• Cancelar unas deudas</li> <li>• Tener tiempo para llevar y recoger a mi hija del colegio</li> <li>• Soy feliz</li> <li>• A sus hermanos, tíos, invitarles a compartir un almuerzo, estoy 10 años lejos</li> <li>• Reunido con tus padres</li> <li>• Buen negocio, con estabilidad económica</li> <li>• Con mis padres juntos en un negocio</li> <li>• Tener más ingresos, salud y reunirme con la familia</li> <li>• Con un negocio propio, con dinero</li> </ul> | <p>(apoyar a la familia, problemas de salud)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosperidad de los hijos</li> <li>• Unión familiar.</li> <li>• Cumplir metas (estudiar, casa propia, negocio).</li> <li>• Tener más tiempo</li> <li>• Mejorar la salud</li> <li>• Ya se siente feliz</li> <li>• Vocación</li> <li>• Bienestar familiar</li> <li>• Estar bien en el trabajo.</li> </ul> | <p>debe tener una mejor situación económica para apoyar a la familia y atender problemas de salud, 31% cumplir metas (estudiar, casa propia, negocio), 17% señala la unión familiar.</p>  |
| <p><b>4. ¿Hubo momentos en lo que te has sentido menos feliz? ¿Qué pasó? ¿Qué hiciste en ese momento, cómo lo afrontaste?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El fallecimiento de mis padres accidente cuando tenía 8 años</li> <li>• Padre alcohólico, porque no era responsable no quería trabajar, le daba tristeza y dolor.</li> <li>• Cuando operaron a su hermana, perdió a su bebe e hicieron cesárea.</li> <li>• Cuando el padre de su hijo se desapareció al mes de nacido y no amo a su hijo.</li> <li>• Cuando algo no me sale bien en mi vida, en el trabajo</li> <li>• Extraño a mis padres, quisiera regresar a mi tierra</li> <li>• Mis hijos no estuvieron un día en mi casa, se fueron por 3 horas y los busqué como loca</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando algo sale mal.</li> <li>• Lejos de la familia</li> <li>• Preocupación por la situación de hijos</li> </ul>   | <p>De acuerdo a las respuestas de los <i>focus group</i>, los momentos de menor felicidad son los relacionados con la familia (92%), sean situaciones de pérdida familiar, lejanía, abandono, salud de padres y problemas familiares; y el porcentaje restante considera que los momentos más difíciles son cuando algo les sale mal.</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi madre se encuentra mal de salud y no le puedo ayudar con mi salario</li> <li>• Cuando mi esposa me dejó</li> <li>• Me encuentro lejos de mi familia, me siento sola</li> <li>• Mi hermana me botó de su casa con mi hijo</li> <li>• Pasar cumpleaños solo sin tu familia</li> <li>• Estaba mal de salud y mi familia lejos, no sabía qué hacer</li> <li>• Cuando mi padre falleció hace 2 años</li> <li>• Los demás no quisieron hablar mucho del tema porque una persona casi habla cuando dijo que su familiar falleció y tuvo que renunciar para poder viajar se estaba prestando un dinero pero al final no le dieron y no pudo ir al funeral</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud de padres</li> <li>• Abandono conyugal</li> <li>• Abandono fraternal</li> <li>• Pérdida de familiar</li> <li>• Problemas familiares</li> </ul> |  |
| <p><b>5. ¿Qué factores causan felicidad?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud</li> <li>• Familia</li> <li>• Trabajo</li> <li>• Dinero</li> <li>• Estudio</li> <li>• Estar con los amigos</li> <li>• Familia</li> <li>• Estar bien económicamente</li> <li>• Lograr las metas</li> <li>• Tener mejores condiciones económicas</li> <li>• Estar más tiempo con la familia</li> <li>• Familia</li> <li>• Económico</li> <li>• Mejorar en lo económico</li> <li>• Familia</li> <li>• Salud</li> <li>• Trabajo</li> <li>• Familia</li> <li>• Familia/ Económico</li> <li>• Familia/Estudio</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr las metas</li> <li>• Salud</li> <li>• Familia</li> <li>• Trabajo</li> <li>• Dinero</li> <li>• Estudio</li> <li>• Amigos</li> </ul>            | <p>De acuerdo a las respuestas obtenidas, la familia (31%) es la principal causa de felicidad; la salud (18%) y el dinero (18%) son otras dos causas de felicidad; un factor adicional que causa felicidad es el trabajo (16%); en menor medida se mencionan los estudios, el logro de metas y los amigos.</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr metas</li> <li>• Amistades, estar bien con todos</li> <li>• Familia</li> </ul>  |   |  |
| <p><b>6. ¿Crees que el trabajo genera felicidad?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los amigos te hacen bromas y te autorrealizas.</li> <li>• Que haya trabajo.</li> <li>• Realiza el trabajo que a uno le gusta es una distracción.</li> <li>• Que haya trabajo</li> <li>• Porque te hace aprender cada día</li> <li>• Ir a aprender cada día</li> <li>• Vas conocimiento a un montón de personas</li> <li>• Otro ambiente (hay veces en tu casa hay problemas)</li> <li>• Es distractor porque estas ocupado</li> <li>• Sí, te da solvencia económica</li> <li>• Con lo que ganas puedes ayudar a la familia</li> <li>• Nos permite vivir, pagar cuentas</li> <li>• Ayuda en lo económico</li> <li>• Te dignifica</li> <li>• Te sientes útil</li> <li>• Sí, encuentro amigos, me distrae</li> <li>• Sí, aprendo y encuentro amigos</li> <li>• Sí, encuentro amigos, gente del barrio</li> <li>• Sí, en parte necesito para mantener mi familia y aprendo</li> <li>• Sí, porque hago algo que sé, me siento útil</li> <li>• Sí, porque me desenvuelvo, resuelvo, me siento útil</li> <li>• Sí, porque socializo con otras áreas, ganas experiencias, ingreso económico</li> <li>• Enseño a los demás, voy aprendiendo también y gano dinero</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero amistades, socializo.</li> <li>• Aprendizaje</li> <li>• Ingreso económico.</li> <li>• Me siento útil.</li> <li>• Enseño a los demás.</li> <li>• Autorrealización (hacer lo que le gusta).</li> <li>• Es una distracción.</li> </ul> | <p>El 33% de las personas participantes en el <i>focus group</i> considera que el trabajo les genera felicidad por el ingreso económico que perciben; el 22% menciona que el trabajo les permite generar nuevas amistades (relaciones interpersonales); 16% de las personas menciona que el trabajo les ofrece aprendizaje; el 29% restante menciona que les permite autorrealizarse, sentirse útiles y distraerse de los problemas.</p> |
| <p><b>7. ¿Cuál sería tu trabajo ideal? ¿Cuál sería tu rol o puesto y cómo sería tu entorno?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recategorización y mayor sueldo</li> <li>• Que no se cometan injusticias como ascender a personas nuevas.</li> <li>• Trabajar en la oficina y ejercer una sola tarea</li> <li>• Estudiar Psicología y tener un consultorio, Recategorización</li> <li>• Tener un trabajo hasta la 1 p.m. y seguir a la mayor categorización de costura</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negocio propio</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Condiciones de trabajo: flexible.</li> <li>• Vocación</li> </ul>   | <p>Para los operarios, el trabajo ideal debería tener las siguientes características: ser independiente (50%); posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional (25%); mejores condiciones de trabajo (20%); o ejercer otra profesión (5%).</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo: tiempo flexible Trabajo libre, sin presión, estrés, sin presión, trato justo</li> <li>• Negocio propio (10 veces)</li> </ul>  |  |  |
| <p><b>8. En tu trabajo actual, en este momento, ¿qué tan cerca te sientes de tu trabajo ideal y que le faltaría para poder llegar a tener ese trabajo ideal?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo bueno es que estoy cerca de casa</li> <li>• Para acercarme necesito más producción para ganar mas</li> <li>• Deben mejorar las condiciones en comedor</li> <li>• Para estar cerca necesito más producción</li> <li>• Cambiar de rubro (patrocinio de estudio maquinaria pesada), hacer lo que le gusta - realización</li> <li>• En lo económico para lograr mi negocio - dinero</li> <li>• Que lo capaciten - desarrollo y crecimiento profesional</li> <li>• No llevo</li> <li>• 30% (lo económico, mucho tiempo)</li> <li>• 0% (aún no me categorizan al puesto que estoy haciendo mucho tiempo)</li> <li>• 20%-30% (no tengo tiempo para estar con mi familia, no gano bien)</li> <li>• 60% (me gusta lo que hago, pero no me gusta el sueldo)</li> <li>• Nada cerca</li> <li>• 10% (el sueldo no me alcanza)</li> <li>• 50% (podría mejorarse las condiciones, estoy mejor porque acaban de ascenderme)</li> <li>• 80%</li> <li>• Más o menos</li> <li>• 60%</li> <li>• 70% (es que ya tengo mi empresa)</li> <li>• Estoy avanzando, cerca de mis retos con mi negocio</li> <li>• Lejos</li> <li>• Más o menos</li> <li>• Me falta, tengo más ambiciones</li> <li>• Ser más de lo que soy, me falta más, tengo 20 años</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo para estar con la familia.</li> <li>• Condiciones actuales, comedor.</li> <li>• Salario / económico.</li> <li>• Se encuentra avanzado, cerca de sus retos.</li> <li>• Tiene más aspiraciones, crecimiento profesional</li> </ul> | <p>Con referencia a la pregunta: ¿qué tan cerca se encuentran de su trabajo ideal?, el 54% de los entrevistados se sienten más o menos cerca de su trabajo ideal, y el 38% siente que están llegando a su trabajo ideal. Entre los motivos que faltan para tener el trabajo ideal, el 42% indican un mejor ingreso económico, 24% desea un horario de trabajo flexible que les permita compartir con su familia, y 19% considera el crecimiento profesional.</p> |
| <p><b>9. Explicar los conceptos de felicidad y preguntar con cuál se identifican más.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcanzar un meta</li> <li>• Algo es mejor y más profundo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirse bien, emoción positiva</li> </ul>  | <p>Referente a los conceptos de felicidad, el 58% de los</p>   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad es sacrificarse para lograr las metas y resultados</li> <li>• Te sientes bien disfrutas</li> <li>• Es estar contento</li> <li>• Es algo que haces por la familia, se sienten bien ellos</li> <li>• Es estar con los demás contento</li> <li>• Lo que compartes con la familia</li> <li>• Trasciende</li> <li>• Sentirse bien con los tuyos</li> <li>• Lo ves en el futuro, sacrificio en la juventud para salir adelante en el futuro</li> <li>• Es momentáneo</li> <li>• Trascendente (hijos, te sientes orgullos y la sociedad)</li> <li>• Temporal, no toda la vida vas a ser feliz</li> <li>• Lo veo en el futuro, lo voy cultivando, cuando termine mis planes</li> <li>• Es por momentos</li> <li>• Es algo alcanzable</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es momentáneo / compartir con los tuyos, con la familia, con los demás.</li> <li>• Alcanzable</li> <li>• Lograr metas</li> <li>• Más profundo / trascender</li> </ul> | <p>entrevistados considera la felicidad como momentánea y emociones positivas “compartir momentos con los tuyos, con la familia y con los demás”, es decir un bienestar hedónico, mientras que el 37% consideró que la felicidad está asociada al logro de metas y trascendencia; finalmente un 5% considera que la felicidad es alcanzable.</p> |
|---|--|--|

## **Notas biográficas**

### **Beatriz Angélica Motosono Higashi**

Nació en Lima en 1978. Es Licenciada de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con un Postgrado de Educación Ejecutiva Gerencial en Recursos Humanos otorgado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Cuenta con estudios de Coaching Ontológico en la Escuela Chileno-Peruana Asersentido. Candidata a Magíster de Dirección de Personas por la Universidad del Pacífico.

Su trayectoria laboral la desarrolló en diversas empresas de servicios, industriales y consultoras de Recursos Humanos, desempeñándose en capacitación, desarrollo organizacional y principalmente en selección de personal.

### **Diana Judith Alama Palomino**

Nació en Lima en 1986. Es Licenciada de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal del Perú, con un Diplomado de Recursos Humanos otorgado por el Instituto Peruano de Acción Empresarial. Candidata a Magíster de Dirección de Personas por la Universidad del Pacífico.

Su trayectoria laboral la desarrolló en diversas empresas de servicios, financieras e industriales, desempeñándose principalmente en aprendizaje y desarrollo organizacional, clima, cultura y en temas de selección de personal.

### **Patricia Milagros Ramos Ferretti**

Nació en Lima en 1981. Es Bachiller en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica de Perú, con una Especialización en Recursos Humanos otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y un Diplomado en Estrategia, Dirección y Liderazgo otorgado por Centrum Católica. Candidata a Magíster de Dirección de Personas por la Universidad del Pacífico.

Cuenta con 9 de años de experiencia en el área de Gestión Humana, principalmente en el sector industrial, desempeñándose en todas las áreas y procesos relacionados a la gestión de personas.