

RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD SUBJETIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE GASAUTO DEL CAFÉ DE LA CIUDAD DE ARMENIA-QUINDÍO,
DURANTE EL AÑO 2015.

LAURA MARCELA ARBELÁEZ DUQUE Código: U00062838
KAREN ALEXA BOLÍVAR RÍOS Código: U00081270

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON HUMBOLDT-
UNAB FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

ARMENIA-QUINDÍO
2015

RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD SUBJETIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE GASAUTO DEL CAFÉ DE LA CIUDAD DE ARMENIA-QUINDÍO,
DURANTE EL AÑO 2015.

LAURA MARCELA ARBELÁEZ DUQUE Código: U00062838
KAREN ALEXA BOLÍVAR RÍOS Código: U00081270

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE PSICÓLOGOS

Asesora: ELIANA YULIETH QUIROZ GONZÁLEZ

Psicóloga Especialista y Magíster en Gerencia del Talento Humano

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON HUMBOLDT-
UNAB FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

ARMENIA-QUINDÍO
2015

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis de grado a nuestras familias, quienes nos acompañaron durante todo el proceso de formación profesional, siempre creyeron en nosotras y en nuestras capacidades, nos brindaron su confianza, consejos, oportunidad y recursos para logara esta nueva meta.

Gracias por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios porque sin El esto no sería posible, gracias a su sabiduría permitió poner en el mismo camino a dos jóvenes que persiguieron un mismo sueño, y que gracias a sus locuras y amistad, plasmaron en este proyecto una de sus mayores características: la Felicidad.

De igual manera al profesor Jeison Parra, que con su visión innovadora creyó en este proyecto tan ambicioso y que con su conocimiento, creatividad y entrega permitió que también nosotras creyéramos en este nuevo paradigma positivo, y en enfocarnos en las potencialidades humanas, para que siempre resaltemos las cosas buenas que nos rodean.

También a la Dra. Eliana Quiroz por sus amplios conocimientos, entrega, compromiso y paciencia permito finalizar con éxito esta tesis y reiterar la importancia de indagar en temas como estos.

Y por último queremos agradecer a Gas auto del Café por abrirnos las puertas de su empresa y permitir que estas nuevas prácticas de gestión humana hagan parte del desarrollo integral de sus empleados.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	8
Planteamiento del problema	11
Formulación de pregunta de investigación	14
Planteamiento de hipótesis	15
Justificación	15
Objetivos	18
Antecedentes de investigación	18
Marco Teórico	27
Figura 1: Formula de la felicidad	37
Tabla 1	52
Operalización de las variables	64
Tabla 2	64
Metodología	72
Figura 2: Logo institucional GASAUTO.	74
Tabla 3	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5	¡Error! Marcador no definido.
Resultados	80
Tabla6	81
Tabla 7	81
Tabla 8	81
Tabla 9	82
Tabla 10	82
Tabla 11	83
Tabla 12	83
Tabla 13	84
Figura 3: Grafico de barras distribución resultados Escala de Felicidad	84
Figura 4: Campana de Gauss felicidad.....	85
Tabla 14	86
Tabla 15	86

Tabla 16	86
Tabla 18	87
Tabla 19	87
Tabla 20	88
Tabla 21	89
Tabla 22	89
Tabla 23	89
Tabla 24	90
Figura 5: Grafico de barras distribución resultados desempeño laboral total	90
Figura 6: Campana de Gauss desempeño laboral total	91
Tabla 25	91
Tabla 26	92
Tabla 27	92
Tabla 28	93
Tabla 29	93
Tabla 30	94
Tabla 31	95
Tabla 32	95
Tabla 33	96
Tabla 34	96
Tabla 35	97
Tabla 36	97
Tabla 37	98
Tabla38	99
Tabla 39	100
Tabla 40	101
Tabla 41	102
Tabla 43	103
Tabla 44	103
Tabla 45	104
Discusión	105
Conclusiones	113
Recomendaciones	120

Referencias	123
Apéndice	130

Resumen

El proyecto investigativo: Relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gas auto del Café de la ciudad de Armenia- Quindío, en el año 2015, evaluó la felicidad subjetiva en relación con el desempeño laboral, desde un enfoque de la psicología organizacional positiva. Para su desarrollo se implementaron las escalas: Escala Gráfica de Calificación y Escala de Felicidad de Alarcón, diferenciando además factores sociodemográficos como el sexo, edad, escolaridad y estrato socioeconómico. La metodología implementada corresponde a un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental- Transversal de alcance correlacional. Con respecto a los resultados se evidenció que no hay correlación entre las variables estudiadas puesto que el resultado obtenido por la correlación de Pearson fue -0.347 con una significancia a nivel bilateral de 0.134 , lo que corrobora la hipótesis nula. Se concluye que pese a no encontrar correlación, los empleados poseen un buen desempeño y unos niveles de felicidad elevados.

Palabras claves: felicidad subjetiva, desempeño laboral, psicología positiva.

Abstract

The research project: the relationship between subjective happiness and job performance of employees Café de Gas auto the city of Armenia- Quindío, during 2015, evaluated the subjective happiness in relation to job performance, from the perspective of organizational psychology positive. For its development scales were implemented: Graphic Rating Scale and Happiness Scale Alarcon, in order to determine the relationship between the two variables, and sociodemographic differentiating factors such as gender, age, education and socioeconomic status, the implemented methodology It corresponds to a quantitative approach, a design not experimentally Transversal correlational scope. With respect to the results evidenced no

correlation between the variables studied since the result obtained by the correlation was Pearson -0347 with a significance level of 0.134 bilaterally, which corroborates the null hypothesis. It is concluded that despite not finding correlation, employees have a good performance and high levels of happiness.

Keywords: subjective happiness, job performance, positive psychology.

El proyecto investigativo nace a partir del interés de las investigadoras por profundizar sobre la felicidad, la cual ha tomado gran auge en el campo de la psicología organizacional y en el ámbito empresarial, esto gracias a que se busca tener una mirada innovadora y complementaria a la tradicional que se tiene del trabajo, rescatando aspectos positivos dentro del marco laboral y las potencialidades humanas.

La psicología organizacional positiva ofrece las herramientas para que aspectos positivos tomen mayor relevancia, y de este modo la gestión humana cuente con los elementos para un desarrollo óptimo y enriquecedor de los empleados y de la empresa.

Surge pues, la necesidad de medir a través de un método científico un factor subjetivo como la felicidad, que al ser un estado emocional tal como lo menciona Subiría (2007), es percibido como una variable de difícil evaluación, de igual manera es preciso realizar la medición del desempeño laboral, con el fin de que se pueda identificar una correlación entre ambas variables.

La realización del trabajo investigativo surgió a través de la revisión de antecedentes relacionados con el tema de interés, en los cuales se evidenciaron importantes aportes conceptuales orientados desde la psicología organizacional positiva y su alto impacto en el ambiente organizacional.

A partir del desarrollo de esta investigación, se identificó como la felicidad puede estar asociada con el desempeño laboral, por esta razón el estudio inició con la recopilación de información, que permitió sustentar la correlación de las variables para obtener una concepción más clara de lo que se pretendió alcanzar con dicho proyecto, y de este modo se hizo preciso la aplicación de la Escala Gráfica de Calificación, que se realizó a partir de una auto evaluación por parte de los empleados y de igual manera una evaluación otorgada por sus jefes directos a través

del mismo instrumento de calificación y la Escala de Felicidad de Alarcón, pues fueron estos los instrumentos idóneos para recopilar la información necesaria, y de este modo identificar la correlación de las variables en los empleados de Gas auto de Café en la ciudad de Armenia, empresa privada dedicada a la adaptación a gas natural vehicular.

Planteamiento del problema

A partir de la búsqueda y posterior revisión de artículos relacionados con el tema de interés, como lo fue la felicidad y el desempeño laboral, se encontraron antecedentes que aportaron en el desarrollo de la presente investigación, los cuales permitieron contextualizar la problemática a nivel mundial y nacional e identificar el auge que posee la temática referida y su relación con el campo organizacional.

Para tener claridad respecto de los conceptos a trabajar se partió de una aproximación a los mismos, en los cuales se aborda la psicología organizacional positiva, siendo esta: el estudio científico del funcionamiento humano óptimo (Seligman 1999). La psicología organizacional positiva tiene como objetivo “catalizar un cambio de enfoque de la psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas” (Salanova, Martínez, & Llorens. 2014, p.352). Concepción que permite centrar la atención en las fortalezas y potencialidades del capital humano en las organizaciones, rompiendo con los esquemas establecidos y ofreciendo ventajas estratégicas orientadas al desarrollo organizacional.

De igual manera se identifica una notable posibilidad académica y práctica, en torno a la temática referida, puesto que ha venido llamando la atención de cada vez más académicos como

Csikszentmihalyi (2000), Seligman (2011) y Alarcón (2009), entre otros, los cuales exponen esta idea como una posibilidad para impulsar la gestión humana como una ventaja competitiva.

Para tener un acercamiento al concepto de felicidad, se tiene en cuenta el aporte propuesto por el psicólogo Miguel de Zubiría quien considera la felicidad como:

“Una contabilidad atenta a los movimientos positivos y negativos de las dos dimensiones psicológicas esenciales de la existencia: los otros y uno mismo, en ese orden, hacer-se feliz es una labor definitivamente compleja y a la vez muy sencilla. Compleja por cuanto requiere obtener informe positivo de los diferentes escenarios de existencia, psicológicamente todo marcha como debería y sencilla, por cuanto calibra solo dos dimensiones únicas y privilegiadas: estar bien con los otros y estar bien consigo mismo”.(Zubiria, 2007.p.5)

En coherencia con lo anterior, se considera la felicidad como el valor que una persona le otorga a su vida y su vez la conducta orientada al bienestar no solo personal sino al bien común, experimentando satisfacción al desempeñar sus labores y por ende otorgándole momentos placenteros a los demás. Para tener una visión mucho más objetiva del concepto felicidad, Calvo y Beyta plantean la felicidad como un aspecto medible tanto que:

“Si reconocemos que se trata de un fenómeno interior a cada persona, entonces parece más adecuado medirla con auto-reportes que con evaluaciones de expertos o pares. Y si la felicidad tiene grados, entonces las mediciones deberían reconocer distintos niveles y no clasificar a las personas simplemente como felices o infelices. La medición de la felicidad también debería anclarse en el presente, remitir a la vida en general e incorporar tanto pensamientos como sentimientos”. (Calvo, y Beyta. 2011,p.4)

Por otro lado, el desempeño laboral hace referencia a lo que el empleado lleva a cabo o lo que realiza en su actividad laboral, ya que el realizarlo de manera óptima y cumpliendo en la totalidad con su labor, incluye el grado de motivación frente a su deber y la satisfacción de llevarlo a cabo de manera adecuada. Es por esto que el concepto de desempeño se define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y a su nivel de contribución a la empresa” (Pérez, 2009.p.2).

De igual manera la evaluación del desempeño laboral se considera “(...) como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo” (Pérez, 2009.p.2).

Se considera que el llevar a cabo este trabajo investigativo es de gran relevancia no sólo por la novedad de los resultados producto del mismo, sino también porque de esta manera se da cabida a una mirada positiva desde el campo de la psicología organizacional, abordando la posibilidad de que un factor subjetivo como la felicidad pueda estar relacionada con el desempeño laboral de los empleados de una organización.

Se ha tomado en consideración que factores intrínsecos como la felicidad laboral, la satisfacción, la motivación, y el bienestar del empleado son factores que inciden de manera positiva en la ejecución de la actividad laboral, permitiendo que el empleado potencialice sus

habilidades y tenga la sensación de disfrute al realizarlas, teniendo una perspectiva agradable entorno al trabajo, lo que lleva a tener empleados comprometidos con la organización y sus funciones, menos ausentismo laboral y rotación de personal lo que en términos económicos se entiende como menor inversión de la organización destinada a proceso de reclutamiento e incapacidades.

Es así, que se hace notorio que un estudio de este tipo, permite reunir dos componentes que contribuyen en el desarrollo empresarial como lo es su capital humano, el cual fue visto desde sus potencialidades y desde los aspectos en los que se pueda contribuir a su mejora y el desempeño laboral el cual da cuenta del rendimiento y productividad del personal de la organización, lo que hizo notoria la relación entre productividad y capital humano, puesto que un empleado que experimente felicidad laboral es un empleado que en el momento de realizar sus funciones estará comprometido con su labor, dedicará tiempo, conocimientos y habilidades en la consecución de los resultados, entiendo que un empleado feliz otorga mayor productividad para la empresa.

De este modo se destaca la importancia de centrarse en estos aspectos, para que de esta manera la empresa cuente con unas estrategias competitivas que permitan potencializar su personal y su empresa, brindando estrategias competitivas de calidad humana y empresarial.

Luego de lo anterior surgió la necesidad de plantear un interrogante, para que de esta manera la investigación cumpliera con las expectativas que emergieron del mismo.

Formulación de pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia - Quindío, durante el año 2015?

Planteamiento de hipótesis

-H1: A mayor grado de felicidad subjetiva, mayor será el desempeño laboral en los empleados de Gasauto del Café en la ciudad de Armenia - Quindío, durante el año 2015.

-H2: A menor grado de felicidad subjetiva menor será el desempeño laboral, en los empleados de Gasauto del Café en la ciudad de Armenia - Quindío, durante el año 2015.

-Ho: No existe correlación entre felicidad subjetiva y desempeño laboral, en los empleados de Gasauto del Café en la ciudad de Armenia - Quindío, durante el año 2015.

Justificación

La investigación planteada permite demostrar el hallazgo de una nueva mirada a la psicología organizacional, en donde fue posible evidenciar si existe o no correlación entre la variable de felicidad subjetiva y la variable desempeño laboral de los trabajadores de Gas auto Del Café de Armenia-Quindío, durante el año 2015. En esta investigación solo se tuvieron en cuenta factores positivos relacionados con el trabajo.

El estudio se considera viable debido a que se encontraron gran número de aportes teóricos que permiten soportar de manera clara la importancia de la misma, lo que sirvió para evidenciar desde la psicología positiva que este aporte investigativo se empleará como referencia a las organizaciones para identificar de qué manera la felicidad puede interferir en el desempeño laboral de sus empleados, de igual forma su realización servirá como punto de referencia e insumo para la toma de decisiones con respecto al potencial humano de las mismas.

Con base a esto se evidencia una postura que permite introducir un nuevo paradigma empresarial desde las habilidades humanas, referido como psicología positiva la cual aporta:

“Una nueva perspectiva para abordar los fenómenos psíquicos. En el año 2000 Martin Seligman, de la Universidad de Pensilvania, y MihalyCsikszentmihalyi, de la Universidad de Clarenot, conceptualizaron la Psicología Positiva, como la ciencia de la experiencia subjetiva, de los rasgos positivos individuales y de las instituciones comprometidas a mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que surgen cuando la vida se juzga estéril, vacía y carente de sentido.” (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).”

(Caycho.2013,p.17).

Es así, que esta clase de estudios permite evaluar e identificar el bienestar laboral de los empleados, aspecto que ha sido dejado de lado por la subjetividad del mismo, pero que según las investigaciones relacionadas a este, muestran que las organizaciones que implementan planes de desarrollo estratégico cuentan con mayor capacidad de progreso y son vistas como las empresas con mayor éxito a nivel mundial, lo que dirigea la búsqueda de un plan de desarrollo centrado en el cambio de paradigma del concepto trabajo, en donde el factor económico pasa a ser un componente secundario, abriendo la concepción de una nueva mirada donde es posible experimentar sanciones placenteras dentro de la actividad laboral, puesto que el bienestar de los empleados se convierte en un factor estratégico relacionado con el éxito o fracaso de las organizaciones.

En relación con lo anterior, se evidencia que estudios centrados en la psicología positiva permiten tener insumos para que la organización retenga, evalúe y promueva la salud de sus empleados. También permite identificar falencias y brindar oportunidades de mejora que favorezcan la elaboración de planes y proyectos para la gestión de su talento humano de manera efectiva, respondiendo así, a las necesidades reales de la empresa. (Ckikzentmihalyi (Sf); Alarcón (2000), Salanova, Martínez, Cifre, y Schaufeli (2005)).

De igual forma, brinda un aporte conceptual y práctico de gran relevancia para futuras investigaciones y contribuye al desarrollo de la gestión humana en la organización, pues se hace evidente la carencia de este tipo de estudios a nivel nacional, lo que genera una desventaja a nivel investigativo, y de igual forma a nivel organizacional, debido al desconocimiento de este tipo de estrategias de desarrollo empresarial.

Por otra parte, es importante resaltar los impactos económicos y sociales que genera la investigación, puesto que permite evidenciar el hallazgo de esta percepción innovadora de la psicología organizacional, dejando a un lado la visión patologizante que se tiene de los temas relacionados con el trabajo y evidenciando desde los factores positivos de la misma, su relación con el desempeño laboral.

En esta misma línea, autores como Salanova, Martínez, y Llorens (2005) plantean que existe una necesidad creciente de una aproximación positiva, más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas del empleado y el funcionamiento organizacional óptimo. De igual forma, en cuanto al impacto económico orientado al beneficio de las organizaciones, se evidencia una estrategia competitiva a nivel organizacional, generando mayor productividad, rendimiento y fidelizando el personal de la organización, menos rotación del personal y niveles más bajos de ausentismo laboral.

Gracias a lo anterior, esta investigación permite identificar la existencia de una influencia significativa para el sector empresarial como lo es el desempeño laboral, abordado desde aspectos positivos como lo es el bienestar laboral y la felicidad subjetiva, la cual está tomando gran auge en los últimos años, brindando a las organizaciones métodos alternativos que contribuyen con el desarrollo y progreso de las organizaciones ya no únicamente en términos operativos si no también centrado en practicas estratégicas de desarrollo empresarial, que

permiten tener empleados mucho más productivos, creativos y comprometidos, lo que propicia espacios adecuados de desempeño laboral.

Objetivos

Objetivos General

-Describir la relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia – Quindío, durante el año 2015.

Objetivos Específicos

- Realizar una caracterización sociodemográfica de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia – Quindío.

-Identificar los niveles de felicidad subjetiva de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia – Quindío.

-Reconocer el nivel de desempeño laboral de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia– Quindío.

Antecedentes de investigación

El tema indagado en esta investigación se denomina: Relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de la organización Gas auto Del Café en la ciudad de Armenia Quindío. Este tema ha sido estudiado desde diferentes disciplinas como la economía, la administración y la psicología, sin embargo, en la revisión de la literatura se encontró que hay mayor aporte de las ciencias humanas, en este caso la psicología. A continuación se presentan los estudios reseñados en orden cronológico, cabe aclarar que respetando esta secuencia los estudios de ambas variables se encuentran alternados.

Alarcón (2001) ejecutó una búsqueda sobre “Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal” en la Universidad Ricardo Palma. En la cual se examinaron “las presuntas relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal; así mismo, se determinaron los niveles de felicidad que con mayor frecuencia experimentan las personas” (Alarcón, 2001.p.28) Los objetivos de la investigación fueron: (a) determinar si la felicidad, conceptuada como estar subjetivamente bien, guarda relación con el género; (b) si el estado conyugal está asociado a la felicidad; (c) si entre edad y felicidad existe nexo que los relacione; y (d) determinar los niveles de felicidad que con mayor frecuencia experimentan los sujetos”. (Alarcón, 2001.p.33)

En los resultados se encontró que la variable género no presenta una diferencia significativa al ser comparada con las medias obtenidas entre varones y mujeres en la Escala de Satisfacción con la Vida, es así que ambos géneros son igualmente felices según lo plantea Alarcón(2001).

De igual modo la edad y la felicidad encontradas en este trabajo guardan relación con los obtenidos por otros investigadores. Según los datos, la satisfacción con la vida no disminuye con la edad, entre 20 a 60 años. También se observó que las puntuaciones medias más altas de felicidad fueron obtenidas por sujetos de 50 y 60 años. “Estos resultados son importantes toda vez que, muy a menudo, se ha supuesto todo lo contrario, debido a que el adulto mayor, con la declinación de su salud, el deceso que con frecuencia ocurre- del cónyuge y de los amigos, más otros problemas que acarrea la vejez, podría presentar más elementos que generen infelicidad.” (Alarcón, 2001.p.43) En cuanto a la relación entre estado conyugal y felicidad, se halló que las personas casadas son más felices que las solteras. Con respecto a los resultados obtenidos por Alarcón (2001) en referencia al interrogante del grado de felicidad que experimentan las

personas, se evidencia que dichos resultados son similares según el género, la edad y el estado conyugal, debido a que el mayor número de sujetos manifestó sentirse feliz y muy pocas veces obtuvieron los niveles más altos denominados como muy feliz y nada feliz.

Salanova, Martínez, Cifre y Schaufeli (2005). realizaron la investigación “¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? analizando el flow en contextos laborales”. La investigación tuvo como objetivo examinar la estructura factorial de un instrumento desarrollado para medir el Flow en el trabajo.

Los resultados arrojados de esta investigación demuestran que “la estructura factorial compuesta por tres factores denominados “competencias”, “absorción” y “satisfacción intrínseca” resulta de gran utilidad a la hora de operacionalizar el concepto de “flow en el trabajo” puesto que permitirá elaborar instrumentos cada vez más fiables que permitan medir esta experiencia positiva”. (Salanova. et al. 2005. p.97).

Por otra parte, encontraron que según los planteamientos realizados por Csikszentmihalyi (1990) sobre la posibilidad de encontrar las mismas experiencias de flow en todas las profesiones, se ha evidenciado que el tener más experiencias de flow en el trabajo no parece tener que ver con la edad ni con el género, sino más bien con el nivel educativo y con el tipo de ocupación que se realiza.

Por su parte, Moyano y Ramos (2007) realizaron una investigación que recibió el nombre de bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región Maule. Esta investigación tuvo como objetivo evaluar el bienestar subjetivo a través de sus componentes cognitivo (satisfacción general y por dominios) y afectivo (felicidad), y analizar su relación con variables sociodemográficas

Es así que los resultados de la investigación realizada por Moyano y Ramos (2007) muestran que en general las personas están satisfechas con su vida, siendo la familia la principal fuente de felicidad. Se encontró también que las personas casadas se encuentran más felices y satisfechas que las solteras, y que las personas jóvenes presentan menor nivel de felicidad y satisfacción que las personas mayores.

Teniendo en cuenta que el desempeño laboral es una variable asociada a la investigación se toma en consideración la investigación de Mamani, Obando, Uribe, Vivanco (2007), los cuales indagaron los “factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia”. El Objetivo de la investigación fue “describir los factores que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los servicios de emergencia.” (Mamani, Obando, Uribe, Vivanco, 2007.p.1).

Mamani, et al. (2007) plantea que la investigación permitió evidenciar que las causas más comunes del estrés laboral son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario que afecta el desempeño laboral y disminuye la calidad de la productividad. Entendiendo que si este estrés no es controlado puede traer consigo el síndrome de Burnout.

Quintero, Africano, Faría (2008) trabajaron el tema de “clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago”. Dicha investigación es de tipo descriptivo. Quintero et al. (2008) como resultado se tiene que el clima organizacional está relacionado el comportamiento de los trabajadores en una organización; entendiendo que para que las organizaciones puedan lograr mayor progreso es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal fiel con la organización, de este modo los autores concluyeron que a partir de los resultados obtenidos “El

clima organizacional no es producto de un buen desempeño laboral”.(Quintero, Africano, Faría, 2008.p.46)

Díaz, Castillo, Lizana (2008) llevaron a cabo una búsqueda sobre “trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes”, realizada en la universidad de Talca, Chile, la cual toma las relaciones entre trabajo, bienestar subjetivo (B.S.), felicidad y salud estas variables fueron analizadas en trabajadores informales de comercio ambulante. Mediante observación y fotografías en las cinco ciudades más pobladas de la región del Maule (Chile). Los resultados obtenidos muestran una satisfacción vital global moderada, estando menos satisfechos con sus amigos y ocio, que con su trabajo y su familia. Los trabajadores informales se reportan muy felices con sus familias en primer lugar y también aunque un poco menos con su trabajo, moderadamente felices respecto del ocio y débilmente felices respecto de sus amigos. Así, desde este punto de vista subjetivo, la calidad de su trabajo evaluada por ellos mismos no es mala y aún, sin considerar los ingresos, es probablemente mejor que la que podrían obtener como asalariados.

Pérez (2009) permite evidenciar diferentes significados de la evaluación de desempeño, los benéficos de la realización de la misma, así como los métodos de evaluación tales como: Método de la escala gráfica de calificaciones, Método de clasificación alterna, Métodos de los incidentes críticos entre otras, de igual manera plantea los elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño, llegando a la conclusión de que la evaluación del desempeño es una práctica extendida en el ámbito de los recursos humanos, aunque no siempre se entiende su importancia y la necesidad de hacerla con criterios que garanticen la objetividad, de igual forma es un proceso en el que se intenta determinar las actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo, lo que permite evidenciar

que la evaluación del desempeño sirve para, dirigir y controlar al personal de forma más justa, y comprobar la eficacia de los procesos de selección de personal. También nos proporciona datos sobre el clima laboral, mejorar el ajuste entre la persona y el puesto, adaptación personal al puesto, rediseño del puesto, rotación de puestos y podemos conocer las capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de las personas para asignar los trabajos de forma adecuada.

Vázquez, Hersvas, Rohana, Gómez (2009). realizaron una investigación titulada bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva para la cual los resultados muestran que: el bienestar no solo está asociado a una mayor satisfacción psicológica sino que tiene importantes implicaciones para la salud física. Tanto si es evaluado desde una perspectiva hedónica como eudaimonica, el bienestar parece tener un papel en la prevención y en la recuperación de condiciones y enfermedades físicas, permitiendo incluso incrementar la esperanza de vida. (Vázquez et al 2009.)

Arcila(2011). Realizó una investigación orientada a detectar niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica –prosa–, Universidad De Antioquia. Medellín, la cual tuvo como objetivo evaluar los niveles de bienestar subjetivo o felicidad a partir de la satisfacción con algunos dominios o áreas vitales de su vida (salud, transporte, relaciones afectivas, trabajo, finanzas, vivienda, amigos, libertad, recreación, futuro, seguridad). Según los resultados de la Escala de felicidad: “Life as a WholeIndex (Andrews&Withey, 1976) el 52,0% de todos los participantes evaluados expresaron sentirse “contento” con respecto a su vida, en contraste, al 28,0% de los participantes que manifestaron sentirse “contentísimo”(Arcila.2011.p.58).

Por otra parte, Pérez, González, Fuentes, Valdez, González (2012) realizaron la “Validación De La Escala De Felicidad De Alarcón Para Adolescentes Mexicanos”, la cual tuvo

como objetivo obtener indicadores de validez de la Escala de Felicidad de Alarcón (2006). Cabe mencionar que los objetivos de la investigación fueron identificar si existen diferencias de felicidad por sexo, al realizar el análisis con la *t* de Student; para la cual no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. “Los resultados con respecto a la validez y confiabilidad indican que la Escala de Felicidad aplicada en adolescentes mexicanos cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para considerarse como una medida válida y confiable (Alarcón, 2006.p.25). Esto quiere decir que se puede aplicar en futuras investigaciones con la finalidad de observar si existen o no relación con otras variables de tipo sociodemográficas; sexo, edad, nivel socioeconómico en relación con la felicidad.

El producto de esta investigación permitió evidenciar grandes aportes conceptuales al término de felicidad, de igual manera deja en evidencia la posibilidad de medir el término, y sobre todo brindó la comunicación con expertos que facilitaron la adquisición de la escala de felicidad de Alarcón, la cual es una de las herramientas más importantes de la investigación realizada.

Álvarez (2012) realizó una investigación en la ciudad de Bucaramanga (Colombia) en la cual estudio “la escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la universidad de Santander -UDES.” Es un estudio no experimental- correlacionar- transversal implementado para validar una escala tipo Likert de creencias acerca de la felicidad. La cual tuvo como objetivo “Caracterizar las dimensiones psicológicas subyacentes a las creencias acerca de la felicidad y las posibles correlaciones en naturaleza y magnitud entre estas las variables sociodemográficas de edad y estrato socioeconómico, así como las diferencias por género en una muestra de 600 adultos de la ciudad de Bucaramanga, a través de la validación de una escala que permita medirla”. (Álvarez. 2012. p.306). Los instrumentos empleados para la recolección de

datos fueron: “Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky&Lepper, 1999) y Escala de Felicidad Subjetiva versión chilena, Escala de Felicidad (Alarcón, 2006) y Escala de Creencias acerca de la felicidad (a validarse en este estudio)”. (Álvarez. 2012. p.304).

“Los resultados hallados en este estudio indicaron que “La felicidad es una representación diversa, heterogénea, borrosa y múltiple de emociones, sensaciones, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones y experiencias bio-psico-socio-culturales que se entrelazan, vinculándose en lo individual, en el vínculo con los demás y con la percepción del mundo o la vida misma del sujeto, dejando clara la multidimensionalidad pero, al mismo tiempo, la condición de no solapamiento entre las dimensiones del constructo psicológico de la felicidad, asunto que ha sido duramente criticado no solo en la construcción de instrumentos para medirla sino en la propia teorización.”(Álvarez. 2012. Cita a Kashdan, 2004.p.325).

Los factores arrojados por la escala de creencias acerca de la felicidad validada por Álvarez (2012) demostraron que La felicidad como estado de ánimo, se ha relacionado a un estado transitorio de distensión, relajamiento, fruición o alegría asociado a estados fisiológicos específicos de activación que emergen en experiencias agradables para el individuo pero que se consumen conforme estos pasan, por tanto poseen una corta duración y se producen de manera no muy frecuente.

Por otra parte González, López, Valdez Y Medina (2013). En su estudio resiliencia y felicidad: el impacto de hechos vitales negativos y positivos en adolescentes, en la cual se pretendía identificar diferencias de resiliencia entre hombres y mujeres y su relación con la felicidad después de vivenciar hechos tanto positivos como negativos del pasado reciente y que son referidos por los participantes. Entre los hallazgos más representativos se encontró una

relación significativa entre resiliencia y felicidad, medida con la escala de Alarcón (2006) y explica que una persona resiliente, que es capaz de enfrentarse a la adversidad de forma positiva, haciendo uso de diferentes recursos para superar el dolor, sufrimiento, y salir adelante de dichas circunstancias, es una persona más optimista y más feliz.

Ramírez, Quirarte y Reyes (2015). En su indagación sobre la relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural, implementado la Escala de Felicidad de Alarcón (2006) Y el cuestionario de autoestima RESRosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965), con el objetivo de conocer la asociación entre la autoestima y la felicidad en dichos estudiantes. En esta indagación se obtuvieron niveles altos de autoestima y felicidad y asociaron estos hallazgos a la psicología positiva donde fue posible asociar variable autoestima y felicidad como fortalezas para los estudiantes de enfermería relacionados con el estudio.

Ovalle y Martínez (SF) realizaron una investigación alrededor de “la felicidad como medida de bienestar y calidad de vida: una perspectiva económica”, la cual tuvo como objetivos primordiales, mejorar las condiciones de vida de las personas. Los resultados a los que llegaron producto de esta investigación arroja que “De acuerdo con Veenhoven (1998), la felicidad tiene implicaciones en la calidad de vida de la sociedad, aunque no existe una cierta certeza, está todavía está fuera de alcance. Existen algunos indicios de varios efectos y, al contrario de las suposiciones antihedonistas, estos efectos no son dañinos”. (Ovalle y Martínez. Sf. p.6)

Así mismo se puede concluir el término felicidad es mucho más amplio que una definición. La felicidad vista como bienestar personal, la satisfacción con la vida y que a su vez permite un nuevo enfoque que busca llegar a lo que a las personas les genera bienestar. De igual forma el desempeño laboral es una variable que ha estado asociada a las organizaciones y su

progreso, siendo un pilar fundamental para el desarrollo de estudios que permitan evidenciar la relevancia de su indagación.

Resaltando la importancia de profundizar en temas donde se asocien estas dos variables, ya que a partir de la revisión literaria no se evidencian antecedentes que plasmen la relación entre felicidad y desempeño laboral, lo que indica que es una temática poco estudiada y de novedad investigativa enfocada al campo organizacional.

Marco Teórico

Para llevar a cabo el proyecto investigativo se hará una exploración de los conceptos que facilitaran la comprensión de la misma, es por esto que dichos aportes conceptuales deben ser claros y fundamentados a partir del tema de interés.

Es así que la psicología positiva es el pilar de la investigación donde autores como Martin Seligman (2000) , MihalyCsikszentmihaly (1990) y Reinando Alarcón (2000) hacen aportes fundamentales para el desarrollo de la psicología organizacional positiva, desde la cual autores como Peterson (2008) y Salanova , Martínez y Llorens (2005) entre otros, permiten evidenciar como la psicología se involucra cada vez mas en las organizaciones,destacandoaspectos positivos y centrándose en las potencialidades humanas, y en un tema que está directamente relacionada con el rendimiento organizacional, como lo es el desempeño laboral, en el cual se mostrarán sus definición, su pertinencia, el método implementado en la investigación, sus ventajas y desventajas, y la manera más idónea para la realización de la evaluación de desempeño laboral.

Conceptualización organizacional

De esta manera es pertinente tomar en consideración la psicología organizacional o del trabajo, la cual se ha definida como “el conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la

conducta de las personas en el lugar de trabajo, y de la práctica en las organizaciones de trabajo o como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno de trabajo” (Días, 1998, p.7).

De este modo la psicología organizacional positiva enmarca la “necesidad creciente de una aproximación positiva, más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas del empleado y el funcionamiento organizacional óptimo” (Salanova, Martínez, y Llorens, 2005p.351). Destacando de esta manera que tanto los empleados como la organización son beneficiarios directos de estas nuevas prácticas empresariales, que permiten el crecimiento personal de sus empleados y fortalecen sus capacidades en la medida en que puede verse el desarrollo y buen desempeño en su cargo laboral.

De igual manera la psicología positiva “se dedica a estudiar los procesos y el funcionamiento humano óptimo (también llamado “flow” o fluidez). En otras palabras es el estudio científico del funcionamiento psíquico óptimo; trata de entender las condiciones, procesos y mecanismo que llevan a aquellos estados que caracterizan una vida buena.” (Carvajal, Delgado, Forero, Ferro, Rubiano, Gómez, Gómez, Romero, Sandoval, Vanegas, 2013, p. 2).

Es así que la psicología positiva tiene un gran impacto en la vida cotidiana, y es a partir de sus aportes que surgió el interés por estudiar cualidades o aspectos positivos de las personas, dejando de lado enfermedades o aspectos negativos de la vida de las mismas en el entorno laboral.

De otro lado se encontró que, en el ambiente laboral “está comprobado que las personas tienen experiencias subjetivas y objetivas más positivas, cuando el trabajo y las organizaciones son percibidas más positivamente”(Salanova, et al. 2005,p.553).Es debido a esto que la variable

de felicidad subjetiva puede estar relacionada con el desempeño laboral de los empleados de la organización, el cual es definido como: “el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño de las organización “(Salanova, et al. 2005,p.553).Teniendo un impacto positivo en las mismas y permitiendo un desarrollo tanto personal como de la organización, es a partir de este tema se da cabida a la gestión humana.

Identificando la gestión humana como:

“la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una cultura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales efectivamente”.(aguilera 2000, .p.p5-6)

Es a partir del objetivo de la gestión humana y la labor que desempeña la misma en las organizaciones, que toman importancia las personas, con la finalidad de que sus empleados no solo sean personas más felices y satisfechas, si no que a su vez tengan un mejor desempeño laboral, puesto que las organizaciones deben implementar estrategias que contribuyan con esto, generando una cultura organizacional optima y empleados mucho más fieles a la misma.

Es importante resaltar que aunque en la presente década surgen inconvenientes a raíz de dificultades económicas, cambios en el ambiente laboral e incremento de la tasa de desempleo en varios países lo que dificulta la identificación de aspectos positivos en la vida organizacional autores como Seligman y Csikszentmihalyi (2000) Fitoussi, (2009) entre otros, se han interesado en el tema de la felicidad o el bienestar, lo que ha permitido que las investigaciones en el área de la felicidad hayan tomando gran auge, y de esta manera un

requerimiento del conocimiento empírico acerca de los procesos o mecanismos que hacen personas más felices, donde se concibe que:

El desempleo está directamente relacionado con una disminución notoria en el bienestar de las personas y solo se recupera de esta insatisfacción cuando cambian de trabajo, del mismo modo también queda demostrado que el bienestar de los empleados es esencial para lograr el éxito organizacional. Esto planteado por Rodríguez y Sanz-Vergelb (2013).

De esta manera se destaca el auge de la psicología organizacional positiva, e interés por investigar sobre el lado bueno de la organización, prestando atención a los fenómenos positivos como compromiso, el bienestar, la satisfacción en el trabajo, o efecto positivo de experiencias en el trabajo.

Recorrido histórico del concepto de felicidad

Por otra parte, el concepto de felicidad ha sido un asunto de interés de algunos pensadores a lo largo de la historia, en donde se encontraron diversas posturas en torno al tema. De esta forma, Demócrito plantea que la “felicidad es la medida del placer y la proporción de la vida. O sea como el mantenerse alejado de todo defecto y de todo exceso”. (Cruz. SF, p.2), Mientras que para Platón “Son felices los que poseen bondad y belleza”. (Cruz. SF, p.2). A diferencia de Aristóteles quien afirma que “Las personas Felices deben poseer tres especies de bienes: externos, del cuerpo y del alma”. (Cruz. SF, p.2). Partiendo de estas concepciones se idéntico la felicidad como un estado que sobrepasa lo material y es visto como una característica determinada o poseída por las personas en su individualidad, que les permite tener la sensación de felicidad, pero son conceptos limitados para describir toda su magnitud.

Mientras que Locke señala que “Felicidad en su grado máximo es el más grande placer de que seamos capaces y la desgracia el dolor mayor”. (Cruz. SF,p.3). Kant identificó la

felicidad de una manera más amplia viendo “La Felicidad como fundamento de la vida moral y la definió como la condición de un ser racional en el mundo, al cual, en el total curso de su vida, todo le resulta conforme con su deseo y voluntad”. (Cruz. SF, p.3). Russell incorporó al término felicidad el componente de las relaciones interpersonales definiéndola como “La multiplicidad de los intereses, de las relaciones del hombre con las cosas y con los otros hombres, y por lo tanto la eliminación del “egocentrismo”, del enclaustramiento en sí mismos y en las propias pasiones”. (Cruz. SF, p.4). Por otra parte, estos conceptos amplían el término, puesto que incluyen deseos y a su vez conductas encaminadas a su cumplimiento, además de incorporar al otro en estas mismas conductas, permitiendo tener una visión más amplia del término.

Heylighen trabajó sobre dos tipos de felicidad “felicidad pasajera” y “felicidad duradera”. Felicidad pasajera se refiere a un sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar. La felicidad duradera corresponde, entonces, al predominio de sentimientos agradables en un periodo prolongado”. (Ovalle. Martínez. SF, p.2). Destacando que la felicidad no es un estado permanente del ser, si no que fluctúa en el tiempo y depende de sus desencadenantes es el término de su duración.

Y para finalizar la recopilación se cita a Veenhoven quien establece que “La felicidad es el grado con el cual una persona evalúa la calidad total de su vida presente, considerada en su conjunto, de manera positiva. (Ovalle. Martínez. SF, p.3). Por tanto, la felicidad es considerada como la sumatoria de todos los aspectos de la vida del individuo, y esta es el resultado de la evaluación global realizada por este, destacando que dicha evaluación se desprende de la valoración positiva realizada.

Seguido de la apreciación de los autores, es importante centrar el término en la actualidad y por esta razón se toma como referente al psicólogo colombiano Subiría (2007), el cual es un exponente a nivel nacional del término felicidad, el cual plantea que:

“Ser feliz indica que la dimensión interpersonal y la intrapersonal de un ser humano funcionan bien, a la perfección, cual la contabilidad de una empresa cuando sus dos cuentas principales son positivas y rentan buenas utilidades. Magnífico. Luego se es feliz llevando una vida buena, como predicó el maestro Aristóteles; la ventaja es que hoy sabemos con precisión en qué consiste llevar una buena vida. Dos factores cruciales: balancear las pérdidas y las ganancias en vínculos afectivos, y las pérdidas y ganancias conmigo mismo, el tiempo de autocuidado. Lo demás es secundario, el dinero los bienes, el nivel educativo, la belleza, y hasta la propia salud”.(Subiría, 2007)

Este concepto permite identificar la felicidad como un término ligado tanto al aspecto intrapersonal e interpersonal, en cual se tiene en cuenta aspectos del individuo desde su relación consigo mismo y la relación con los demás y toda la carga afectiva que esto demanda, conjugadas con su capacidad de tener en cuenta sus necesidades como prioridades, pero estas necesidades alejadas de los bienes económicos y de los aspectos de la subjetividad como lo son la belleza o la inteligencia.

Aunque “desde una perspectiva subjetiva es realmente sencillo identificar el propio nivel de bienestar o la felicidad, llegar a conclusiones más generales desde una perspectiva rigurosa se ha demostrado una tarea mucho más compleja” (Vázquez, Hervas, Rahona, Gómez. 2009, p.2). Debido a que la felicidad es un tema estudiado desde diferentes perspectivas lo que permite su enriquecimiento teórico y analítico, resaltando que en este estudio su conceptualización está

enfocada a los lineamientos y realidades empresariales, sin dejar a un lado referencias que faciliten su entendimiento y adaptación a la temática del estudio.

Gracias a lo anterior se hace evidente la necesidad de orientar una búsqueda de la felicidad que facilite su comprensión, desde el enfoque filosófico se encuentran dos perspectivas: la primera el hedonismo, en el cual define el bienestar como la presencia de afecto positivo y ausencia de afecto negativo. Y la segunda perspectiva denominada eudaimonia, expone que el bienestar se refiere a vivir de forma plena o dar realizaciones a los potenciales humanos más valiosos.

Para entender lo anterior de una manera más amplia se hace necesario una profundización en ambas perspectivas, es entonces que:

Hedonismo: “La idea básica es que el objetivo de la vida es experimentar la mayor cantidad posible de placer (aunque orientado al disfrute y las actividades nobles) y la felicidad sería en cierto sentido una suma de momentos placenteros. En la psicología moderna, el concepto predominante entre psicólogos hedónicos ha sido de Bienestar Subjetivo, que incluye habitualmente dos elementos: el balance afectivo (que se obtiene restando a la frecuencia de emociones positivas, la frecuencia de emociones negativas) y la satisfacción vital percibida, más estable y con un mayor componente cognitivo” (Vázquez, et al. 2009, p 3).

De esta manera el hedonismo se centra en el resultado específico, concretamente en conseguir la presencia de afecto positiva o la ausencia de afecto negativo.

Por su parte, la eudaimonia: “Establece que el bienestar se encuentra en la realización de actividades congruentes con valores profundos y que suponen un compromiso pleno, con el que las personas se sienten vivas y auténticas”. (Vázquez, et al. 2009, p 3). La eudaimona entonces se

centra en el contenido de la propia vida y en todos los procesos implicados en vivir bien, y una sensación global de satisfacción con la propia vida. Con base en lo anterior se puede considerar que diferentes perspectivas son vías hacia la felicidad, y como tal son aportes de gran relevancia que permiten que el estudio de la felicidad sea cada vez más fértil y común en el entorno investigativo.

Del mismo modo Ryff (1985) expone, se ha dejado a un lado el funcionamiento positivo, y es por esta razón que propone el termino bienestar psicológico, distinguiéndolo del bienestar subjetivo, procurando dejar a un lado las limitaciones de las perspectivas anteriores, lo cual plantea que el bienestar es un desarrollo verdadero del potencial de cada persona, y de esta manera la felicidad que para la autora es considerada como bienestar psicológico, no sería visto como el principal motivo de una persona sino, como un resultado de una vida bien vivida.

El supuesto de Ryff (1985) hace relación a una mirada multidimensional de bienestar psicológico, en el cual se encuentran seis aspectos diferentes, dichos aspectos son considerados como: “la persona se sienten bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones (auto-aceptación), mantiene adecuadas relaciones con los demás (relaciones positivas con los otros), adecuan su entorno para beneficio personal (control ambiental), se valen por sus mismos (autonomía), tiene metas y objetivos claros, al igual que conductas orientadas a su realización (propósito en la vida) y, por último, se encuentran en un constante crecimiento y aprendizaje (crecimiento personal)” (Vázquez, et al. 2009, p 4).

A partir de lo anterior se puede decir que la felicidad o para la autora también llamado bienestar psicológico, está relacionado con diversas dimensiones personales, que se deben tener en consideración para medir o hablar de la misma, las cuales están en constante dinámica. Dichas

dimensiones son empleadas por las personas para funcionar de la mejor manera y obtener como resultados consecuencias positivas, las cuales desencadenan en una vida plena, aunque esto parece ser algo fácil de aplicar, se logra percibir que las personas están en constante conflicto con estas dimensiones, debido a que muchas veces se crean expectativas volátiles de la felicidad, y se deja de lado lo que realmente intervine en la adquisición y mantenimiento de la misma.

Perspectivas de felicidad

Davidson (2004), uno de los neurocientíficos más importantes del mundo, el cual se especializa en la forma en que el cerebro maneja las emociones, propone que las personas más felices son más propensas a tomar riesgos, ser persistente y perseguir nuevas metas. Definiendo personas felices como: aquellas personas que con frecuencia experimentan emociones positivas como la alegría, la satisfacción, el entusiasmo y el interés. De igual manera expone que el negativismo, conduce a la huida, el miedo y resistencia.

Esta perspectiva aplicada a las organizaciones, evidencia que las personas más felices reciben evaluaciones de desempeño más altas, toman mejores decisiones, y se generan mejores relaciones interpersonales, que son empleados menos felices. Lo que permitió dar sustento a la hipótesis antes planteada, en la que se considera que las personas que experimentan sensaciones positivas en torno a su actividad laboral, obtienen mejor desempeño debido a que estas características positivas contribuyen de manera efectiva en la disposición e interés de cumplir de manera eficaz las actividades impuestas por la organización; entendiéndose que si se propician espacios donde el bienestar y satisfacción de los empleados tomen mayor relevancia, se estará a su vez aportando con el desarrollo y progreso económico de las organizaciones.

De igual forma el autor Davidson (2004) menciona que la felicidad es una habilidad como por ejemplo un deporte, debido a que el cerebro es cambiante, debido a que se creen que

las capacidades como el optimismo, la esperanza, la confianza, y la resistencia, no sólo son importantes para la ejecución de importantes tareas y que estas vienen de afuera, sino que se pueden aprender. (Peterson, Waldman, Balthazard, Thatcher. 2008).

Con respecto a lo planteado por Davidson (2004) citado por Peterson (2008), se puede inferir que si los empleados de las organizaciones no se sienten motivados para llevar a cabo su actividad laboral integrando a ella el componente felicidad, es posible desarrollar este, integrando en su modelo de recursos humanos los elementos positivos, que abordados desde este texto, son vistos como el termino Psycap, que incluye los aparatos para que una persona pueda desarrollar la habilidad para ser feliz. Estos elementos son:

El optimismo, el cual se refiere a las explicaciones de los acontecimientos positivos y negativos, la esperanza, la cual se basa en la extensa obra de Rick Snyder donde el significado de la esperanza va más allá de simplemente "esperando lo mejor " (Peterson. Et al. 2008.p.344), la confianza, se funda en el trabajo de Albert Bandura y se refiere a la confianza que cada persona debe tener en sus capacidades para alcanzar con éxito las metas, y la resiliencia, es la propia capacidad para hacer salir con éxito del cambio significativo, la adversidad, riesgo, o incluso mayor responsabilidad.

Componentes como el optimismo, la esperanza, la confianza y la resiliencia que integran el PsyCap, no sólo son importantes para contribuir en el desarrollo personal de los trabajadores de una organización, mejorando su bienestar emocional, sino que también puede ser un componente necesario al momento de fomentar el liderazgo, encontrando trabajadores mucho más optimistas, con proyección hacia el futuro, propositivos, comprometidos con la organización, y experimentando satisfacción en su actividad laboral, lo que llevaría a tener mejor desempeño y por ende mayor progreso económico para la organización.

Por otra parte, el autor Punseten su libro el viaje de la felicidad plantea “la fórmula de la felicidad” otorgándole un cierto valor genético con el cual cada persona nace y por otro lado el ambiente y vivencias que experimenta a lo largo de su vida. Planteando así la siguiente fórmula:

Figura 1: Fórmula de la felicidad

$$\mathbf{Felicidad} = \frac{\text{Emociones (Mantenimiento + Búsqueda + Relaciones Personales)}}{\text{Factores Reductores + Carga Heredada}}$$

Nota: Recuperado en El viaje de la felicidad. Punset. 2010

“Las emociones son el multiplicando del numerador. Si la emoción es cero, todo lo demás también será cero. Ellas, a su vez, se multiplican por la suma de otros tres factores: la capacidad para invertir la energía en un mantenimiento adecuado de la vida, la habilidad para buscar la felicidad y el poder para establecer relaciones personales positivas. (Punset, 2010, p8)

Lo que quiere decir que, son muchos los factores que inciden en ser personas felices o no serlo, tanto que se esperaría existiera un equilibrio en todos los aspectos de la vida para lograr tan anhelada felicidad pero como es evidente las experiencias a lo largo de la vida muestran que en el camino por conseguir la felicidad se presentan dificultades y estas terminan siendo situaciones momentáneas de felicidad, de modo que las dificultades también hacen parte de la fórmula de la felicidad.

Para tener un acercamiento a esta fórmula propuesta por Punset (2010), es necesario conocer cada uno de los factores que la componen: tanto los que integran el camino hacia la felicidad como los que de una u otra forma se convierten en el obstáculo para lograr tal objetivo. En los pro de la felicidad se pueden identificar la capacidad para invertir la energía de manera adecuada para hallar la felicidad y por último la capacidad para tener relaciones interpersonales

estables, por otro lado se toman en cuenta los contra hacia el camino de la felicidad, para Púnset (2010) estos son; el miedo y el componente hereditario.

De los componentes de la fórmula de la felicidad se puede decir que:

“Las emociones: determinan igualmente nuestra memoria y, por ende, las respuestas emocionales ante los nuevos acontecimientos, pues la amígdala se apoya en los recuerdos en el momento de emitir decisiones.”(Punset, 2010, p13)

El mantenimiento es uno de los factores que componen la fórmula de la felicidad, el cual se encuentra dentro del componente de las emociones y puede ser concebido de la siguiente manera:

“Para la especie humana, abocada a concentrar sus energías en superar todos esos obstáculos, las inversiones en mantenimiento resultaban contraproducentes y, por lo tanto, la longevidad era reducida. Se trataba de vidas efímeras, con un bajo presupuesto dedicado al mantenimiento o, dicho de otra forma, con poca energía destinada al bienestar y la felicidad.” (Punset, 2010, p16)

Otro factor importante es la búsqueda,este al igual que el mantenimiento hace parte de los componentes de las emociones, planteando que la felicidad está en la búsqueda de los pequeños detalles y en la particularidad, dejando de ver de manera general el ambiente que nos rodea:

dicho de otra manera es vista como:

“En efecto, la mayoría de las personas, a diferencia de los demás animales (y de los autistas), no ve los detalles. Únicamente les importa el conjunto, el esquema o la idea que se tiene de las cosas. Ven el bosque, pero no el árbol. Tal vez, entonces, la felicidad consista en activar los resortes del placer asociados a la búsqueda, en la tarea de invertir esa tendencia hacia observar la situación global y poder atender a las particularidades que

la conforman, recordando, además, que la felicidad está en la búsqueda, porque en ella se esconde la antesala de la felicidad.” (Punset,2010, p20)

Como parte de la fórmula de la felicidad, Punset involucra un factor primordial en la vida de las personas como lo son las relaciones interpersonales, las cuales son consideradas como parte del desarrollo integral de las personas, este factor le permite al individuo una mejor adaptación al espacio en el que se desempeña viéndose como: “Las relaciones provechosas con los otros y la existencia de formas de interdependencia positiva no sólo son fuentes invaluable de conocimiento, sino uno de los factores clave para la propia felicidad”(Punce, 2010, p 21)

También dentro de la fórmula de la felicidad el autor plantea que existen factores que generan dificultades u obstáculos para lograr alcanzar la felicidad, los cuales fueron denominados por este como “factores reductores” y “Carga heredada”, estos no se deben buscar en el entorno o en los demás, sino más bien dentro de uno mismo, dichos factores de la fórmula de la felicidad son: “la depresión, vista como el símbolo emblemático de la infelicidad, el miedo, que ocupando un lugar privilegiado para interferir en la toma de decisiones, la idealización de personas y objetos, las cuales son generadoras de falsas expectativas y la banalidad de la realidad, entendida como no tener el control de las circunstancias.” (Punce. 2010. p.23)

Otro factor indispensable dentro de la fórmula de la felicidad es el factor hereditario, el cual ilustra de manera clara la importancia de las características innatas de las personas y que no está únicamente ligada a la carga genética sino también a la cultura a la cual se pertenece, es por tanto relevante contar con la apreciación del autor acerca del factor hereditario en relación con la felicidad:

“Así como nacemos con una estatura heredada y un punto límite de inflexión en el peso, también tenemos prefigurado un marco para nuestros niveles de felicidad. En su

conjunto, los factores genéticos constituyen cerca de la mitad de las variables que determinan los índices de felicidad de una persona. Esto, en principio, puede sonar bastante elevado, pero si se compara con la incidencia de la genética en otros asuntos como la estatura o el peso, podremos notar que, por el contrario, nuestro margen de maniobra es bastante alto en lo que se refiere a la felicidad. Cada uno de nosotros tiene el control de la mitad de los factores determinantes en su propia felicidad.” (Punce. 2010, p 27).

Retomando la psicología positiva en la cual se estudia la vida en un contexto organizacional se encuentra que la fórmula de la felicidad se basa en aspectos que generan bienestar y por ende tienen repercusiones en el desempeño laboral, en este orden de ideas este enfoque no solo beneficia a los empleados que experimentan sensaciones placenteras en su sitio de trabajo, si no que se estaría contribuyendo al desarrollo y progreso de las organizaciones centradas a generar no solo ingresos económicos, si mejoras en el potencial humano, puesto que el enfoque investigativo permite tener en cuenta las habilidades y destrezas humanas basadas en el funcionamiento organizacional óptimo.

Es por esto que “La psicología organizacional positiva pretende orientar su mirada hacia aspectos positivos del funcionamiento óptimo de las personas en el trabajo (...)” (Carvajal et al. 2013, p. 5).

Caro (2014) menciona que la felicidad en el trabajo, ha empezado a ser un reto para las empresas, por su influencia positiva hacia el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. “Una estrategia bien direccionada y encaminada a dar felicidad, compromiso, bienestar y reconocimiento a los empleados se vislumbra de manera

inmediata en la actitud de las personas. La consecuencia directa, por supuesto, es el aumento de la productividad.” (Caro. 2014. P.1).

De esta manera se puede establecer que no solo es necesario crear beneficios a nivel laboral, con el objetivo de generar satisfacción y retención del personal, sino que es importante además entender el entorno del mercado, brindar estrategias creativas, al igual que adaptarse a la realidad organizacional, es de esta manera que se pueden implementar proyectos aterrizados y viables que ofrezcan soluciones que no solo benefician a la organización sino que los empleados tenga su recompensa, dando suma importancia a “escuchar las necesidades generales e individuales de las personas”. (Caro. 2014. p.1).

“La posibilidad de brindar al empleado agradables caminos y formas de cumplir con sus metas y funciones a nivel laboral, basadas en la facilidad, practicidad y felicidad en su ambiente de trabajo, proporcionarán a la organización indicadores de productividad, logro de resultados, disminución del ausentismo y retención de talento, entre otros.” (Caro. 2014. P.1).

Lo que deja al descubierto que la felicidad no solo es un componente que beneficia el ambiente de trabajo, y que genera en las personas sensaciones de bienestar, sino que también está directamente asociado con la manera en la cual se llevan a cabo las tareas y responsabilidades en la organización y por ende el resultado de las mismas, del mismo modo cómo se menciona anteriormente contribuye con la disminución en los niveles de ausentismo y aumenta los niveles de retención del personal.

Este autor de igual manera plantea que los empleados más felices son: personas que contribuyen a mejorar el desempeño de la empresa por sus capacidades, gracias a que se muestran colaboradores, trabajan en equipo por un bien común, dejando a un lado el beneficio

personal que solo traería consigo conflictos al interior de la organización, de igual forma aportan y desarrollan ideas innovadoras, están abiertos a sugerencias, se adaptan con facilidad a los cambios, son activos y mantienen sentido de pertenencia hacia la empresa. (Caro. 2014).

Destacando de esta forma que los empleados felices están dispuestos a dar lo mejor de ellos en las actividades, prestan atención y están atentos a su cliente o compañero de trabajo, evitan la rivalidad o comportamientos que perjudiquen su estado anímico, también se adaptan con más facilidad a los requisitos de su cargo y de la organización, en otras palabras son personas que constantemente aportan y benefician a la organización.

De acuerdo con lo anterior se logró identificar cinco componentes creados a partir de la experiencia los cuales han sido generadores de sensaciones de felicidad en el trabajo, dichos componentes son: “la contribución, que determina el esfuerzo individual y en equipo en la organización, la convicción que hace referencia a la motivación a corto plazo que tiene un empleado, la cultura definida como la sensación de pertenencia en el trabajo, el compromiso que es la responsabilidad a largo plazo y por último está la confianza en sí mismo, es decir, la creencia en las habilidades propias.” (Caro. 2014).

Debido a estos cinco componentes se hace notorio que tanto factores intrínsecos como extrínsecos juegan un papel importante en la generación de felicidad en el contexto laboral es así que la felicidad en el trabajo debe dejar de verse como un aspecto alejado de la realidad, y que los empleados felices se generan solo a través de compensaciones económicas, sino que en su mayoría va ligada al acompañamiento por parte de los líderes de la organización hacia su capital humano, con componentes como la felicidad, la cual es de gran relevancia dentro de la dinámica organizacional, haciendo referencias al predominio de emociones positivas como alegría, satisfacción, entusiasmo e interés entre otras.

Según Carvajal et al. (2013) citando a Lyubomirsky, King y Diener, en Salanova y Schaufeli (2009), identificaron que los trabajadores felices “consiguen mejores trabajos, con mayor autonomía, significado y son evaluados de forma positiva por sus supervisores y compañeros, además estos tienen éxito en cargos de mayor responsabilidad, son menos tendientes a mostrar conductas contraproducentes en el trabajo, tales como el robo, la intimidación y el sabotaje, muestran conductas prosociales como altruismo, cortesía y ayuda a los demás, por otra parte sus niveles de rotación y absentismo laboral son menores, de igual forma son menos propensos a padecer burnout, muestran conductas que van más allá de lo requerido en su puesto de trabajo, presentan un mejor desempeño y productividad” (P.15).

La psicología positiva dentro de sus intereses investigativos ha centrado su atención en el flow, concepto propuesto por Csikszentmihaly (1990), el cual se refiere a una sensación en que la persona se encuentra realizando una actividad para su propio placer y disfrute, pierde la noción del tiempo, se siente motivada y trabaja en la consecución de metas, puesto que se muestra desafiado por la tarea, llevándola a esforzarse al máximo. (Salanova, Matinés, Cifre, y Schaufeli, 2005).

Se puede entender, que cuando los sujetos están más identificados con su labor, depositan su atención a la realización de la misma y esta labor para ellos representa un desafío con el que pueden alcanzar una recompensa de logro, todas sus capacidades se ven involucradas, se crea un mejor estado o sensación de trabajo, el cual genera un atractivo, donde se puede encontrar que no es necesario un acontecimiento inesperado o excepcional, para tener la sensación de satisfacción o disfrutar lo que se está ejecutando.

Csikszentmihalyi(2007) en su teoría de la fluidez, expresa la habilidad del trabajador para mantener un equilibrio con las expectativas y retos que su labor requiere, generando en el trabajador sensaciones placenteras tales como la felicidad- bienestar subjetivo y que se refleja en el desempeño laboral de los trabajadores, a partir de lo anterior se plantea que:

“Quienes experimentan fluidez sienten que controlan sus acciones y que son dueños de su destino, sienten júbilo y una profunda sensación de protección, más allá del mero divertimento. Esta experiencia es en sí misma tan placentera que lleva a continuar en la actividad, a pesar de la presencia de costes y obstáculos” (Carvajal et al. 2013, p.4).

Csikszentmihalyi siendo uno de los pioneros de la psicología positiva, retoma aspectos relacionados con el término felicidad dentro de un contexto social pero ajustado a las organizaciones, planteando que no se puede ser feliz sin las experiencias de fluidez, y se centra en los pequeños factores que muestran la felicidad y el bienestar subjetivo y colectivo, recordando que la felicidad está ligada a los estados.

El factor felicidad no únicamente en términos individuales sino que permite su apreciación colectiva, es decir mirar de manera general como las experiencias laborales crean ambientes placenteros y generan bienestar en los empleados, entendiendo que los ambientes laborales adecuados y en condiciones óptimas propician espacios de mejor desempeño laboral, para complementar la concepción del término flow o flujo que plantea Csikszentmihalyi (2007) es:

“Un estado en el que la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unas a otras sin pausa.” (Csikszentmihalyi. Sf.p.1)

Lo que permite inferir que si se relaciona con la segunda variable de la investigación enfocada al desempeño laboral; se podría pensar que el rendimiento y productividad de los empleados de la organización tendrá mayores alcances a través de la intervención en el factor felicidad, gracias a que sensaciones de plenitud le permitirá experimentar en su actividad laboral lo que Csikzentmihalyi(2007) denomina fluidez que visto dentro de un contexto laboral es percibido como la capacidad de la persona para desempeñar una labor, donde sus destrezas y habilidades son explotadas al máximo y donde el empleado experimenta bienestar al cumplir de manera total con sus labores.

Se hace una diferenciación entre las experiencias positivas que son placenteras, a las que generan disfrute por esta razón Seligman y Csikszentmihalyi (2000) señalan:

“El placer es la sensación buena que proviene de la satisfacción de las necesidades homeostáticas como el hambre, el sexo y el confort corporal. El disfrute por otro lado, se refiere a las sensaciones buenas que se experimentan cuando las personas superan los límites de la homeostasis -cuando hacen algo que los hace ir más allá de lo que eran- en un evento deportivo, un espectáculo artístico, al hacer una buena acción, al tener una conversación estimulante. El disfrute en lugar del placer, es lo que lleva al crecimiento personal y a la felicidad a largo plazo.” (Constant, García. YD'aubeterre.2014.p. 12).

Esta diferenciación es crucial para lograr entender la concepción existente entre la felicidad y el desempeño laboral, esto debido a la realización de acciones o tareas que nutren las experiencias, los conocimientos y las capacidades, el esfuerzo retribuido de nuevas metas o alcances que genera el trabajo en las personas, y de esta manera crean un disfrute en su realización y un crecimiento personal, lo que en otras palabras sería felicidad a largo plazo.

Como uno de los principales exponentes de la psicología positiva Martin Seligman plasma en sus estudios una noción de bienestar centrada en el crecimiento personal, en la cual el eudomismo y el hedonismo tienen un papel relevante, en torno a estos dos componentes surge el planteamiento denominado PERMA.

“(...) Estos componentes son: P por Positive Emotions o Emociones Positivas, E por Engagement (Flow) o Entrega (Flujo), R por Relationships o Relaciones Interpersonales, M por Meaning o Significado y A por Achievement o Logros. Por lo tanto, en la medida en que una persona logre obtener en su vida cotidiana una mayor presencia de cada uno de estos componentes, se explicaría por qué tendría un mayor grado de bienestar psicológico.”(Constant. García y D'aubeterre.2014.p.14).

De acuerdo con Seligman (2011) citado por Constant, García, y D'aubeterre, el elemento hedónico del PERMA se encontraría en la emoción positiva (lo que en el modelo de la auténtica felicidad se conocía como vida hedónica) y que está vinculado a nociones como: placer, éxtasis, comodidad, calidez, entre otras. Los cuatro componentes restantes representan los elementos del bienestar eudamónico, por su valor para la trascendentalidad o la autorrealización del self.

De acuerdo con lo anterior estos componentes serían: la entrega, vista como la acción en la cual la persona se siente involucrado en una actividad cotidiana, lo que para Csikszentmihalyi(2007) sería estado de flujo, el sentido, la sensación subjetiva de pertenecer y estar al servicio de algo que la persona considera que va más allá de sí mismo (self), el logros, siendo un elemento que lleva a la persona a alcanzar lo que se propone, y su función dentro del PERMA es el feedback y finalmente, el componente de relaciones interpersonales, entendido como la capacidad que tienen las personas para establecer vínculos con los demás, permite, por

un lado, solucionar más eficientemente un problema y, por otro, es la forma más íntegra de animarse.(Constant. García D'aubeterre.2014,p. 14).

Los elementos anteriormente mencionados se pueden traducir en español como PRISMA, los cuales se definirían así: positividad, relaciones interpersonales, involucramiento, sentido de vida y metas alcanzadas. Para ampliar su significado gracias a la importancia del aporte, puesto que Seligman (2011) desarrollo en sus estudios una noción centrada al crecimiento personal, se presenta un apartado para cada componente.

La positividad, en la cual autores como Fredrickson (2009) ha encontrado que cuando las personas experimentan emociones positivas mejoran varias funciones cognitivas como la memoria inmediata y el vocabulario, además de estar más abiertas a nueva información; gracias a estos hallazgos se han fundamentado teorías como "ampliar y construir", la cual propone que las emociones positivas ayudan a las personas a estar más abiertos a las experiencias, a tener curiosidad y ganas de explorar, además de promover el conecto con otras personas, resaltando que estas actividades son fundamentales para crear y construir, esta autora en compañía de Seligman (2011) proponen el termino del "floreCIMIENTO humano" para referirse a las personas que funcionan a niveles sorprendentes en los ambientes personales, laborales y relacionales y que no solo se sienten bien, sino que hacen el bien, tienen un impacto positivo en su entorno, demostrando a través de estudios que estas personas experimentan tres emociones positivas por cada emoción negativa.(Tarragona. 2013)

Según Peterson en cuanto a las relaciones interpersonales, se refiere a la calidad de las relaciones y a partir de esto estudios relacionados con la felicidad demuestran que aquellas personas que obtienen niveles altos de felicidad mantienen adecuadas relaciones interpersonales; por otra parte a partir de los supuesto de Csikszentmihalyi (1997) el involucramiento está

asociado a las experiencias de flow, donde la persona se encuentra involucrada en una actividad donde todos sus movimientos y pensamientos transcurren unos tras otros sin pausa, perdiendo así la noción del tiempo y a su vez necesario que exista cierta relación entre las capacidades y el reto o dificultad que esa actividad presenta, debido a que se experimenta el flow cuando se enfrenta un reto relativamente alto y se poseen las habilidades también relativamente altas para hacer eso.

En el PERMA el significado se define como el sentido de vida en relación al grado en el que una persona comprende o percibe está y siente que tiene un propósito, misión o meta; en investigaciones realizadas por Steger (2009) se identificó que las personas que piensan que su vida tiene sentido son más felices, experimentan mayor bienestar y satisfacción, se sienten más en control de sus vidas y están más involucrados en su trabajo; y por último en relación con las metas alcanzadas Seligman (2007) se ha referido a este término como "vida victoriosa" y habla de la satisfacción que se siente cuando se alcanzan metas o logros, puesto que cuando se trazan metas, se desarrollan habilidades y permite a la persona sentirse más competente, siendo esto parte fundamental de la generación de bienestar. (Tarragona. 2013)

Para centrar la definición del concepto felicidad con base en la técnica a utilizar para el desarrollo del proyecto investigativo Escala de Felicidad de Alarcón, se cree pertinente contar con la apreciación del autor de la misma quien planteó que “desde el punto de vista psicológico la felicidad puede conceptuarse como aquel estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado.” (Alarcón.2007. p 4-5)

De igual manera Alarcón (2000) plantea en su estudio las variables psicológicas asociadas a la felicidad, encontrando que en su búsqueda por la literatura psicológica en relación con el comportamiento emocional, se evidenció una notable orientación sobre aspectos como la depresión, la ansiedad, la frustración, entre otros que se alejan de una idea de comportamiento emocional positivo; por tanto las características positivas como la satisfacción con la vida, la alegría, el bienestar y felicidad, eran temas poco estudiados, de ahí su interés constante por trabajar en temas como estos.

Alarcón (2000) plantea que existen tres indicadores importantes en el desarrollo de su búsqueda por clarificar y evaluar el concepto felicidad, estos indicadores permiten tener una concepción completa acerca de la construcción que este autor tiene acerca del concepto felicidad.

“a)felicidad significa sentimientos de satisfacción que experimenta una persona, y sólo ella, en su vida interior; b) el hecho de ser un “estado” del comportamiento, alude al carácter temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero a la vez, es perecible; vale decir, no siempre se es feliz o dicho de otra manera, la felicidad se puede perder; c) la felicidad supone la posesión de un bien, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, la felicidad no tiene sentido sin poseer el bien u objeto que genera la felicidad; d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.)”

(Alarcón.2007. p. 4-5)

De igual manera se pretenden identificar diferencias sociodemográficas dentro del proyecto investigativo planteado, de la misma manera en que lo realizó el autor de la Escala Felicidad de Alarcón pues partir de su investigación logro determinar los siguientes

supuestos relevantes como: con respecto al estrato socio económico Alarcón (2007) evidenció que los miembros de los sectores de privados presentan, con mayor grado de pesimismo, depresión y tristeza cuando se les compara con individuos de sectores medio y alto, es el factor edad el autor plantea que las edades entre 50 y 60 años obtienen puntuaciones más elevadas en comparación con las personas más jóvenes, lo que pone en duda la creencia de que las personas mayores son menos felices que los jóvenes (Alarcón. 2007)

Es a partir de esto que el autor desarrolla una hipótesis para dar respuesta al ¿por qué la gente mayor se siente más feliz? en cuanto a este planteamiento Alarcón dice que los adultos mayores tiene experiencias más satisfactorias en comparación con la población joven, debido a que experimentan control de sus emociones, aprenden a destacar los aspectos positivos y a desvalorizar los efectos negativos, por otra parte cabe resaltar que el autor no encontró características determinantes para el factor felicidad en las diferencias de género y estado conyugal. (Alarcón. 2007)

Alarcón (2000) a través de sus estudios identificó a través de un análisis factorial cuatro factores subyacentes al constructo felicidad:

“El primero de ellos es la Ausencia de Sufrimiento Profundo, relacionado con la ausencia de estados depresivos, pesimismo e intranquilidad. El segundo componente es la Satisfacción con la Vida, que expresa el grado de satisfacción de la persona con las metas alcanzadas. Es así, que la satisfacción de vida es el contraste entre las metas y la percepción de logro de esas metas. El tercer factor que explica el comportamiento feliz es la Realización Personal, que evidencia tranquilidad emocional en base a una orientación hacia metas que la persona considera como importantes para su vida (...) Finalmente, el

factor Alegría de Vivir, hace referencia al optimismo y la alegría como expresión de la felicidad” (Caycho. 2010. p. 142)

De esta manera se logra establecer que la felicidad es un proceso dinámico, que esta en constante interacción con un gran número de condiciones que actúan sobre las personas, de este modo se generan respuestas diferentes pero de manera positiva. Estas condiciones se agrupan de distintas formas: “Biológicas (género, salud, malformaciones), psicológicas (rasgos de personalidad, autoestima, valores, creencias afectos), y socioculturales (matrimonio, ingreso económico, familia, marginación, etc.)” (Caycho. 2010. p.143)

De este modo se logra entender que la felicidad es una experiencia subjetiva que cada persona experimenta de manera distinta dependiendo de las condiciones individuales, lo que genera niveles desiguales de felicidad entre las personas. Según Alarcón, “lo que busca la investigación científica de la felicidad es establecer las causas universales que regulan el comportamiento feliz, más allá de las variaciones individuales o la diversidad cultural” (Caycho. 2010. P. 145)

En este sentido, el campo del comportamiento organizacional positivo (POB), ha surgido del nuevo enfoque de la psicología positiva, el cual estudia y se enfoca en los puntos fuertes de los recursos humanos, destacando aspectos positivos y capacidades psicológicas, que se pueden desarrollar, gestionar y medir, y de este modo mejorar del rendimiento en el lugar de trabajo. Por lo regular, estudios de este tipo se enfocan en condiciones psicológicas positivas individuales, y mejorara el rendimiento y bienestar del empleo. Pero el POB lo que pretende es brindar una mirada más integral de la vida laboral, proporcionando un marco conceptual para el estudio la felicidad y el bienestar subjetivo en las organizaciones. Dentro del cual los términos bienestar subjetivo y felicidad se conciben como:

El bienestar en el trabajo, es la situación en la que un empleado está satisfecho con su trabajo y experimenta emociones positivas frecuentemente, como la alegría y la felicidad, y las emociones negativas son poco frecuentes, como la tristeza y la ira. Según Fisher (2010), la felicidad no es un término que se ha utilizado ampliamente en el mundo académico. Es por esto que lo que tienen en común todas esas atribuciones desde esta perspectiva, es que en todas se refieran juicios agradables, actitudes positivas, o experiencias placenteras en el lugar en el trabajo.

Con base al planteamiento relacionado por Warr (2013) la cual se titula “el modelo vitamínico”, haciendo referencia a la comprensión de la felicidad y la infelicidad en el trabajo.

Tabla 1

Principales características laborales de felicidad o infelicidad en el trabajo.

Característica laboral	Sub – componentes
A1. Oportunidad de control.	Influencia personal, autonomía, libertad de decisión, participación, libertad en la toma de decisiones.
A2. Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades.	Un entorno potencial para el uso y desarrollo de competencias y conocimientos.
A3. Metas generados externamente	Demandas externas, desafío, baja carga y sobrecarga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, Trabajo emocional, conflicto trabajo-casa.
A4. Variedad	Cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales, localización trabajo variada.
A5. Claridad del entorno	Resultados predecibles, requisitos claros, claridad de rol, retroalimentación sobre las tareas, baja ambigüedad respecto al futuro.
A6. Contacto con otros	Contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo.

A7. Disponibilidad de dinero	Ingresos disponibles, nivel salarial, pago por resultados.
A8. Seguridad física	Condiciones de trabajo adecuadas, grado de riesgos, calidad de los equipos de trabajo.
A9. Posición socialmente valorada	Importancia de la tarea o función, contribución a la sociedad, status en grupos valorados.
A10. Apoyo del supervisor	Consideración por parte de los jefes, trato justo por parte del supervisor, preocupación por el bienestar propio.
A11. Desarrollo de carrera	Seguridad laboral, oportunidades de promoción.
A12. Equidad	Justicia dentro de la propia organización, equidad en las relaciones de la organización con la sociedad.

Nota: recuperado del modelo vitamínico de Warr (2013)

Las anteriores características reflejan los recursos denominados ejes de la felicidad, que deben ser propiciados por los administrativos para que de esta manera sus colaboradores experimenten felicidad laboral, lo que posteriormente se presenta como el modelo vitamínico “que propone una relación no lineal entre el contenido del trabajo y la felicidad o infelicidad de los trabajadores. (...) se supone que existirán variaciones en el patrón postulado entre los diferentes ejes de la felicidad.”(Warr.2013.p.2).

Cabe mencionar que para lograr en los empleados niveles altos de felicidad es necesario potencializar estas características laborales, con el fin de mejorar las condiciones de su entorno y los procesos mentales generadores de bienestar, infiriendo que si se mantiene un equilibrio en dichas características laborales este modelo de aplicación puede llegar a ser de gran utilidad para una adecuada gestión del talento humano en la organización. Sin embargo al atribuirle a la variable felicidad un componente ambiental como lo son las características laborales

que integran la organización, es necesario dar lugar a un concepto orientado a la individualidad como lo es el término felicidad pero centrado en la persona, entendiendo que la felicidad es un aspecto subjetivo y por tanto debe ser tenido en cuenta de manera particular, clarificando características que pueden ser generadoras de felicidad o infelicidad.

Luego de una profundización en las características laborales de infelicidad o felicidad en el trabajo, se permite atribuirle influencia directa a la sensación de felicidad o infelicidad de los trabajadores a características laborales como: las condiciones ambientales a las cuales están sometidos los trabajadores, las experiencias individuales y felicidad centrada en la persona, estas están directamente asociadas con experiencias positivas o negativas experimentadas dentro de la actividad laboral.

“Existen distintas formas de relación entre las variables ambientales y las individuales. Por ejemplo, determinadas variables ambientales y personales pueden ser importantes para la felicidad, pero operar de forma independiente. Igualmente, ambas pueden tener un efecto moderador mutuo. Además, la interacción mutua puede desarrollarse a lo largo del tiempo. Por ejemplo, las características cognitivas, físicas o de personalidad de las personas influyen en la elección de ciertos empleos o en la preferencia por determinadas actividades de un trabajo, lo que a su vez afecta a la felicidad.”(Warr 2013.p.5).

Se hace notoria la existencia de elementos importantes que están relacionados con la felicidad o infelicidad, que pueden estar asociados con experiencias laborales y elecciones personales, puesto que los indicadores anteriores permiten tener una noción más clara de cómo las personas están en constante interacción con este entorno y con las elecciones que toman, arrojando como resultado sus niveles de felicidad.

Por otra parte, Kahneman psicólogo estadounidense, fue reconocido en el año 2002 con un premio nobel de economía, gracias a su habilidad para integrar aspectos psicológicos en las ciencias económicas. Abordando aspectos de la experiencia frente a la memoria y su influencia con la felicidad, de igual manera sus aproximaciones teóricas en aspectos económicos, consumo, dinero y felicidad. Lo que lo llevo a destacarse a nivel mundial.

Este autor plantea que no se debe pensar en la felicidad como un sustituto para el bienestar, es un concepto totalmente diferente, la diferencia es que no todas las personas prestan atención a las mismas cosas, como por ejemplo cuando se piensa en las experiencias pasadas y cuando las estamos viviendo. Es así que se debe tener en cuenta que una parte de la felicidad está en la experiencia y otra parte en los recuerdos. (Kahneman, 2005)

Kahneman en su texto ¿Estaría feliz si fuera más rico? Focalizándose en una ilusión, plantea que muchas veces la felicidad es medida de una manera global, descartando aspectos relevantes del momento, es por esta razón que sugiere que a las personas se les evalúe su felicidad de manera más específica, reportando sus sentimientos en tiempo real, lo que da una medida de la felicidad experimentada. Debido a que encuestas realizadas en muchos países en las últimas décadas señalan que, en juicios globales promedio, reportan que la satisfacción con la vida o la felicidad no han cambiado mucho a lo largo las últimas cuatro décadas, a pesar de los cambios económicos, lo que señala que se están dejando por fuera aspectos relevantes es dichas evaluaciones. (Kahneman, 2005)

De igual forma, se ha evidenciado que el bienestar subjetivo es más débil cuando se utiliza una medida de la felicidad con experiencia en lugar de una medida global; vistos desde la perspectiva del autor esto quiere decir: “cuando la gente considera que el impacto es un solo factor en su bienestar, no sólo ingresos, que son propensos a exagerar su importancia; nos

referimos a esta tendencia como el enfoque ilusión. Ingresos que tiene un menor efecto momento a momento las experiencias hedónicas de las personas, que en el juicio que hacen cuando se les pide reportar su satisfacción con su vida o en general felicidad” (Kahneman. 2006. P.31).

En relación con lo anterior Kahneman (2006), estudió la relación entre la riqueza y la felicidad, en la cual evidencio su poca incidencia, generando de esta manera el siguiente interrogante: ¿Por qué el nivel de ingresos incide tan poco en el bienestar? es así que el autor sostiene que existen varias explicaciones.

Una de ellas comprende que ganar más o menos que otros es más importante que el nivel de ingresos en sí, destacando que la jerarquía en la distribución del ingreso es lo que influye en la satisfacción. También sostiene que los individuos se adaptan a los bienes materiales. Así, el incremento en el ingreso, del cual se espera que aumente su bienestar al incrementar el nivel de consumo, tiene un efecto poco duradero, ya sea porque la adquisición de bienes materiales tiene poca incidencia en el bienestar al superar cierto nivel de consumo, o por la adaptación al placer que manifiesta el sujeto.

Por último, Kahneman propone una explicación diferente y muchos más relacionada con el ambiente laboral, debido a que al incrementar su ingreso la gente pasa menos tiempo en actividades relacionadas con el bienestar y mucho más tiempo en la actividad laboral. Dicho de otra manera las personas con mayores ingresos pasan más tiempo trabajando y en actividades obligatorias, en definitiva, el autor concluye que los sujetos que reciben mayores ingresos, pasan su tiempo en actividades que reportan un bajo nivel de placer y están más vinculadas en cambio a un incremento de tensión, estrés y displacer y a la vez que pasan menos tiempo realizando actividades recreativas, y placenteras. (kahneman. 2012)

Es así que se puede decir que cuando el sujeto desea un mayor ingreso, probablemente cree que este incrementará su bienestar, gracias a que le permitirá pasar más tiempo en actividades recreativas, cuando en realidad debería señalarse que en vez de aumentar su ingreso, seguramente tendrá que destinar más tiempo a trabajar, y por consiguiente a sacrificarse tiempo libre, según lo anterior el autor expone que: “es poco probable que este cambio en el uso del tiempo incremente la felicidad en tiempo real”.(Bershadsky cita a Kahneman. 2010. p.48)

Kahneman por otra parte habla del concepto de felicidad, mencionado en su libro y por el cual fue acreedor del premio Nobel “pensar rápido, pensar despacio”. Tomando un apartado en específico en el autor habla la existencia de dos “yo”, el “yo que experimenta” y el “yo que recuerda”. Ambos yo son de gran importancia para la manera en que se tiende a juzgar la felicidad. Aunque el yo que experimenta es responsable de registrar las sensaciones que se tienen de los eventos mientras éstos suceden, el yo que recuerda es que le da un sentido a esas experiencias, y como dice Kahneman: “Los recuerdos son todo lo que conservamos de nuestra experiencia vital, y la única perspectiva que podemos adoptar cuando pensamos en nuestras vidas”. (Kahneman. 2012. p. 496)

Es así que la valoración que se hace de la felicidad puede verse afectada por la confusión entre memoria y experiencia, de manera que incluso un vida larga llena de satisfacciones puede verse como poco agradable en función de unos pocos años finales menos agraciados; además, el efecto de sustitución puede hacer que se valore la vida y el bienestar en función de unas pocas ideas que en el momento de valorar estén accesibles en la memoria, o como lo menciona el autor ilusión de focalización, incluso aunque éstas sean irrelevantes para la valoración total; por último, se puede pensar que la felicidad futura puede depender de unas circunstancias a las que

se da un peso exagerado y poco justificado, llevándonos a realizar malas elecciones.(Kahneman. 2012)

Desde esta perspectiva se puede entender que la felicidad es un concepto complejo y por esta razón Kahneman expone: “En los últimos diez años hemos aprendido muchas cosas nuevas sobre la felicidad. Pero también hemos aprendido que la palabra felicidad no tiene un significado único y no debiera usarse como se usa. A veces el progreso científico nos deja más perplejos de lo que ya estábamos antes”. (Kahneman. 2012. p. 530)

De acuerdo al autor en compañía de otros pensadores, exponen que: “(...) tenemos que dejar de perseguir la felicidad y comenzar la búsqueda de breves momentos de diversión y significatividad saboreando experiencias, practicar la gratitud, y la atención cultivar ayudar a todos para aumentar el disfrute y placer en lo que hacemos y, por lo tanto, aumentar los niveles de felicidad de nuestro disfrute del día a día de la vida. Cuando nosotros podemos hacer esto muy bien, tenemos la oportunidad de influir no sólo en nuestro propio bienestar sino también el bienestar de nuestra familia, amigos y comunidad en general.” (Kahneman, Wharton. y Keonig.2010.P.12)

Gracias a la recopilación llevada a cabo se logra establecer que los autores que hablan del concepto bienestar subjetivo y felicidad no hacen una clara diferenciación entre estos dos conceptos, es por esto que es necesario clarificar que en el proyecto investigativo el termino bienestar subjetivo- felicidad corresponden a la misma tradición teórica y fueron tomados en el mismo sentido.

“Calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital y bienestar social, son tomados parte de una terminología que se relaciona con la felicidad, y que pretenden adquirir un

estatus ontológico a través de la clarificación del concepto y de capacidad para ser medido. A partir de innumerables controversias, actualmente existen ciertos consensos como: 1. El bienestar tendría una dimensión básica y general que es subjetiva, 2. El bienestar estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos –emocionales (referido a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos –valorativos (referido a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida).” (Carvajal et al. 2013, p. 5).

Lo que clarifica una vez más que los conceptos asociados a felicidad están centrados en una experiencia satisfactoria subjetiva vivenciada tanto emocionalmente como de manera cognitiva, lo que permite destacar que dicha sensación encierra placer y disfrute.

Desempeño laboral

Es necesario indagar con respecto al desempeño laboral, como la otra variable asociada a la investigación, teniendo en cuenta que al evaluar este es posible tener una visión acerca de la manera en que el empleado desempeña su labor y la disposición que tiene frente a las diversas actividades laborales.

Es entonces que el desempeño, según Carvajal et al. (2013) citado por Toro (1988). “Es cada uno de los efectos o consecuencias que se desprenden de una acción laboral o desempeño dado, donde el desempeño como conducta está asociado a sus resultados, aunque no siempre un desempeño eficiente tiene un resultado efectivo o viceversa”. (p.53). Con respecto a lo anterior, se debe tener en cuenta que los resultados obtenidos producto del desempeño laboral, se ven directamente afectados por factores externos que puede influir en el resultado esperado, es por esta razón que dicho autor plantea que “para que la evaluación por resultados sea objetiva y equitativa se requiere que existan metas de área y metas particulares por individuo, además

deben ser integradas al sistema de la organización y deben ser cuantitativas, precisas, claras y alcanzables. Además de ser negociadas y concebidas con los responsables, lo mismo que previstas a alcanzar por periodos cortos no mayores a un año (...)" (Toro 1988.Citado por Carvajal et al. 2013. P.53).

En este orden de ideas, el desempeño laboral es la actividad más importante dentro del campo organizacional, de esta manera se desarrolla el modelo compuesto por tres componentes, el primero de ellos propone el desempeño como lo que se lleva a cabo y puede ser observado, el segundo es la ejecución de una acción y no su resultado, y por último el desempeño es entendido como la realización de diversas actividades y responsabilidades. (Salgado 2006.Citado por Carvajal et al. 2013. p.p.53,54).

Para hablar sobre desempeño laboral, se debe tener en consideración la evaluación del desempeño, que se refiere a: "Un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos" (Gil, Junca, Méndez y Meneses. S.F. p. 1).

La evaluación de desempeño es un proceso en el que se mide el nivel de ejecución de las labores asignadas al cargo de cada integrante de una organización, para llevarla a cabo es necesario tener en consideración tres pasos descritos como; primero la descripción la cual se centra en identificar las áreas de trabajo que debe analizar el directivo para medir el rendimiento de sus empleados y que a su vez deben ir asociadas al sistema de evaluación que implemente la empresa, segundo la medición vista como un sistema de evaluación que contiene las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del empleado para potencializar sus fortalezas y crear estrategias en las áreas que requieren mejora y tercero el desarrollo entendiendo como la

finalidad principal de un método de evaluación del desempeño, resaltando que estas deben analizar lo que está sucediendo en tiempo real en la organización contribuyendo con el desarrollo y manteniendo del potencial en la empresa.(Gil, et al.SF).

De igual manera Pérez. (2009) aporta en cuanto a la evaluación de desempeño que esta trae consigo múltiples beneficios a nivel organizacional y por esto plantea:

“Evaluar el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización conozca los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados, pero nunca ha sido una tarea fácil y muchas veces la evaluación de ese desempeño deja mucho que desear en la práctica misma de la administración de las empresas, en virtud de que se trata de una actividad en la cual se entremezclan consideraciones subjetivas que entorpecen la propia evaluación y prestan importancia a elementos que no se refieren directamente al rendimiento efectivo de los trabajadores. Por eso se han diseñado muchos métodos y, en realidad, la naturaleza misma de las labores, permite que cada empresa adapte algunos de esos métodos o diseñe y aplique uno diferente ideado por sus administradores.(Pérez. 2009.p.1).

Cabe plantear que la principal utilidad de hacer una evaluación de desempeño, es establecer con base a las evidencias y resultados encontrados a través del método de evaluación aplicado por cada organización, el reconocimiento y la identificación de los aportes de los empleados al cumplimiento de metas, objetivos o proyectos, y de este modo se puedan hacer planes de mejoramiento individual e institucional que contribuyan al aumento de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las mismas. De igual forma la evaluación del desempeño permite evidenciar puntos específicos como falencias, aspectos por mejorar entre otros, tanto para la organización, el evaluador y el evaluado, como por ejemplo los siguientes:

Con respecto a la organización es necesario establecer un objetivo en común, destacar la importancia y el significado de los puestos de trabajo, estimular a las personas para que consigan mejores resultados, valorar las contribuciones individuales, identificar el grado de pertinencia de las personas a puestos de trabajo y optimizar las capacidades personales, mejorar el rigor y la equidad de las decisiones que afectan a la gestión de los recursos humanos con estrategias como promoción y retribución.(Gil, et al. S.F)

Los componentes que se deben tener en cuenta con respecto a los evaluadores tiene que ver con la fomentación de comunicación y cooperación con las personas que van hacer evaluadas, brindar sentido a la actividad de los evaluados dentro de la organización, dándoles conocer sus puntos fuertes y sus áreas de mejora, ofrecer información sobre las prioridades y pautas para el desarrollo de sus labores, generar la sensación de equidad gracias al reconocimiento del esfuerzo personal, además de potenciar el conocimiento y las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.(Gil, et al. S.F)

Y por último en relación con los evaluados es importante la buena con su superior inmediato, así como poseer información sobre cómo es percibida su actuación profesional, está al tanto de como el evaluador planea las acciones para mejorar su competencia profesional, a su vez conocer los parámetros por los cuales va a ser valorada su actividad laboral, conocer los objetivos y metas que persigue la organización, e involucrarse en los mismos para así mejorar los resultados de la empresa, es importante que el evaluado cree un canal de comunicación entre responsable y colaboradores.(Gil, et al. S.F)

Es importante aclarar que pese a la importancia de la evaluación del desempeño realizada por un evaluador que posee la información de cada cargo, herramientas y conocimientos institucionales necesarios para llevar acabo tal tarea, esta investigación también implementara de

la autoevaluación como método de calificación, empleando la ya mencionada escala grafica de calificación. Basando esta decisión en el siguiente planteamiento:

“Este método tiene un valor educativo, pues el trabajador puede autocriticamente valorar su rendimiento, sus aciertos y desaciertos, sus potencialidades y debilidades y sobre todo permite definir su compromiso con la organización a través del vínculo de los aspectos evaluados con la misión y los objetivos de la organización.” (Delahanty.1095. p.3.)

Es relevante tomar en consideración las ventajas y desventajas que trae la implementación de este método entendiendo que este tipo de instrumentos permite que el trabajador refleja la opinión respecto a su rendimiento laboral, se propician espacios de sugerencias en cuanto a las mejoras que se pueden efectuar, permite que el empleado reconozca los logros alcanzados hasta el momento y a su vez que los directivos de la organización conozcan si el empleado se encuentra satisfecho con su trabajo. En cuanto a las desventajas que trae consigo la implementación de este tipo de escalas esta que existe una clara definición de los parámetros a autoevaluar, a su vez al ser un instrumento generalizado no está ajustado al área y al puesto de trabajo de cada uno de los empleados pertenecientes a la organización, del mismo modo no se puede desconocer el poco valor a la autocritica del trabajador, y si muy frecuente tendencia a dar calificaciones altas a su rendimiento laboral. (Delahanty.1095.)

De esta manera “Se puede determinar que la desventaja principal de este método radica en cual cercana a la realidad está la visión que tenga de sí mismo el trabajador que se autoevalúa. De como se ve a sí mismo el trabajador depende que la información que se obtenga sea válida y aporte datos valiosos al proceso de evaluación del desempeño laboral individual. Siendo el propio trabajador el principal gestor de su mejora, el

concepto que tenga de sí mismo, le proporcionara a la organización datos de los aspectos intangibles que es necesario desarrollar o potenciar.” (Delahanty.1095. p.4.)

Evidenciándose así su relación con el aspecto subjetivo de la felicidad, pues al igual que en la escala de felicidad de Alarcón, son sus propios aspectos intangibles y subjetivos los que salen a relucir en la evaluación, encontrando una concordancia en ambos métodos en donde los únicos comprometidos y conocedores de la realidad son los sujetos evaluados.

Luego de la revisión de los conceptos claves desarrollados en la investigación y de los apartados dirigidos a las teorías más acordes y aplicables a este proyecto, se cuenta con mayor dominio y una concepción clara acerca del concepto felicidad como factor subjetivo, y como éste puede estar directamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados de una organización, dichos aportes sirvieron como insumo importante para llevar a cabo no solo la fundamentación teórica y por ende acercamiento a la problemática, de igual forma aportó contenido para llevar a cabo el ejercicio práctico, realizando evaluaciones idóneas, basadas en las adecuadas prácticas de gestión humana.

Operalización de las variables

A continuación se ilustra de manera conceptual los conceptos claves que se desarrollaron a lo largo del marco teórico, involucrando las dimensiones de las escalas con el fin de tener un acercamiento a las mismas.

Tabla 2
Operalización de variables

Operalización De Variables

Felicidad subjetiva

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Felicidad subjetiva	<p>Es el sentimiento de satisfacción que experimenta una persona, y sólo ella, en su vida interior; el hecho de ser un “estado” del comportamiento, alude al carácter temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero a la vez, es perecible; vale decir, no siempre se es feliz o dicho de otra manera, la felicidad se puede perder; la felicidad supone la posesión de un bien, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, la felicidad no tiene sentido sin poseer el bien u objeto que genera la felicidad; el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos,</p>	<p>Es la sensación que experimenta la persona cuando se está satisfecha en todos los aspectos de su vida, tiene la percepción de que sus metas, sueños y objetivos han sido alcanzados como parte de su realización personal, la persona feliz emplea su tiempo en actividades que le generan disfrute y plenitud en el entorno que se desenvuelve, esta persona siente alegría de vivir mantiene expectativas positivas hacia el futuro y se logra hacer perceptible con la satisfacción que experimenta la persona con la vida.</p>	<p>Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir</p>	

	psicológicos, religiosos, sociales, etc.). (Alarcón, 2007.p.p.4-5).			
Sentido positivo de la vida	<p>“Implica tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, estando exentos de estados depresivos profundos. O, como lo explican Havighurst, Neugarten y Tobin (1999), se refiere a una valoración del afecto positivo frente al nivel de actividad en los roles de la vida cotidiana”. (Árraga., Sánchez. 2012. P.10).</p>	<p>La perspectiva que las personas tienen acerca de la vida, y a partir de la cual logran percibir el lado positivo de cada situación que experimentan. En dichas personas priman pensamientos positivos y en situaciones que obstaculizan su felicidad reflejan actitudes y pensamientos positivos hacia dichas circunstancias.</p>	<p>Las respuestas positivas indican: Profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial.</p> <p>Las respuestas de rechazo (hacia las afirmaciones), indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. (Alarcón, R. 2009).</p>	<p>Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; (totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, y totalmente en desacuerdo)</p>
Satisfacción con la vida	<p>“La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras,</p>	<p>La valoración que la persona hace sobre todos los aspectos de su vida. Dicha valoración se da en términos positivos, por lo tanto la persona experimenta satisfacción frente a su momento actual y</p>	<p>Satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que esta donde debe estar, o que se encuentra muy cerca de</p>	<p>Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; (totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, y</p>

cuanto le gusta a una persona la vida que lleva.” (Veenhoven. 1994.p.4) además tiene expectativas positivas sobre su futuro. alcanzar el ideal de su vida. totalmente en desacuerdo) (Alarcón, R. 2009).

“Refiere estados subjetivos positivos de satisfacción de las personas. Para Yuste, Rubio y Aleixandre (2004) no depende solamente de condiciones presentes, sino también de perspectivas futuras.” (Árraga., Sánchez. 2012.p.10).

Realización personal	Evidencia tranquilidad emocional en base a una orientación hacia metas que la persona considera como importantes para su vida. Estas metas se especificarán de acuerdo a condiciones culturales (valores) e	Disposición de la persona hacia objetivos que considera valiosos para su proyecto de vida. Emplean su tiempo en actividades que realmente contribuyen con el logro de sus propósitos.	Felicidad plena y no estados temporales del estar feliz. Señalando autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez. Todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa.	Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; (totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo, y totalmente en desacuerdo)
----------------------	---	---	--	---

individuales (personalidad). (Rodríguez. 2010.p.62).

Agrupación correspondiente a la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida. (Alarcón, R. 2009).

Alegría de vivir

Referido a ver las experiencias de la vida en forma positiva y sentirse generalmente bien. (Árraga. Sánchez. 2012. P.10).

Es una percepción positiva que las personas tienen sobre las experiencias de su cotidianidad, son personas que habitualmente tienen la sensación de plenitud y conformidad en el entorno que se desenvuelve, sensación de disfrute y confort con todas aquellas cosas que conforman la vida.

Señala lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y a sentirse generalmente bien. (Alarcón, R. 2009). (totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, y totalmente en desacuerdo)

Desempeño laboral

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	“El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las	Es la actitud que tiene el trabajador frente la actividad laboral, en la cual es posible percibir dentro de un contexto laboral la habilidad o	Producto, calidad, conociendo del trabajo, cooperación, comprensión de	

	funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su.” (Morales, 2009.p.2).	debilidad del trabajador en torno a la actividad que ejerce, que a su vez como conducta está asociada a un resultado lo que se conoce como desempeño.	las situaciones, creatividad y capacidad de realización
Producto	“Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque Sistemático decimos que algo o alguien es productivo cuando con una cantidad de Recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado obtiene el máximo de productos.” (Cabral. (SF),p.2)	Una asociación entre los resultados y el tiempo que emplea para sacar la productividad.	Volumen y Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo) Reader. (SF).
Cualidad	“Es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las	Es la habilidad para desarrollar una labor de manera adecuada, rendimiento óptimo y eficacia en su labor.	Exactitud, esmero, y orden en el trabajo. Reader. (SF). Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)

necesidades y expectativas del cliente, y cumplir con las especificaciones con la que fue diseñado.”
 (Ministerio de fomento.
 (SF).p.5)

<p>Conocimiento del trabajo</p>	<p>Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que (...) debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. (Ministerio De Educación Nacional. Colombia (SF).p.6)</p>	<p>Son las competencias que desarrolla el trabajador, manteniendo una actitud de comprensión de las tareas que realiza.</p>	<p>Grado de conocimiento del trabajo. de Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)</p>
---------------------------------	---	---	--

Cooperación “Obrar Posición de contribución Actitud ante la Tipo Likert de

	juntamente con otro u otros para un mismo fin” (López. (2010).p.1)	del trabajador frente a la organización y a los integrantes pertenecientes a esta.	empresa, al jefe y sus colegas. Reader. (SF).	cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)
Comprensión de las situaciones	“Se refiere a entender, justificar o contener algo. La comprensión, por lo tanto, es la aptitud o astucia para alcanzar un entendimiento de las cosas.”(Copyright. (2008).p.1)	Percepción adecuada de las situaciones que se generan en el ambiente laboral, capacidad para adaptarse a los cambios, y cumplimiento oportuno de sus actividades laborales.	Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas. Reader. (SF).	Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)
Creatividad	“La creatividad se muestra al dar existencia a algo novedoso. Lo esencial aquí está en la novedad y la no existencia previa de la idea o producto. La creatividad es demostrada inventando o descubriendo una solución a un problema y en la demostración de cualidades excepcionales en la solución del	Capacidad de crear nuevas ideas, mantener una actitud propositiva frente a la realización de actividades novedosas que generen resultados aplicables.	Empeño, capacidad para crear ideas y proyectos. Reader. (SF).	Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)

mismo”.
(Flanagan (1958)
citado por
Esquivias
(2004).p.4.)

Capacidad de realización	“Es la capacidad del individuo para formalizar las ideas, para planear, desarrollar y ejecutar proyectos. Es la actitud para convertir las formulaciones en soluciones prometedoras y acciones decisivas, es la exigencia de llevar el impulso creativo hasta su realización.” (Corpogestion. (2011).p.3)	Habilidad para llevar a cabo proyectos y poner en práctica ideas y proyectos. pro de la organización.	Capacidad para Tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: (optimo, bueno, regular, tolerable, malo)
--------------------------	--	---	--

Nota: Operalización de Variables correspondiente a la variable felicidad subjetiva y desempeño laboral.

Metodología

Esta investigación cuenta con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental- Transversal y un alcance correlacionar.

Diseño de investigación:

La investigación sobre relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral, posee un enfoque cuantitativo entendiéndolo como un conjunto de proceso secuencial, denominado textualmente como; “Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.”(Hernández, Callado, Baptista, 2010, p.4), de este modo se afirma la implementación de instrumentos de medición de las variables, como lo son la Escala Gráfica de Calificación, la cual evalúa el desempeño laboral y la Escala de Felicidad de Alarcón, es así pues que se llegó a la correlación de las mismas.

El estudiocorrelacionar tiene como objetivo “Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.”(Hernández, callado y Baptista. 2010, p.81).En este caso, lo que se pretendió con la realización de dicho proyecto, fue estudiar la relación entre la variable felicidad subjetiva y la variable de desempeño laboral, de este modo identificar las características de las mismas y la influencia entre ambas variables.

La investigación fue de diseño no experimental pues “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.” (Hernández,

callado y Baptista. 2010, p.149) puesto que este estudio tuvo como finalidad describir y analizar si presenta o no relación de las variables desarrolladas sin entrar a manipular ninguna de las anteriores, específicamente se observó y cuantificó su dinámica.

El estudio es de tipo transversal, planteado por Hernández, Callado, Baptista como la investigación que es llevada a cabo en un momento determinado y no tiene una continuidad en el tiempo, teniendo como propósito describir las variables y luego analizar su incidencia y relación en un momento dado. (Hernández, Callado y Baptista. 2010, p.149)

Población y Muestra:

El proyecto investigativo se llevó a cabo en Gas auto Del Café en la ciudad de Armenia Quindío.

Gas auto del Café es una empresa privada constituida desde 2008. Sus instalaciones cuentan con la capacidad física y tecnológica para convertir 5 vehículos diarios. Cuenta con más de ocho años de experiencia en todo el Eje Cafetero, donde ha sobrepasado los límites promedio de servicio cada año a diferentes marcas de vehículos de todas las marcas del mercado, trabaja con equipos Italianos y Argentinos de Gas Natural Vehicular – GNV.

Gas auto Del Café presta el servicio de adaptación a gas natural vehicular cumpliendo con las normas técnicas y requisitos necesarios, es una empresa enfocada con el ahorro del cliente y la protección del medio ambiente.

Logo institucional:

Figura 2: Logo institucional GASAUTO.



Nota: Recuperado de manual de convivencia Gas auto Del Café. (2008)

Lema institucional: “Comprometidos con el ahorro y el medio ambiente” (Gasauto Del Café. 2008)

Para el desarrollo de la investigación se tomó la totalidad de la población siendo 20 empleados, distribuidos en diferentes cargos, es por esto que no es necesario realizar una delimitación de la población, debido a que esta organización esta constituida con un numero reducido de empleados; al tomar la totalidad de la población se está contribuyendo con el manejo de las adecuadas prácticas de gestión humana, evitando la generalización de los resultados asociados a características e hipótesis producto de la investigación.

Instrumentos:

Los instrumentos de evaluación implementados en la investigación fueron: la Escala de Felicidad de Alarcón, validada y estandarizada en la Universidad Autónoma de México y la Escala Grafica de Calificación, uno de los métodos más implementados a nivel organizacional para evaluar el desempeño laboral.

La Escala de felicidad de Alarcón está compuesta por 27 ítems contruidos según una escala de tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo, y totalmente en desacuerdo. Al extremo positivo se le otorga cinco puntos y al extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente. Según la clave de calificación se atribuye puntajes altos en reacción positiva hacia la felicidad, los puntajes bajos indican baja felicidad. Los ítems negativos se califican inversamente y son: 2, 7, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22.

La escala de felicidad de Alarcón mide cuatro dimensiones las cuales estas distribuidas de la siguiente manera: Sentido positivo de la vida: 23, 20, 19, 22, 18, 7, 26, 17, 2, 14, 8, Satisfacción con la vida: 1, 3, 5, 4, 6, 10, Realización personal: 25, 27, 24, 21, 9 y la Alegría de

vivir: 13, 15, 16, 12, 11. Para su calificación se tiene en cuenta el consolidado total de la sumatoria y este se ubica en los cortes de calificación. De igual forma se especifica que la escala cuenta con una varianza total de 50.32 y un alfa de cronbach total de 0.917.

La Escala gráfica de calificaciones está compuesta por 7 ítems contruidos según una escala de tipo Likert de cinco alternativas de respuesta, que varían dependiendo la dimensión evaluada. Al extremo positivo se le otorga cinco puntos y al extremo negativo un punto. Las dimensiones evaluadas se dividen en dos categorías, las cuales son desempeño actual del trabajador en su cargo, distribuidas en: producto, cualidad, conocimiento del trabajo y cooperación, y las características individuales, las cuales solo toman en cuenta el comportamiento funcional dentro y fuera de su ocupación, divididas en: comprensión de las situaciones, creatividad y capacidad de realización. Por otra parte, para la calificación del instrumento se tiene en cuenta el consolidado total de la sumatoria y este se ubica en los cortes de calificación.

Ficha técnica.

Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo en la presente investigación consta de los siguientes pasos, con el fin de anular o corroborar la hipótesis planteada.

-Aprobación aplicación propuesta de investigación.

Pasos protocolarios para la aceptación de aplicación de propuesta investigativa.

-Definición de plan de acción y cronograma (con la empresa)

Se definieron las fechas y los productos finales por considerar en la aplicación de la propuesta investigativa.

-Convocatoria de participar de la investigación

Se invitó a los empleados en general a participar de la investigación, con la propuesta de que esta participación signifique un beneficio personal y para la organización, permitiendodescribir aspectos positivos en este caso la felicidad y su asociación con el desempeño laboral.

-Selección de la muestra

Total de la población

-Preparativos para la evaluación de felicidad subjetiva y desempeño laboral

Se diseñaron los aplicativos relevantes para la recolección de información en base a la necesidad de la investigación.

-Firma de consentimiento informado

Se tuvo en cuenta el carácter voluntario de la participación en los procesos investigativo, se hizo evidente el carácter de confidencialidad de identidad, especificando la y los manejos de la información coherentes con las políticas establecidas, todo esto como garantía para los participantes y la organización.

-Aplicación de los instrumentos.

Se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos pertinentes para la investigación, como lo fueron: la Escala Gráfica de Calificación y la Escala de Felicidad de Alarcón, resaltado la implementación de la autoevaluación de desempeño y la evaluación del jefe, por medio del mismos instrumento en este caso la Escala Gráfica de Calificación para obtener un resultado total de desempeño laboral, en el cual la autoevaluación conto con un peso del 20% y la evaluación del jefe un porcentaje del 80% para dar un consolidado del 100% total de desempeño laboral.

Para la distribución del porcentaje de la evaluación de desempeño, se tuvo en cuenta la necesidad de objetivad para evaluar dicha variable, y es por esto que el peso más significativo se

le otorga a la evaluación por jefes, y un peso menor a la autoevaluación, si dejar a un lado la percepción individual de los participantes con referencia a su desempeño laboral. Para dicha aplicación se tuvo cuenta la fecha estipulada por la organización y las investigadoras en la cual se citó a la población para la participación en la aplicación de la Escala Gráfica de Calificación en forma de autoevaluación y la Escala de Felicidad de Alarcón y luego una reunión con los jefes inmediatos del personal para realizar la evaluación de desempeño laboral por jefes.

-Calificación del instrumento

Se lleva a cabo la calificación de los dos instrumentos empleados en la investigación, los cuales se calificaron en escalas tipo Likert, puntuando de uno a cinco, esto se lleva a cabo en el Microsoft Excel, para que de esta manera se dé la tabulación de los datos y los resultados respectivos, lo que permite un consolidado total de calificación, que fue ubicado en los cortes de calificación de cada escala.

-Análisis estadístico

Se implementó la correlación estadística, la cual hace referencia a una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas, y de esta manera anular o corroborar las hipótesis de investigación. Este procedimiento fue llevado a cabo en Microsoft Excel, programa que permite manipular datos numéricos en su hoja de cálculo y en el Software SPSS versión 22, el cual es un sistema global para el análisis de datos, donde se llevó a cabo una correlación de Pearson entre las variables estudiadas.

-Discusión a la luz de la teoría.

Los resultados logrados en la investigación, se confrontaron con los hallazgos teóricos a la luz de la psicología organizacional positiva.

-Resultados, conclusiones y recomendaciones a la empresa.

Se elaboró un informe final sobre los procesos y los resultados obtenidos, orientado al beneficio de la empresa abordada, en el cual se tuvieron en cuenta las necesidades reales de la misma, en esta no solo se le entregó la información a la empresa, sino que también se hizo una retroalimentación a sus trabajadores y dueños, y se otorgaron carteles referentes a la felicidad laboral, para así contribuir a la generación de valor en la organización en relación con la investigación.

Abordaje Ético

Para llevar a cabo el desarrollo del proyecto investigativo se tiene en cuenta las consideraciones éticas incluidas en la ley 1090 del 2006, se dicta el código deontológico y bioético del ejercicio de la psicología en Colombia. En especial los artículos 50, donde se afirma que para elaborar y llevar a cabo ejercicios de investigación con fines psicológicos es necesario contar con una ley que de manera clara y precisa plantee la importancia de los principios éticos al momento de hacer parte de un estudio de investigación en el campo de la psicología y que esta a su vez este soportada por unas consideraciones éticas claras, la cual de manera textual plante a que: Art 50. “Los profesionales de la psicología al plantear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes” (congreso de Colombia. 2006. p.11) del mismo modo se tuvo en cuenta la resolución 8430 de 1993 (4 de octubre) del Ministerio de Salud, referente a la investigación en salud; la ley 1581 de 2012 (17 de octubre) relativa a la confidencialidad de los datos, y el estándar 8 del código de ética de la *American Psychological Association* (APA). Se solicitó a los participantes de la investigación la firma de un consentimiento informado, en el que aprobaron su disposición a participar en la investigación, teniendo en cuenta los objetivos, el alcance, los beneficios y el impacto de la misma. Se hizo

énfasis en el carácter voluntario de la participación, el aviso de confidencialidad, las políticas de manejo de información, además de aclarar que la evaluación realizada no está ligada a la contratación ni la vigencia del mismo, lo que sirven de garantías para los participantes incluidos en el proyecto investigativo.

Resultados

Con respecto a los hallazgos encontrados en la investigación: la relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gas auto del Café de la ciudad de Armenia – Quindío, en el año 2015, en el cual se indagó sobre la correlación entre felicidad subjetiva y desempeño laboral. Los resultados obtenidos demuestran que no existe correlación para este estudio, sin embargo se encontraron hallazgos relevantes para la investigación con respecto a las variables estudiadas en relación con las características sociodemográficas de la población, lo que permitió un enriquecimiento de conocimientos aplicados directamente desde las teorías estudiadas.

Es por esto que en este apartado se encuentra una descripción general de las características sociodemográficas de los empleados de Gas auto del Café, seguido de esto se muestran los resultados arrojados por la Escala de Felicidad de Alarcón, referentes a resultados generales y en relación a cada variable sociodemográfica tomada en el estudio.

Por otra parte, los resultados obtenidos con respecto al desempeño laboral, a través de la Escala Gráfica de Calificación, en los cuales se identifican los resultados de la autoevaluación, la evaluación por jefes y unconsolidado total de desempeño laboral, resaltando que lo anterior tiene una división de porcentaje con respecto al desempeño total, que corresponde a un 20% para la autoevaluación y un 80% para la evaluación por jefes, lo que arroja el resultado total de desempeño laboral. De igual manera estos tres resultados de desempeño se describen con los

datos sociodemográficos tomados en cuenta. Y por último se expone la correlación de las variables estudiadas, su descripción y otras correlaciones encontradas con respecto a las escalas y los datos sociodemográficos.

Los resultados descriptivos de las variables sociodemográficas se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 3
Datos descriptivos variable sexo

Variable	n	%
<i>Sexo</i>		
Hombres	13	65.0
Mujeres	7	35.0

Según la frecuencia y el porcentaje de las variables sociodemográficas se encontró con respecto a la variable sexo, una distribución de 13 hombres y 7 mujeres, dando la totalidad de 20 empleados, predominando los empleados del sexo masculino.

Tabla 4
Datos descriptivos variable edad

Variable	n	%
<i>Edad</i>		
< 30 años	11	55.0
> 31 años	9	45.0

Por otra parte, la variable edad se distribuyó en dos categorías: Menor de 30 años de edad, correspondiente al 55%, es decir a 11 personas. Así mismo, los mayores de 31 años de edad, que equivalen al 45%, agrupando 9 personas.

Tabla 5
Datos descriptivos variable estrato socioeconómico

Variable	n	%
<u>Estrato socioeconómico</u>		
Uno	4	20.0
Dos	7	35.0
Tres	8	40.0
Cuatro	1	5.0
Cinco	0	0

Con respecto al estrato socioeconómico, se refleja que los empleados de la organización Gas auto del café, se encuentran entre estratos socioeconómicos 1 y 4, distribuyéndose de la siguiente manera: 4 personas son estrato 1, 7 personas son estrato 2, 8 personas son estrato 3 y una persona es estrato 4, siendo el estrato 2 y el 3 los más frecuentes.

Tabla 6
Datos descriptivos variable escolaridad

Variable	n	%
<u>Escolaridad</u>		
Primaria	1	5.0
Secundaria	8	40.0
Técnico	5	25.0
Universitario	6	30.0

En relación con la variable escolaridad, se identificó que el personal ha cursado los siguientes estudios: primaria (5%), secundaria (40%), técnico (25%) y universitario (30%).

Tabla 7
Datos descriptivos variable tipo de contratación

Variable	N	%
<u>Tipo de contratación</u>		
Indefinido	19	95.0
Prestación de servicios	1	5.0

Y por último, el tipo de contratación es de dos tipos: indefinido con el 95% de la población y por prestación de servicios un 5 %.

Tabla 8

Estadístico descriptivo variables sociodemográficas

	Edad	Estrato Socioeconómico	Escolaridad	Tipo De Contratación
N Válidos	20	20	20	20
Media	32.65	2.30	2.80	1.05
Desv. Típ.	9.126	0.865	0.951	0.224

En la anterior tabla se encuentra la división típica y la media de los datos sociodemográficos, en la cual la edad presenta una media de 32.65 años con una desviación de 9.126, de igual forma el estrato socioeconómico cuenta con una media de 2.30 y una desviación típica de 0.865, para la variable escolaridad la media se ubica en 2.80 este representando el nivel técnico y una desviación típica de 0.951 y por último el tipo de contratación presenta una media de 1.05 y una desviación típica de 0.224, es decir, que la forma de contratación a término indefinido es la más utilizada.

Los resultados descriptivos de la variable felicidad subjetiva se encuentran en la tabla 13.

Tabla 9

Estadístico descriptivo Escala de Felicidad de Alarcón

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Total	20	97	126	111.15	9.422

La escala de felicidad es entendida en cortes de calificación distribuidos de la siguiente manera; una puntuación de 27-87 expresa muy baja felicidad, 88-95 designa baja felicidad, de 96-

110 otorga una categorización de mediana felicidad, 111-118 refleja una alta felicidad y la muy alta felicidad debe estar entre 119-135. Es así que las puntuaciones arrojadas en los empleados de Gasauto del Café reflejan que la población oscila entre los cortes de mediana felicidad (97) y muy alta felicidad (126), así mismo es importante mencionar que la media de la población se encuentra en alta felicidad (111.15), de igual manera se evidencia una distribución relativa entre los tres cortes como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 10

Cortes de calificación escala de felicidad

Cortes De Calificación	Porcentaje
Mediana Felicidad	45%
Alta Felicidad	25%
Muy Alta Felicidad	30%
Total	100%

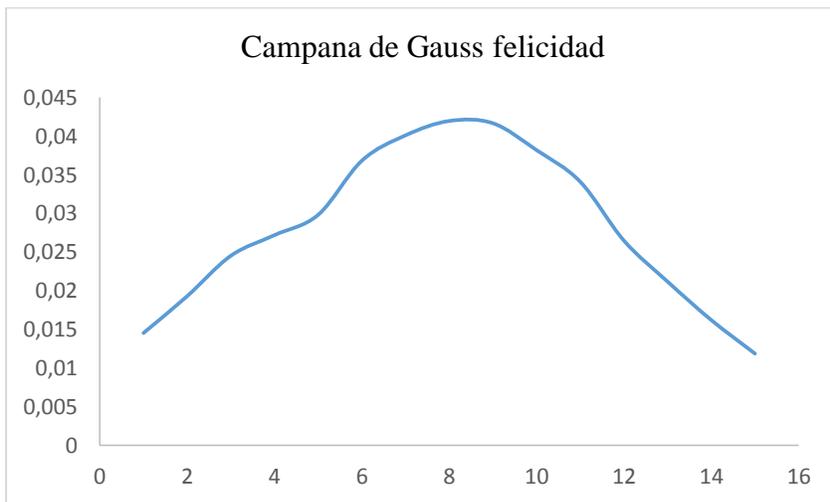
Se puede observar que el puntaje predominante es la mediana felicidad con una prevalencia del 45%, seguida de muy alta felicidad con un 30% y por último alta felicidad con un porcentaje del 25%. Destacando que ningún participante cuenta con niveles bajos ni muy bajos de felicidad.

Figura 3: Grafico de barras distribución resultados Escala de Felicidad



El grafico especifica la distribución y el porcentaje de los puntajes obtenidos en la prueba de felicidad de Alarcón para los 20 participantes y sus respectivas calificaciones.

Figura 4: Campana de Gauss felicidad



La distribución de los datos obtenidos al evaluar felicidad por medio de la Escala de Felicidad de Alarcón, demuestran una curtosis de $-1,31471294$, pues esta es la que indica una medida de la forma que se obtiene y la ubica en una platicúrtica que es entendida como menos apuntada y con colas más anchas que la normal y de acuerdo con el coeficiente de asimetría el

puntaje arrojado fue de 0,14874297, lo que determina una asimetría positiva o asimetría a la derecha.

Tabla 11

Felicidad en relación con la edad

Edad	Media	N	Desv. típ.
< 30	111.36	11	9.036
> 31	110.89	9	10.422

Con respecto a la edad y los niveles de felicidad, se evidencia que 11 sujetos que se encuentran entre el rango de edad de menores de 30 puntúan un alto nivel de felicidad, con una media de 111.36 y una desviación típica de 9.036. De igual forma, 9 sujetos que se ubican en el rango de edad de mayores de 31, puntúan una mediana felicidad con una media de 110.89 y una desviación típica de 10.422.

Tabla 12

Felicidad en relación con el sexo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Hombre	108.92	13	9.188
Mujeres	115.29	7	9.032

Con relación a los niveles de felicidad y el sexo se encontró que 13 varones se encuentran en los niveles de mediana felicidad con una media de 108.92 y una desviación típica de 9.188 y 7 mujeres se encuentra en un nivel de alta felicidad con una media de 115.29 y una desviación típica de 9.032.

Tabla 13

Felicidad en relación con el estrato socioeconómico

Estrato Socioeconómico	Media	N	Desv. típ.
Uno	112.50	4	4.796

Dos	110.71	7	12.406
Tres	109.75	8	9.192
Cuatro	120.00	1	.

En relación con los niveles de felicidad y el estrato socioeconómico, se hizo notorio una puntuación elevada para el estrato cuatro, puntuando una media de felicidad de 120.00, la cual se encuentra en el corte de calificación de muy alta felicidad y los estratos uno, dos y tres se encuentran en puntuaciones de alta felicidad, distribuidas de la siguiente manera: estrato uno se encuentra con una media de 112.50 con una distribución típica de 4.796, estrato dos se ubica en una media de 110.71 con una desviación típica de 12.406 y estrato tres cuenta con una media de 109.75 y una distribución típica de 9.192.

Tabla 14

Felicidad en relación con la escolaridad

<u>Escolaridad</u>	<u>Media</u>	<u>N</u>	<u>Desv. típ.</u>
Primaria	97.00	1	0
Bachillerato	113.00	8	9.258
Técnico	111.60	5	10.114
Profesional	110.67	6	9.459

En relación con los niveles de felicidad y la escolaridad, se hizo notorio una puntuación de mediana felicidad con una media de 97.00, para el nivel académico primaria, para bachillerato, técnico y profesional se encuentra en el corte de calificación de alta felicidad distribuidas de la siguiente manera: bachillerato se encuentra con una media de 113.00 con una distribución típica de 9.258, técnico se ubica en una media de 111.60 con una desviación típica de 10.114 y profesional cuenta con una media de 110.67 y una distribución típica de 9.459.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos categorías Escala de Felicidad de Alarcón

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Sentido Positivo	34	55	47.00	5.321
Satisfacción con la Vida	21	30	26.60	2.836
Realización Personal	12	16	14.50	1.147
Alegría Vivir	19	25	23.05	2.114

A partir de las cuatro categorías que evalúa la Escala de Felicidad de Alarcón, se evidencia que: el sentido positivo tiene un mínimo de calificación de 34, un máximo de 55 con una media de 47.00 y una desviación típica de 5.321, de igual manera la satisfacción con la vida puntúa un mínimo de 21 y un máximo de 30, con una media de 26.60 y una desviación típica de 2.836, por otra parte el área de realización personal presenta un máximo de calificación de 16 y un mínimo de 12, con una desviación típica de 1.147 y una media de 14.50, por último la alegría de vivir puntúa un máximo de 25 y un mínimo de 19 presentando una media de 23.05 y su desviación de 2.114.

Tabla 16

Estadísticos de fiabilidad Escala de Felicidad de Alarcón

Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	26

Con respecto a la confiabilidad de la escala de felicidad medida a través de alfa de cronbach, se evidencia que se ubica en un nivel alto de confiabilidad puesto que puntúa más de 0.70.

Los resultados descriptivos de la variable desempeño según las dos mediciones realizadas y la consolidación de éstas, se encuentran en las siguientes tablas:

Tabla 17

Estadístico descriptivo Escala Gráfica de Calificación

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Total Auto	24	34	29.80	2.567
Total Jefe	12	32	24.20	5.727
Total Desempeño	15	32	25.32	4.654

La Escala Gráfica de Calificación está entendida en cortes de calificación distribuidos de la siguiente manera; una puntuación de 7 a 11 determina un desempeño no satisfactorio, de 12 a 16 determina un desempeño mínimo requerido, una puntuación de 17 a 22 determina un buen desempeño, de 23 a 29 muy buen desempeño y una puntuación de 30 a 35 refleja un desempeño sobresaliente.

Tabla 18

Cortes de calificación desempeño laboral autoevaluación

Cortes De Calificación	Porcentaje
Muy buen desempeño	55%
Sobresaliente desempeño	45%
Total	100%

Es así que las puntuaciones arrojadas en los empleados en su autoevaluación de desempeño, refleja que la población considera que la misma se encuentra entre los cortes de muy buen desempeño (55%) y un desempeño sobresaliente (45%) como se evidencia en la anterior tabla.

Tabla 19

Cortes de calificación desempeño laboral evaluación por jefe

Cortes De Calificación	Porcentaje
Mínimo requerido	10%
Buen desempeño	25%

Muy buen desempeño	50%
Sobresaliente desempeño	15%
Total	100%

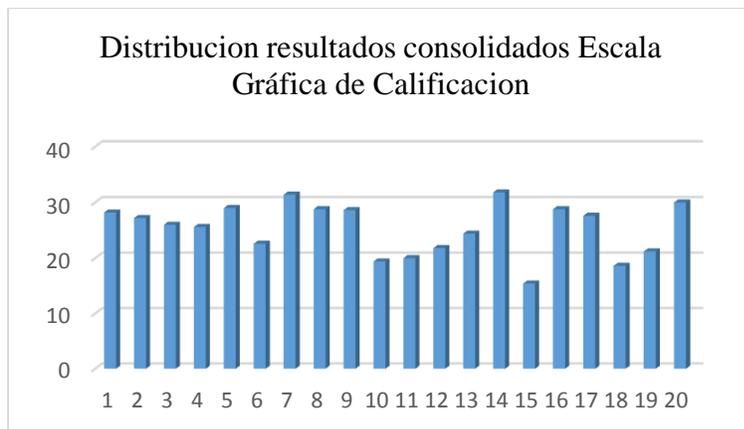
El puntaje está distribuido en cuatro cortes donde un mínimo requerido tiene un 10% de ocurrencia, buen desempeño 25%, muy buen desempeño tiene una frecuencia del 50% y un desempeño sobresaliente 15%. Destacando que ningún participante fue calificado con un desempeño no satisfactorio.

Tabla 20
Cortes de calificación desempeño laboral total

Cortes De Calificación	Porcentaje
Mínimo requerido	5%
Buen desempeño	30%
Muy buen desempeño	50%
Sobresaliente desempeño	15%
Total	100%

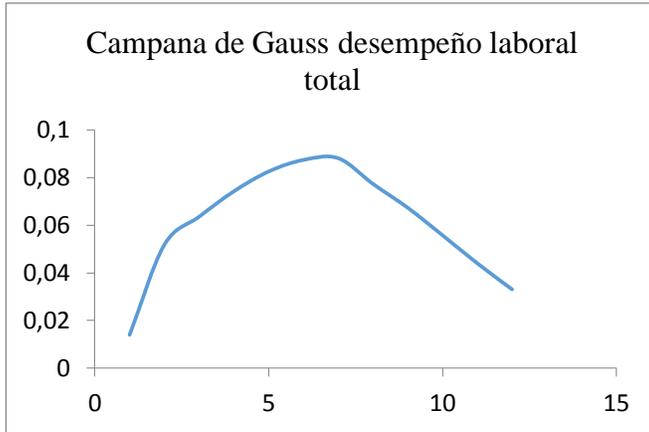
El puntaje está distribuido en cuatro cortes donde un mínimo requerido tiene un 5% de frecuencia, buen desempeño 30%, muy buen desempeño tiene una ocurrencia del 50% y un desempeño sobresaliente 15%. Destacando que los cortes de calificación son el resultado de la consolidación de las dos evaluaciones de desempeño.

Figura 5: *Grafico de barras distribución resultados desempeño laboral total*



El grafico especifica la distribución y el porcentaje de los puntajes consolidado de desempeño laboral total, con los resultados obtenidos por los 20 participantes.

Figura 6: Campana de Gauss desempeño laboral total



La distribución de los datos obtenidos al consolidar el desempeño laboral total evaluado a través de la auto evaluación y la evaluación por jefes por medio de la Escala Gráfica de Calificación, demuestran una curtosis de $-0,52828941$, esta es la que indica una medida de la forma que se obtiene y la ubica en una platicurtica que es entendida como menos apuntada y con colas más anchas que la normal y de acuerdo con el coeficiente de asimetría el puntaje arrojado fue de $-0,34142905$, lo que determina una asimetría negativa o asimetría a la izquierda.

Tabla 21

Estadísticos de Fiabilidad Escala Grafica de Calificación autoevaluación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.677	7

Con respecto a la confiabilidad de la escala de Escala Gráfica de Calificación realizada en forma de autoevaluacion se evidencia que se ubica en un nivel bajo de confiabilidad, gracias a

que puntúa menos de 0.70. Reiterando el por qué solo cubre el 20% de la evaluación total de desempeño, esta medida fue realizada a través de alfa de Cronbach.

Tabla 22

Estadísticos de fiabilidad Escala Gráfica de calificación por jefe

Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	7

Con respecto a la confiabilidad de la Escala Gráfica de Calificación realizada por el jefe, se evidencia que se ubica en un nivel alto de confiabilidad. Debido a que puntúa más de 0.70. Confirmando la importancia de tomar el 80% de sus resultados para la evaluación total de desempeño, esta medida fue realizada a través de alfa de Cronbach.

Tabla 23

Total jefe, total auto, total desempeño en relación con el estrato socioeconómico

Estrato Socioeconómico		Total Jefe	Total Auto	Total Desempeño
Uno	Media	24.75	31.75	26.15
	N	4	4	4
	Desv. típ.	4.272	1.708	3.538
Dos	Media	22.57	28.86	23.83
	N	7	7	7
	Desv. típ.	6.579	3.237	5.376
Tres	Media	24.75	29.75	25.75
	N	8	8	8
	Desv. típ.	6.135	2.121	4.887
Cuatro	Media	29.00	29.00	29.00
	N	1	1	1
	Desv. típ.	.	.	.
Total	Media	24.20	29.80	25.32
	N	20	20	20
	Desv. típ.	5.727	2.567	4.654

De acuerdo con la evaluación de desempeño realizada de manera autónoma y por el jefe para dar un consolidado de desempeño laboral total, se evidencia que los puntajes de desempeño laboral total en relación con el estrato socioeconómico, todos los estratos se ubican en una

puntuación de muy buen desempeño, pero al analizar la evaluación por el jefe se encuentra una diferencia entre el estrato socioeconómico dos que puntúa una media de 22.57 lo que lo ubica en un buen desempeño y en la autoevaluación se evidencia que en el estrato uno hay una media de 31.75 lo que los ubica en una desempeño sobresaliente.

Tabla 24

Total jefe, total auto, total desempeño en relación con el sexo

Sexo		Total Jefe	Total Auto	Total Desempeño
Varones	Media	24.31	29.54	25.35
	N	13	13	13
	Desv. típ.	6.303	2.470	5.037
Mujeres	Media	24.00	30.29	25.26
	N	7	7	7
	Desv. típ.	4.933	2.870	4.222
Total	Media	24.20	29.80	25.32
	N	20	20	20
	Desv. típ.	5.727	2.567	4.654

A partir de la evaluación de desempeño total y en relación con la variable sexo se logra identificar que tanto hombres como mujeres obtuvieron un muy buen desempeño laboral, las mujeres con una media de 25.26 y los hombres con una media de 25.32, puntajes que se encuentran dentro del rango de muy buen desempeño.

Tabla 25

Total jefe, total auto, total desempeño en relación con la edad

Edad		Total Jefe	Total Auto	Total Desempeño
<30	Media	25.00	29.55	25.91
	N	11	11	11
	Desv. típ.	6.050	2.382	4.830
>31	Media	23.22	30.11	24.60
	N	9	9	9
	Desv. típ.	5.495	2.892	4.605
Total	Media	24.20	29.80	25.32
	N	20	20	20
	Desv. típ.	5.727	2.567	4.654

De acuerdo con la evaluación de desempeño realizada de manera autónoma y por el jefe para dar un consolidado de desempeño laboral total, relacionado con la variable edad, la cual se dividió en dos grupos menores de 30 y mayores de 31 años de edad, lo que permitió evidenciar que los dos grupos se encuentran en un muy buen desempeño, puesto que los menores de 30 obtuvieron 24.60 y los mayores de 31 obtuvieron 25.32, encontrándose dentro del corte de calificación que designa muy buen desempeño.

Tabla 26

Total jefe, total auto, total desempeño en relación con la escolaridad

Escolaridad		Total Jefe	Total Auto	Total Desempeño
Primaria	Media	21.00	29.00	22.60
	N	1	1	1
	Desv. típ.	0	0	0
Bachillerato	Media	22.50	29.00	23.80
	N	8	8	8
	Desv. típ.	5.529	3.338	4.248
Técnico	Media	27.40	30.40	28.00
	N	5	5	5
	Desv. típ.	6.148	1.342	5.024
Profesional	Media	24.33	30.50	25.57
	N	6	6	6
	Desv. típ.	2.429	5.888	4.940

Se hace notorio que los puntajes de desempeño laboral total y desempeño por jefes en relación con la escolaridad, que los niveles académicos de técnico y profesional se ubican en el corte de calificación de muy buen desempeño, a diferencia de primaria y bachillerato que se encuentran en buen desempeño, a su vez en comparación con la autoevaluación el nivel técnico y profesional se califica con un sobresaliente desempeño, y bachillerato y primaria en muy buen desempeño.

Los resultados obtenidos de la correlación entre felicidad subjetiva y desempeño laboral se encuentran en la tabla 27.

Tabla 27

Correlación felicidad y desempeño laboral

<u>Total Felicidad</u>	Correlación de Pearson	-0.347	<u>Total Desempeño Laboral</u>
	Sig (bilateral)	0.134	
	N	20	

De acuerdo con los resultados arrojados en la correlación de Pearson, se identificó la no correlación entre la variable de felicidad subjetiva y desempeño laboral, debido a que no se identificó una significancia estadística, puesto que la puntuación obtenida fue de 0.134, lo que genera la aceptación de la hipótesis nula (Ho).

Sin embargo, se muestran a continuación las correlaciones encontradas entre los resultados de la variable desempeño laboral se encuentran en la tabla 28.

Tabla 28

Correlación resultados Escala Gráfica de Calificación

<u>Resultados Escala Gráfica de Calificación por evaluación de jefes</u>	Correlación de Pearson	994**	<u>Resultados Escala Gráfica de Calificación por evaluación total desempeño laboral</u>
	Sig (bilateral)	0	
	n	20	

Con respecto a los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson entre los resultados de desempeño, se halló una correlación significativa entre el resultado obtenido por la calificación del jefe para el desempeño de los empleados de Gasauto del Café y el consolidado total de desempeño laboral, puntuando 994** lo que la ubica en una a correlación es significativa al nivel 0,01 y esta es bilateral.

Las correlaciones obtenidas entre las escalas se ubican en las siguientes tablas

Tabla 29

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 1	Correlación de Pearson	-479*	Ítem 6 autoevaluación de desempeño
(En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal)	Sig (bilateral) n	0.033 20	
	Correlación de Pearson	-479*	Ítem 7 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral) n	0.033 20	

Se identificó una correlación entre: Ítem 1 relacionado con la satisfacción con la vida en la Escala de Felicidad de Alarcón e ítem 6 de la autoevaluación de desempeño por medio de la Escala Gráfica de Calificación relacionada con la creatividad, puntuando -479*, dando una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa. De igual manera el ítem 7 relacionado con la capacidad de realización en la misma escala, la cual puntúa -479*, así mismo es una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Tabla 30

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 3	Correlación de Pearson	-590**	Ítem 6 autoevaluación de desempeño
(Las condiciones de mi vida son excelentes)	Sig (bilateral) n	0.006 20	
	Correlación de Pearson	-468*	Total autoevaluación de desempeño laboral
	Sig (bilateral) n	0.039 20	

Se identificó una correlación entre: Ítem 3 relacionado con la satisfacción con la vida en la Escala de Felicidad de Alarcón e ítem 6 de la autoevaluación de desempeño por medio de la

Escala Gráfica de Calificación relacionada con la creatividad, puntuando -590**, dando una correlación significativa a nivel de 0.01 negativa. También se muestra una correlación con el total de autoevaluación de desempeño laboral, que puntúa -468* siendo una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Tabla 31

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 4	Correlación de Pearson	-472*	Ítem 7 evaluación de desempeño por jefe
(Estoy satisfecho con mi vida)	Sig (bilateral) n	0.036 20	

De igual manera se halló una correlación entre: ítem 4 relacionado con la satisfacción con la vida en la Escala de Felicidad de Alarcón e ítem 7 de la evaluación por jefes de desempeño relacionada con la capacidad de realización, la cual puntúa -472*, dando una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Tabla 32

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 5	Correlación de Pearson	-453*	Ítem 1 autoevaluación de desempeño
(La vida ha sido buena conmigo)	Sig (bilateral) n	0.045 20	
	Correlación de Pearson	-552*	Ítem 4 autoevaluación de desempeño
	Sig (bilateral) n	0.018 20	
	Correlación de Pearson	-545*	Ítem 5 autoevaluación de desempeño
	Sig (bilateral)	0.013	

n	20	
Correlación de Pearson	-517*	Ítem 6 autoevaluación de desempeño
Sig (bilateral)	0.02	
n	20	
Correlación de Pearson	-454*	Ítem 7 autoevaluación de desempeño
Sig (bilateral)	0.044	
n	20	
Correlación de Pearson	-738**	Total autoevaluación de desempeño laboral
Sig (bilateral)	0	
n	20	

Se identificaron 6 correlaciones significativas entre el ítem 5 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual hace alusión a la satisfacción con la vida y los ítems 1 relacionado con productividad, 4 referente a cooperación, 5 comprensión de las situación, 6 creatividad y 7 capacidad de realización, de la Escala Gráfica de Calificación realizada en forma de autoevaluación de desempeño, puntuando los ítems de 1, 4, 5, 6, y 7 entre -552* y -435*, evidenciando una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa. Además con respecto a la calificación total de la autoevaluación de desempeño, se identificó una correlación con el mismo ítem 5 de -738** demostrando una correlación significativa a nivel de 0.01 negativa.

Tabla 33

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 11	Correlación de Pearson	-493*	Ítem 1 autoevaluación de desempeño
(Es maravillo vivir)	Sig (bilateral)	0.027	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-467*	Ítem 7 autoevaluación de desempeño

Sig (bilateral)	0.036	
n	20	
Correlación de Pearson	-486*	Total autoevaluación de desempeño laboral
Sig (bilateral)	0.03	
n	20	

Se hicieron evidentes 3 correlaciones entre el ítem 11 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual se ubica en la dimensión de la alegría de vivir y los ítem 1 y 7 de la autoevaluación de desempeño por medio de la Escala Gráfica de Calificación, relacionadas: la primera con la productividad, con una correlación de -493* significativa a nivel de 0.05 negativa y la segunda con la capacidad de realización con una puntuación de -467 presentando una significancia a nivel de 0.05 negativa. De igual manera, una correlación de -486* significativa a nivel de 0.05 negativa entre el ítem 5 y la totalidad de desempeño laboral por autoevaluación.

Tabla34

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 16	Correlación de Pearson	-495*	Ítem 2 evaluación de desempeño por jefes
(La vida ha sido injusta conmigo)	Sig (bilateral)	0.026	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-502*	Ítem 6 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.024	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-642**	Ítem 7 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.002	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-535*	Total evaluación de desempeño laboral por jefes
	Sig (bilateral)	0.015	
	n	20	

Correlación de Pearson	-537*	Total desempeño laboral
Sig (bilateral)	0.015	
n	20	

Con respecto al ítem 16 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual hace parte de la dimensión de la alegría de vivir, y se califica inversamente, se hallaron correlaciones con respecto a la evaluación de desempeño por jefes en los ítems 2 referente a calidad, con una puntuación de -495* significativa a nivel de 0.05 negativa, con el ítem 6 relacionada con creatividad, con una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa puntuando -502*, con el ítems 7 relacionado con capacidad de realización, con una significancia a nivel de 0.01 negativa de -642**, además de una correlación con el total arrojado por la evaluación de desempeño por jefes de -535* significativa a nivel de 0.05 negativa y por ultimo una correlación significativa al mismo nivel con el total de desempeño laboral puntuando -537*.

Tabla 35

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 24 (Mi vida transcurre plácidamente)	Correlación de Pearson	-416*	Ítem 2 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.034	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-531*	Ítem 3 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.016	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-447*	Ítem 6 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.048	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-500*	Total evaluación de

Pearson		desempeño laboral por jefes
Sig (bilateral)	0.025	
n	20	
Correlación de Pearson	-483*	Total desempeño laboral
Sig (bilateral)	0.031	
n	20	

En relación con el ítem 24 que se ubica en la dimensión de realización personal de la Escala de Felicidad de Alarcón, se encontraron correlaciones con respecto a la evaluación de desempeño por jefes en los ítems 2 referente a calidad, con una puntuación de -416* significativa a nivel de 0.05 negativa, con el ítem 3 relacionado con el conocimiento del trabajo, puntuando -531 con una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa, de igual forma el ítem 6 perteneciente a la dimensión de creatividad, con una correlación significancia a nivel de 0.05 negativa de -447*, por otra parte una correlación con el total de la evaluación de desempeño por jefes de -500*, y una similitud con el total de desempeño laboral de -537*, ambas con una significación a nivel de 0.05.

Tabla 36

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 25	Correlación de Pearson	496*	Ítem 6 evaluación de desempeño por jefes
(Todavía no he encontrado sentido a mi vida)	Sig (bilateral)	0.026	
	n	20	
	Correlación de Pearson	549*	Ítem 7 evaluación de desempeño por jefes
	Sig (bilateral)	0.012	
	n	20	
	Correlación de Pearson	456*	Total evaluación de desempeño laboral por jefes

Sig (bilateral) 0.043
n 20

Se hicieron evidentes 3 correlaciones entre el ítem 25 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual se ubica en la dimensión de realización personal y los ítem 6 y 7 de la evaluación de desempeño por jefes a través de la Escala Gráfica de Calificación, relacionados con: la primera con creatividad, con una correlación de 496* significativa a nivel de 0.05 positiva y la segunda con la capacidad de realización con una puntuación de 549* presentando una significancia a nivel de 0.05 positiva. Así mismo se halló una correlación de 456* significativa al mismo nivel con el total de desempeño laboral por jefes.

Tabla 37

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Ítem 26	Correlación de Pearson	-459*	Total evaluación de desempeño laboral por jefes
(Creo que no me hace falta nada)	Sig (bilateral)	0.042	
	n	20	
	Correlación de Pearson	-457*	Total desempeño laboral
	Sig (bilateral)	0.043	
	n	20	

De igual manera surgieron 2 correlaciones significativas a nivel de 0.05 negativas, entre el ítem 26 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual se ubica en la dimensión sentido positivo de la vida, con el total evaluación de desempeño laboral por jefes con -459* y con el total desempeño laboral con -457*.

Tabla 38

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación	
Total Escala De	Correlación de	-515*	Ítem 7 evaluación de desempeño

Felicidad de Alarcón	Pearson		por jefe
	Sig (bilateral)	0.02	
	n	20	

De igual manera se halló una correlación entre el total arrojado por la Escala de Felicidad de Alarcón y el ítem 7 de la evaluación por jefes de desempeño relacionada con la capacidad de realización, la cual puntúan -515*, dando una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Tabla 38

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación
Dimensión Sentido positivo de la vida	Correlación de Pearson	-526*
	Sig (bilateral)	0.017
	n	20
		Ítem 7 evaluación de desempeño por jefe

Se encontró una correlación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la Escala de Felicidad de Alarcón y el ítem 7 de la evaluación por jefes de desempeño relacionada con la capacidad de realización, la cual puntúan -526*, teniendo una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Tabla 39

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón y escala gráfica de calificación

Escala De Felicidad de Alarcón		Escala Gráfica de Calificación
Dimensión satisfacción con la vida	Correlación de Pearson	-493*
	Sig (bilateral)	0.027
	n	20
		Ítem 6 autoevaluación de desempeño

También se identificó una correlación entre la dimensión satisfacción con la vida de la Escala de Felicidad de Alarcón y el ítem 6 de la autoevaluación de desempeño, perteneciente a la

dimensión de creatividad de la Escala Gráfica de Calificación, con una puntuación de -493*, dando una correlación significativa a nivel de 0.05 negativa.

Las correlaciones obtenidas entre las escalas y los datos sociodemográfico se ubican en la tabla 40

Tabla 40

Correlación entre la escala de felicidad de Alarcón, escala gráfica de calificación y datos sociodemográficos

Datos sociodemográficos		Escala	
Edad	Correlación de Pearson	-499*	la Escala De Felicidad de Alarcón ítem 6 (Me siento satisfecho con lo que soy)
	Sig (bilateral) n	0.025 20	
	Correlación de Pearson	-527*	la Escala De Felicidad de Alarcón ítem 8 (Si volviera a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida)
	Sig (bilateral) n	0.015 20	
Escolaridad	Sig (bilateral) n n	457* 0.043 20	Escala Gráfica de Calificación, evaluación por jefes ítem 6 (creatividad)
Tipo de contratación	Correlación de Pearson	-450*	la Escala De Felicidad de Alarcón ítem 10 (La mayoría del tiempo me siento feliz)
	Sig (bilateral) n	0.047 20	
	Correlación de Pearson	-890**	la Escala De Felicidad de Alarcón ítem 11 (Es maravilloso vivir)
	Sig (bilateral) n	0 10	

Con base a los datos sociodemográficos y su relación con las escalas empleadas en la investigación, se identificó que la edad está afín con la Escala De Felicidad de Alarcón en los ítems: ítem 6 que se ubica en la categoría de satisfacción con la vida, y puntúa -499*

significativa a nivel 0.05 negativo y el ítem 8 que corresponde a la dimensión de sentido positivo de la vida, y posee una significancia a nivel 0.05 negativo con -527*.

Con el dato de escolaridad se ubica una semejanza con la Escala Gráfica de Calificación evaluada por jefes, en el ítem 6 que corresponde a la condición de creatividad, y es significativa a nivel de 0.05 positivo con 457*.

Y por último, con el tipo de contratación se halló correlación con la Escala De Felicidad de Alarcón, en dos ítems, el ítem 10 que tiene relación con la satisfacción con la vida y puntúa -450* dando una significancia a nivel 0.05 negativo, y el ítem 11 correspondiente a la dimensión de la alegría de vivir, con una correlación significativa a nivel de 0.01 negativa puntuando -890**.

Discusión

Los resultados del proyecto investigativo permitieron tener no solo un acercamiento real con las variables desarrolladas a lo largo de esta investigación, si no también identificar falencias y fortalezas dentro del contexto organizacional, con esta discusión lo que se busca es clarificar aspectos en relación a la teoría y también hacer evidentes las contradicciones existentes a partir del aporte práctico.

Según los resultados de esta investigación acerca de los niveles de felicidad en relación con el desempeño laboral, pese a que no existe relación significativa entre dichas variables se encontró que respecto a la evaluación de felicidad el 45% de la población cuenta con mediana felicidad, el 30% tuvo muy alta felicidad y el 25% tuvo una alta felicidad, lo que muestra que la población estuvo entre los niveles máximos de felicidad dentro de la Escala de Felicidad de Alarcón, designados en las categorías de muy alta felicidad y alta felicidad, lo que en aspectos generales quiere decir que la población cuenta con niveles altos de bienestar subjetivo.

Asimismo, en cuanto a la evaluación de desempeño se logró identificar que la población se encuentra dentro de la puntuación de niveles altos de desempeño, entendidos a partir de los siguientes porcentajes: el 50% de la población tuvo un muy buen desempeño, el 15% tuvo un sobresaliente desempeño y tan solo el 5% obtuvo el mínimo requerido en la evaluación de desempeño a través de la Escala Gráfica de Calificación, lo que indica que la mayor parte de la población se encuentra entre los niveles altos de calificación de desempeño laboral, lo que permite evidenciar que si los resultados de las escalas empleadas para indagar estas variables son analizadas de manera independiente, los empleados pueden estar experimentando sensaciones placenteras denominadas por Csikszentmihalyi (2000) como fluidez en el contexto laboral, lo cual se hizo evidente a partir de los resultados ubicados en los cortes más altos de calificación de las dos escalas.

Es así que dentro del estudio no se desconoce por completo el factor bienestar laboral como resultado de un adecuado desempeño, esto se identificó por medio de los resultados de los empleados quienes se ubicaron en los cortes más altos de calificación tanto en la escala de Felicidad de Alarcón, como en la Escala Gráfica de Calificación, en base al planteamiento realizado por Csikszentmihalyi (2000) el cual indica que experimentar sensaciones agradables en la actividad laboral necesariamente tiene que estar ligado a un resultado óptimo en la realización de sus labores, debido a que si existe presencia de flow en los empleados ellos experimentan motivación al realizar una actividad, se siente desafiado por la tarea, se encuentra totalmente concentrado hasta el punto de perder la noción del tiempo, emplea sus potencialidades, el empleado se esfuerza al máximo sin darse cuenta, y este esfuerzo está dirigido a la consecución de metas al tiempo que experimenta control sobre la situación y sobre sí mismo.

Es relevante mencionar que durante la recopilación de información no se encontraron investigaciones que indaguen sobre la relación de las variables tomadas en este estudio, haciéndose evidente la carencia del contraste teórico con la realidad organizacional, lo que es considerado como una limitante al momento de realizar inferencias con los resultados obtenidos, por esta razón las variables fueron contrastadas de manera individual con otros estudios similares.

En relación con la investigación realizada por Álvarez(2012), quien llevó a cabo un estudio acerca de las creencias de la felicidad en la población adulta de la ciudad de Bucaramanga Colombia, se encuentra que en similitud a este no se evidencian relaciones significativas con respecto al estrato socioeconómico, gracias a que los valores otorgados no indican una correlación importante, como tampoco se encontró una clara diferenciación entre la variable sexo y felicidad, en contraste a otras investigaciones donde las diferencias son significativas en referencia a esta variables sociodemográfica.

Sin embargo, como contraparte se encuentra un estudio que indaga sobre la psicología de la felicidad realizada por Alarcón (2007), donde se evidenció que las personas mayores tienen niveles altos de felicidad. Así mismo Arcila (2011) en su estudio identificó que el 40% de los participantes puntuaron como “altamente felices” con su vida, participantes que estaban entre los rangos de edad entre los 51 y 65 años, lo que quiere decir que la población con mayor edad mantiene niveles más altos de satisfacción. En contradicción con la presente investigación donde se encontró que la población de menor edad fue la que obtuvo un puntaje designado como el máximo dentro de la Escala de Felicidad de Alarcón; lo que indica que la población más joven, tiene niveles de felicidad altos.

Resultados que son reiterativos con la investigación denominada relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal de Alarcón (2001), donde se observa que las puntuaciones medias más altas de felicidad fueron obtenidas por sujetos de 50 y 60 años, estos resultados son importantes toda vez que, muy a menudo se ha supuesto todo lo contrario, como se evidencia en esta investigación donde el rango de edad de menores de 30 puntúan los niveles más altos de felicidad.

En el estudio realizado por Ramírez, Quirarte y Reyes (2015) denominado: Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural, muestra en sus resultados que el 42% de la población evaluada a pesar de tener un atraso social y económico, obtuvo niveles altos de autoestima y felicidad, lo cual evidencia la presencia de una visión optimista de la realidad que puede percibirse también en cómo mantener niveles altos de felicidad, a diferencia de este estudio donde se encontró que la puntuación más elevada en cuanto niveles de felicidad la obtuvo el estrato cuatro, puntuando una media de felicidad de 120, la cual se encuentra en el corte de calificación de muy alta felicidad, mientras que los estratos uno, dos y tres se encuentran una categoría más abajo ubicada en el corte de calificación de alta felicidad.

Así mismo Alarcón (2001), encontró que los resultados señalan que varones y mujeres son igualmente felices, una diferencia importante en relación a esta investigación, donde 13 hombres se encuentran en los niveles de mediana felicidad y 7 mujeres se encuentran en un nivel de alta de felicidad, lo que permite evidenciar que las mujeres pueden estar teniendo experiencias más gratificantes en relación a sus niveles de bienestar personal.

A diferencia del estudio realizado por González, López, Valdez Y Medina (2013), donde encontraron que la variable sexo en relación con la resiliencia y la felicidad no tiene diferencias significativas, pero si resaltan que aunque esta relación no es importante en términos estadísticos,

si se refleja un leve aumento en los niveles de felicidad de las mujeres en sustento a esta investigación, planteando que las mujeres puntúan ligeramente más alto.

En oposición a este resultado se encuentra el estudio realizado por Pérez. Et al. (2013), los cuales validaron la Escala de Felicidad de Alarcón en adolescentes mexicanos, encontrando que respecto al género no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres; lo cual quiere decir que independientemente del género, ambos sienten mayor satisfacción por lo que han alcanzado, creen estar donde deben estar y se encuentran muy cerca de alcanzar el ideal de su vida; asimismo, se consideran autosuficientes, tienen tranquilidad emocional, se orientan a metas que consideran valiosas para su vida, experimentan sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida, sienten que es maravilloso vivir y refieren experiencias positivas de su vida (Alarcón, Csikszentmihalyi, Maslow, 2006).

En cuanto a la evaluación de desempeño laboral realizada por Pérez (2009) el cual se titula Evaluación del desempeño laboral, la autora plantea que llevar a cabo una evaluación de desempeño dentro del contexto laboral es de gran relevancia ya es donde se evalúan actitudes, rendimiento y comportamiento laboral, a su vez en este mismo estudio plantea que la implementación de este tipo de evaluaciones permite conocer las capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de las personas frente a su actividad laboral, es por esto que al existir diversos métodos de evaluación de desempeño los resultados arrojados por este estudio no garantizan la objetividad, no obstante se pretendió dar mayor veracidad realizando una evaluación personal, asociada con una evaluación por el jefe directo, con el fin de que los resultados obtenidos tuvieran mayor validez.

Encontrando que los puntajes de desempeño laboral total en relación con el estrato socioeconómico, el género, la edad no permite establecer una relación significativa puesto que

todos los estratos se ubican en una puntuación de muy buen desempeño, y asimismo en la variable sexo, debido a que tanto hombres como mujeres obtuvieron un muy buen desempeño laboral, y en cuanto a la edad los grupos de menores de 30 y mayores de 31 se encuentran en la categoría que designa muy buen desempeño.

En semejanza de los resultados arrojados por esta investigación se encuentra un estudio realizado por Reyes (2014), la cual se titula relación entre identidad laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, se pudo determinar que para medir el desempeño laboral de los trabajadores, las variables de escolaridad, edad y sexo no influyeron de manera significativa en la medición del desempeño laboral, no obstante a esto plantean que el desempeño laboral puede aumentar a medida que la empresa incorpore ensuplaneación, políticas y planes que estimulen y faciliten el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

A pesar de que no existe un método estandarizado para medir el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra que en diferentes estudios se ha evaluado el desempeño en relación a variables socioeconómicas y enfermedades producto de la sobrecarga laboral como por ejemplo la investigación realizado por Nazar y Figueroa (2015), en su estudio creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral en trabajadores mayores, en donde se evidencia que a pesar de que la sociedad limita la fuerza laboral que pueden ejercer los adultos mayores, en esta indagación se encuentra que por el contrario los adultos mayores tienen las mismas capacidades en comparación con los jóvenes pero con mayor nivel de conocimiento, experiencia y compromiso en su labor.

Ligado al desempeño laboral, se encuentra un estudio realizado por Quintero (2008) en el cual se evaluó el clima organizacional y el desempeño laboral del personal, Empresa vigilantes

asociados costa oriental del lago, los cuales encontraron que a pesar de que los niveles de desempeño son altos el personal tiene inconformidades con respecto a la remuneración económica de su actividad laboral, pero que el empleador tiene la perspectiva de que reciben un salario adecuado para su labor y que en relación con esta investigación se encuentra que los empleados en su autoevaluación perciben que su desempeño se encuentra entre los niveles de buen desempeño y sobresaliente desempeño, estos cortes de calificación apuntan a que el desempeño de los trabajadores es eficaz, pero en el momento que esta evaluación es contrastada con la otorgada por el jefe se encuentran diferencias significativas, pues los cortes de calificación varían, debido a que entran cortes de calificación donde el desempeño es el mínimo requerido por algunos de los empleados, lo que permite evidenciar que las perspectivas del jefe y el empleado son diferentes.

Estas diferentes percepciones se pueden explicar en la medida en que el empleado en el momento de ejecutar sus labores considera que su desempeño es eficiente, pero la perspectiva del empleador esta guiada por ganancias económicas, representadas en la productividad y la rápida ejecución de sus funciones, en especial en Gasauto del Café donde se debe atender un numero determinado de autos para cubrir la demanda diaria, resaltando que constantemente hay demanda de servicios.

De igual manera en la investigación realizada por Vásquez (2012), titulada evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa equipos de bomberos S.A, en la cual se pretendió conocer la diferencia entre la evaluación auto-desempeño y evaluación por jefe, los resultados obtenidos concluyen que no existe una diferencia significativa entre ambas evaluaciones, pero que sin embargo en la evaluación por jefes la puntuación es mucho más baja, a diferencia de este estudio donde existe una diferencia en las puntuaciones con respecto a las

dos evaluaciones de desempeño realizadas en donde en la autoevaluación los empleados estuvieron en los cortes de calificación más altos, mientras que en la evaluación realizada por jefes los cortes de calificación se ubicaron en el mínimo requerido y buen desempeño.

La realización del estudio investigativo con empleados de la organización Gasauto del Café de la ciudad de Armenia Quindío, consideró no solo contribuir teóricamente con un acercamiento a la nueva línea investigativa de la psicología organizacional positiva centrada en las potencialidades humanas y en el funcionamiento organizacional óptimo, sino también abriendo la concepción de un nuevo paradigma del bienestar laboral centrado en el concepto de la felicidad en relación con la actividad laboral, debido a que se hace evidente a través de la teoría y la práctica la necesidad creciente de hacer uso del conocimiento desde el enfoque organizacional positivo con el fin de que estrategias de desarrollo empresarial se centren en el capital humano, con el objetivo de ser catalogadas como alternativas de avance en el sector organizacional.

La necesidad de investigar e implementar este tipo de temas surge en la visión de la globalización empresarial, en la cual las empresas de mayor progreso y catalogadas como organizaciones de éxito, implementan estrategias de desarrollo integral, teniendo como principal objetivo la satisfacción laboral de sus empleados, entendiendo que cuanto más satisfechos y felices están los trabajadores, más productiva y prospera será la organización, puesto que no es visto como un gasto, si no como una inversión que se refleja en el progreso de la empresa, todo esto planteado desde la literatura encontrada en la investigación, a diferencia de la realidad práctica en la cual no se hace posible encontrar la congruencia entre estas dos variables.

Finalmente cabe resaltar que investigaciones de este tipo son fundamentales en la contribución y mejora en la gestión humana de las organizaciones, siendo este el factor clave

para la implementación y mantenimiento de estrategias que propicien la satisfacción laboral y por ende traiga consigo el éxito empresarial.

Conclusiones

Se concluye que el desarrollo de la investigación permitió evidenciar que la teoría centrada en la felicidad laboral y el funcionamiento organizacional óptimo se encuentra en congruencia de las teorías tomadas en cuenta con la realidad organizacional, reflejada en la empresa Gasauto del Café, pues dichas teorías plantean que un bienestar laboral en este caso la felicidad, centrada en los empleados garantiza fidelidad hacia la organización, mayor compromiso en su actividad, disfrute en sus funciones a realizar, y mayor productividad, esto se corrobora puesto que se evidencia niveles muy bajos de rotación del personal, poco ausentismo laboral, empleados fieles a la organización, gracias a que esta empresa cuenta con un tipo de contratación a término indefinido siendo esta una de las causas, de empleados con mayor sentido de pertenencia hacia la organización y por ende los empleadores refieren que; reconocen experiencia y habilidad en ejecución de la labor de sus empleados, identifican las competencias, las potencializa y las vuelve una ventaja competitiva frente a otras organizaciones.

También son vistos como una empresa que desarrolla y destina recursos en la implementación y mantenimiento de actividades relacionadas con su capital humano, reflejando además su compromiso real con el bienestar laboral de los empleados al estar abiertos a nuevas estrategias que refuercen y mantengan el bienestar laboral, contribuyendo con el progreso de la organización.

Las limitantes que se encontraron para la realización de esta investigación en otras organizaciones muestra el difícil acceso de la implementación de nuevas prácticas de gestión

humana, reflejando la falta de disposición al permitir que novedosas estrategias enfocadas en el potencial humano sean incluidas como parte de sus prioridades organizacionales, en muchos casos sin dar razón del porqué de su rechazo, desconociendo los múltiples beneficios que trae consigo el desarrollo de este tipo de estrategias debido que a partir de la teoría se plantea que un empleo feliz es mucho más productivo que un empleado que experimenta infelicidad laboral.

De igual manera con respecto a la variable desempeño laboral se evidenció que pese a que es un tema amplio en teoría, en la cual los beneficios de la implementación de técnicas de evaluación del desempeño permitan mejorar la productividad de la organización e identificar el rendimiento de los empleados, estas mismas técnicas al ser diversas comparables entre sí, no permiten elegir el método correcto para hacer dicha evaluación, en este estudio en especial se debe tener en cuenta que en la evaluación de desempeño se implementó la misma Escala Gráfica de Calificación para todos los empleados sin diferenciar competencias o cargos lo que puede ser un factor influyente al momento de correlacionar los resultados.

Del mismo modo se encuentra que una de las causas de no relación entre las variables es esta falta de un instrumento ideal para evaluar la variable desempeño laboral, puesto que existen un sin número de escalas orientadas a medir esta variable, teniendo cada una de estas diferentes criterios de evaluación, tanto así que la literatura no permite identificar el instrumento más idóneo, por el contrario resalta las cualidades de los instrumentos, sin hacer una diferenciación clara entre los mismos, así mismo, se debe tener en cuenta que ningún instrumento funciona igual en todas las organizaciones, debido a que se deja de lado las necesidades particulares de las empresas al igual que los criterios de desempeño y evaluación que éstas consideran medir.

Con respecto a los objetivos de investigación se identificó una población con niveles de felicidad que se ubican en los cortes de calificación más elevados, lo que permite asociar estos

resultados con las teorías planteadas por autores referidos en donde se hace notorio que el personal de Gasauto del Cafécuenta con características asociadas a la felicidad, y en cuanto a su desempeño laboral se evidenció que tienen un muy buen desempeño el cual está muy por encima del mínimo requerido, referente a la escala implementada lo que refleja el adecuado rendimiento en sus actividades laborales.

Con respecto a la correlación de Pearson en el estudio de la relación entre felicidad subjetiva y desempeño laboral de los empleados de Gasauto del Café durante el año 2015, según los resultados arrojados se evidenció que no hay correlación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, es así que su calificación fue de -0.347 , con una significación de 0.134 , resultados que según la estadística descriptiva demuestra la falta de correlación, deduciendo que esto puede ser resultado de un número reducido de participantes, puesto que se trabajaron con muestras pequeñas (20 participantes) lo que genera estadísticamente una limitante metodológica con respecto al análisis de los datos al ser estos muy homogéneos, lo que repercute en la no diferencia significativa al momento de ser analizada, lo que da pie a la aprobación de la hipótesis nula: No existe correlación entre felicidad subjetiva y desempeño laboral, en los empleados de Gasauto del café, en la ciudad de Armenia Quindío en el año 2015.

Pese a que la estadística no permite identificar una correlación significativa entre estas dos variables, la psicología ofrece las herramientas para realizar una inferencia fundamentada a partir del comportamiento organizacional con respecto a los resultados obtenidos, donde se logra identificar una organización centrada en el bienestar laboral de sus empleados, donde el capital humano es un recurso estratégico para el funcionamiento organizacional y donde este tipo de políticas están encaminadas en el éxito empresarial sin dejar de lado a sus empleados.

Es entonces que a pesar de no existir relación entre las variables de la investigación, está permitió identificar correlaciones significativas entre las escalas implementadas, que deja en evidencia que a pesar de que no existe una influencia general de una sobre la otra, existe relación entre los ítems de las escalas los cuales muestran la semejanza que existe entre las dimensiones que evalúan, que visto desde un punto de vista psicológico y relacionado con las teorías tenidas en cuenta se determina que las dimensiones de ambas escalas indagan por características, aptitudes y destrezas similares, resaltando las características como la capacidad de realización, la creatividad, dimensiones de desempeño laboral, las cuales se encuentran relacionadas con las cuatro dimensiones subyacentes al constructo de felicidad.

Debido a esto se hace importante presentar dichas correlaciones y su significancia en el estudio, a pesar de la nula correlación general, se pueden evidenciar las aproximaciones entre la felicidad y el desempeño laboral a través de la relación con los ítems, esto indica que ambas variables se enfocan en aspectos similares.

De acuerdo con lo anterior se evidenció la correlación entre la Escala de Felicidad de Alarcón en los ítems 1, 3, 4, y 5, los cuales son pertenecientes a la categoría de satisfacción con la vida, la cual expresa el grado de satisfacción de la persona con las metas alcanzadas, y la Escala Gráfica de Calificación en los ítems 1 y 4 que hacen referencia a el desempeño en la función, sobresaliendo la cantidad de trabaja ejecutado y la cooperación y los ítems 5, 6, y 7 ubicándose en la categoría de características personales, donde se resalta la creatividad y la capacidad de realización, evidenciando de este manera la congruencia entre las características medidas, puesto que en ambas escalas los ítems esta relacionados con correlaciones significativas tanto a nivel de 0.01 y 0.05.

De igual forma se evidenció una correlación entre los ítems de la Escala de Felicidad y el total arrojado por la autoevaluación de desempeño, con significancias iguales a las anteriores, en donde se hace aún más notoria la semejanza entre la percepción que poseen los empleados en cuanto a su satisfacción con la vida y las capacidades para alcanzarla.

Por otra parte, la correlación entre la alegría de vivir en los ítems 11 y 15 de la escala de Felicidad de Alarcón la cual se define como el optimismo y la alegría como expresión de la felicidad y la Escala Gráfica de Calificación, estas correlaciones fueron de significancia de 0.01 y 0.05 con los ítems 1, 2, 6 y 7, los cuales están enfocados hacia la productividad, el esmero, la creatividad y la capacidad de realización. Así mismo la categoría de realización personal con los ítems 24 y 25 referentes a la tranquilidad emocional en base a una orientación hacia metas que la persona considera como importantes para su vida, en relación con los ítems 2, 3, 6 y 7 de la Escala Gráfica de Calificación orientados al esmero, conocimiento del trabajo, creatividad y la capacidad de realización, donde se marcan características necesarias para el alcance de metas, reflejando de esta manera la semejanza entre las características de la felicidad y el desempeño laboral, gracias a que ambas trabajan en conjunto para el alcance de metas y objetivos, tanto organizacionales como individuales.

De igual manera se hace notoria una correlación a nivel de 0.05 entre el sentido positivo de la vida en el ítem 26 de la Escala de Felicidad de Alarcón y los resultados de evaluación de desempeño por jefes y total de desempeño laboral, se puede decir entonces que en los resultados obtenidos para el desempeño laboral están en semejanza con la ausencia de sufrimiento profundo, relacionado con la ausencia de estados depresivos, pesimismo e intranquilidad, lo que permite evidenciar que estos resultados al estar en los corte de calificación altos, son semejantes a la sensaciones de positivismo que experimentan los empleados al cumplir con sus tareas.

Es importante resaltar la correlación significativa a nivel de 0.05 existente entre el ítem 7 de la Escala Gráfica de Calificación y el total obtenido de la población con respecto a los niveles de felicidad, puesto que este ítem indica la capacidad de realización, lo que deja a la vista su relación con la variable, puesto que este es un aparato que hace parte de las categorías en las que se divide la Escala de Felicidad de Alarcón para evaluar este componente. De igual forma se reitera la importancia de este ítem y su contenido, al igual que del ítem 6 el que hace alusión a la creatividad, pues su aparición es ocurrente en las correlaciones existentes entre las escalas, indicando su semejanza con los niveles de felicidad y el desempeño laboral.

Por último con respecto a las correlaciones existentes en el estudio, se evidencio correlación con respecto a la edad y el ítem 6 de la Escala de Felicidad de Alarcón, el cual hace referencia a la satisfacción con lo que es la persona y el ítem 8 de la misma escala en relación con no cambiar casi nada en la vida. Por otra parte con respecto a la escolaridad y el ítem 6 de la Escala Gráfica de Calificación en el cual tiene en cuenta la creatividad, y por ultimo una correlación entre el tipo de contratación y la Escala de Felicidad de Alarcón en los ítems 10 referente a la mayoría del tiempo estoy feliz y el 11 sobre lo maravillo que es vivir.

Asimismo como aporte sobresaliente de la investigación se encontró que a diferencia de otras investigaciones en esta estudio los adultos jóvenes puntúan un nivel por encima de los adultos mayores en la escala de felicidad, y en relación con el desempeño laboral los dos grupos menores de treinta y mayores de treinta y uno, tienen un muy buen desempeño, al igual con la variable sexo se encontró que las mujeres tiene un nivel de alta felicidad y los hombres se encuentran en un corte de calificación más abajo con una mediana felicidad, pero en cuanto a su desempeño laboral ambos obtienen calificaciones sin grado de significancia, asimismo en cuanto

a las otras variables sociodemográficas las cuales no permitieron establecer diferencias significativas.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral, se evidenció el contraste entre los puntajes de calificación obtenidos por la auto- evaluación de desempeño y la evaluación por jefes, utilizando la misma escala, debido a que los puntajes son significativamente diferentes , puesto que en la auto evaluación de desempeño solo se encuentran cortes de calificación de muy buen desempeño y sobresaliente desempeño siendo estos los cortes de calificación más elevados, a diferencia de la evaluación realizada por los jefes en la cual entran cortes de calificación denominados como mínimo requerido y buen desempeño, lo que permite evidenciar la fiabilidad de los resultados otorgados por la autoevaluación de los empleados, lo anterior corroborado a través del alfa de Crombach puesto que su confiabilidad es menor a 0.70. en comparación con la otorgada por los jefes que puntúa 0.910 demostrando una alta confiabilidad, lo que reafirma la división de los porcentajes dados para la evaluación total de desempeño, designados como un 20% de valor para la auto evaluación y un 80% para la evaluación por jefes.

A su vez estos resultados permiten destacar la importancia de la percepción individual de los empleados en cuanto a su desempeño laboral y contrastarla con la evaluación realizada por jefes, permitiendo desarrollar planes de mejoras ajustadas a las falencias reales con el fin de que ambos puntos de vista se asemejen con el desempeño laboral esperado.

Se concluye que la realización de estudios de este tipo, en donde se implementan las herramientas que ofrece la psicología organizacional desde un enfoque positivo, centrado en la importancia de resaltar aspectos de la gestión humana donde se encuentran y se desarrollan elementos que permiten el progreso optimo e enriquecedor de las organizaciones y la

potencialización de las capacidades humanas centradas en el bienestar laboral de los empleados, teniendo como fin cambiar el paradigma del concepto trabajo, siendo visto como una alternativa de desarrollo integral dentro de las organizaciones, como estrategia que favorece tanto los empleados como a la organización.

Partiendo de lo anterior se resalta la importancia de continuar estudios de este tipo que contribuyan en el cambio de paradigma organizacional, y de esta manera se habrá cabida a la práctica de estrategias encaminadas a el bienestar laboral en el sector empresarial, puesto que se refleja la carencia de información tanto a nivel nacional como regional.

Recomendaciones

En cuanto a investigaciones futuras es pertinente considerar este estudio como pilar para la creación de la línea de investigación en psicología positiva aplicada a las organizaciones, siendo esté el tema auge en estrategias de desarrollo empresarial, así como tomar poblaciones numerosas con el fin que los resultados puedan ser comparados con otras investigaciones y de igual manera los hallazgos obtenidos por esta investigación sean corroborados y comparables con las teorías planteadas, así mismo se considera que realizar el estudio de manera longitudinal arrojaría resultados de gran alcance, con el fin de observar si existe diferencias en realizar la evaluación en una época determinada del año o contemplando las condiciones en las que se encuentran los empleados, al igual que su realización en diferentes poblaciones organizacionales.

A nivel empresarial, se hizo evidente la necesidad de apertura organizacional para la implementación de nuevas prácticas organizacionales enfocadas en el capital humano, para que de esta manera no solo se beneficie el personal de la empresa sino también la competitividad organizacional en el mercado, asimismo incluir otros sectores empresariales.

De igual manera, Gasauto del Café debe seguir destinando recursos y disposición para el mantenimiento del bienestar laboral de su personal, es entonces que estrategias como reconocimiento del talento, capacitación constante, promoción y crecimiento interno en la empresa, actividades que rompan con la rutina e incluir la familia en sus estrategias de satisfacción en el trabajo, deben ser llevadas a cabo, para que estos resultados de felicidad y desempeño laboral sean mantenidos y mejorados.

Además incluir la felicidad laboral como una política organizacional, que sea medida con indicadores, para que de esta manera se evidencie el impacto que tiene pensar en el bienestar, felicidad y salud de los empleados, no solo para beneficio de estos, sino también de la organización.

Asimismo que continúen desarrollando el plan estratégico que se diseñó en torno a las necesidades reales de la organización, el cual se impartió por medio de un proceso formativo, en el que se expusieron conceptos claves de desarrollo empresarial como salario emocional una mirada complementaria a la tradicional vista como remuneración únicamente de tipo económico, se brinda principios básicos de comunicación asertiva entendiéndose que este tipo de comunicación propicia espacios adecuados de integración laboral, reduce los conflictos a nivel interno y contribuye con el mantenimiento de un apropiado clima laboral, a su vez es importante que integren en su rutina laboral las once claves para ser más feliz en el trabajo ilustradas en los posters, incorporando la concepción en empleados y directivos que el gasto que se destina para el mantenimiento del bienestar laboral es una inversión a mediano y largo plazo.

De igual forma es necesario realizar un fortalecimiento del desempeño laboral a los empleados que puntuaron en los cortes de calificación bajos, esto por medio de los beneficios del salario emocional, reforzamiento del desempeño a través del reconocimiento por metas alcanzadas,

así se considera necesario promover el trabajo en equipo con el fin de que los empleados aumenten la velocidad en la ejecución de su labor apoyándose en su compañero, beneficiando la efectividad y la consecución de objetivos grupales e individuales.

Referencias

- Administración de los recursos humanos (2010) *El capital humano en las organizaciones*, Chiavenato Idalberto, Ed. Mc Graw Hill, México.
- Alarcón. R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- Alarcón. R. (2007). *Investigaciones Sobre Psicología De La Felicidad*. Universidad Ricardo Palma
- Alarcón, R. (2001) *Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal*. Universidad Ricardo Palma. Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XIX,
- Alarcón. R. (2007) *Investigaciones Sobre Psicología De La Felicidad*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Universidad Ricardo Palma Editorial Universitaria.
- Aguilera, A. (2009). *Gestión humana y estrategia organizacional*. Colombia. Universidad del Valle.
- Ardila, R. (2003). *Calidad De Vida: Una Definición Integrada*. Revista latinoamericana de psicología, año/vol.32. Número 002. Bogotá. Colombia
- Álvarez. L. (2012). *Escala De Creencias Acerca De La Felicidad En Población Adulta De La Ciudad De Bucaramanga (Colombia)*. Universidad de Santander-UNDES. Colombia
- Arcila, H. (2011) *Medellín Colombia. Medición De Niveles De Bienestar Subjetivo O Felicidad, De Una Muestra A Conveniencia, De Los Afiliados Al Programa Para La Salud Psicofísica –Prosa–*, Universidad De Antioquia. Medellín,

- Árraga, M, Sánchez, M. (2012). *Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos*. Univ. Psychol. vol.11 no.2.Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela
- Bershadsky, R. (2010). *Rico o feliz. Una paradoja sobre el dinero y el bienestar*.II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Calvo, E. yBeyta, P. (2011). *Howtomeasurehappiness?*Instituto de Políticas Públicas. Universidad Diego Portales
- Carvajal, J, Delgado, L. Forero,E. Ferro,J. Rubiano, M. Gomez,C. Gómez,I. Romero,D. Sandoval,M. Vanegas, M (2013)
- Caro, J. (2012). *Felicidad en el trabajo: una inversión con alto retorno*. Gestión Humana.
- Gasauto Del Café. (2008). Información recuperada de sus paguina wed. <https://gasauto.com.co/>
- Caycho, T. (2010). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cabral, S. (SF). *Productividad*. Business solutions. Argentina.
- Caycho, T. (2013).*Aproximación a la obra psicológica de Reynaldo Alarcón y su contribución a la psicología científica en el Perú*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Constant, A, García, D yD'aubetterre, M. (2014).*Efecto De La Inteligencia Emocional Y Flujo En El Trabajo Sobre Estresores Y Bienestar Psicológico: Análisis De Ruta En Docentes*. Revista Colombiana De Psicología. Bogotá. Colombia.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Aprender A Fluir*. Red De Revistas Científicas De América Latina, El Caribe, España Y Portugal. Quinta Edición. Editorial: Kairos. Barcelona, España.

- Csikzentmihalyi, M. (S.F). *El Fluir De La Felicidad*. Humanismo y Conectividad.
- Cruz, M. (S.F). El Concepto De La Felicidad En La Ilustración.
- Corpogestion. (2011). *Conceptos Básicos De Cooperación Nacional E Internacional*. Encuentro nacional de cooperación de unidades de emprendimiento.
- Copyright. (2008). *Definición de comprensión*. Definicoonesde.
- Delahanty, D. (1095) *La Autoevaluación hacia la mejora del Desempeño Individual*. ISPJAE.
- Días, L.(1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones Concepto, Historia y Método*. Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional. Universidad de La Laguna.
- Díaz, E. Castillo, R Lizana, J. (2008). *Trabajo Informal: Motivos, Bienestar Subjetivo, Salud, Y Felicidad En Vendedores Ambulantes*. Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Talca, Chile.
- Esquivias, M. (2004). *Creatividad: Definiciones, Antecedentes Y Aportaciones*. Revista Digital Universitaria. Volumen 5 Número 1.
- El congreso de Colombia. (2006) ley número 1090 de 2006. Colombia.
- Gil, A. Junca, J. Méndez, M. y Meneses, E. (S.F). *Evaluación de desempeño*. Escuela superior de administración pública ESAP.
- González, López, Valdez Y Medina. (2013). *Resiliencia y felicidad: el impacto de hechos vitales negativos y positivos en adolescentes*. Pensando Psicología.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*, quinta edición. México: educación.

Kahneman, D. (2006). *Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion*.

Princeton University Alan B. Krueger. CEPS Working Paper No. 125.

Kahneman, D., Wharton, E. y Keonig, F. (2010). *The psychology of happiness*. Stanford graduate school of business.

Kahneman, D. (2012). *Pensarrápido, pensardespacio*. Premio Nobel de economía. Debate.

Ovalle, O. Y Martínez, J. (S.F). *La Felicidad Como Medida De Bienestar Y Calidad De Vida: Una Perspectiva Económica*. Escuela de Economía Internacional/Universidad Autónoma de Chihuahua

López, P. (2010). *Elaboración*. Factoría creativa.

Martha alles, (2005) *evaluación del desempeño por competencias 360*. Buenos Aires

Mamani, A. Obando, R. Uribe, A, Vivanco, M. (2007). *Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia*. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. Perú.

Ministerio de fomento. (SF). *Calidad nivel 1*. Puestos de estado.

Ministerio De Educación Nacional. (SF). *Articulación de la educación con el mundo productivo (Competencias laborales generales)*. Colombia.

Morales, A. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora Política.

Moyano, E. Ramos, N (2007) *Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule*.

- Nazar, G Y Figueroa, C. (2015). *Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile*. Psicoperspectiva. Universidad de Concepción, Chile.
- Ovalle Y Martínez (S F) *La Felicidad como medida de bienestar y calidad de vida: una perspectiva económica*. Escuela de Economía Internacional. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Colombia.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Tabasco
- Pérez, L. González, N. Fuentes, A. Valdez, J González, C. (2012). *Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos*. Facultad de Ciencias de la Conducta Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
- Peterson. S, Waldman. D, Balthazard. P, y Thatcher. R. (2008). Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different?. ScienceDirect. Organizational Dynamics. Vol37, N°4.
- Posada. R Y Cuauhtémoc. O (2012). La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Punset, E. (2010) *El viaje de la felicidad las nuevas claves científicas*. Destino.
- Quintero, N, Africano, N, Faría, E. (2008). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Universidad del Zulia
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2014). *Psicología de la organización. Psicología organizacional positiva*. Pearson.
- Reyes m. (2014). Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. Facultad de humanidades Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

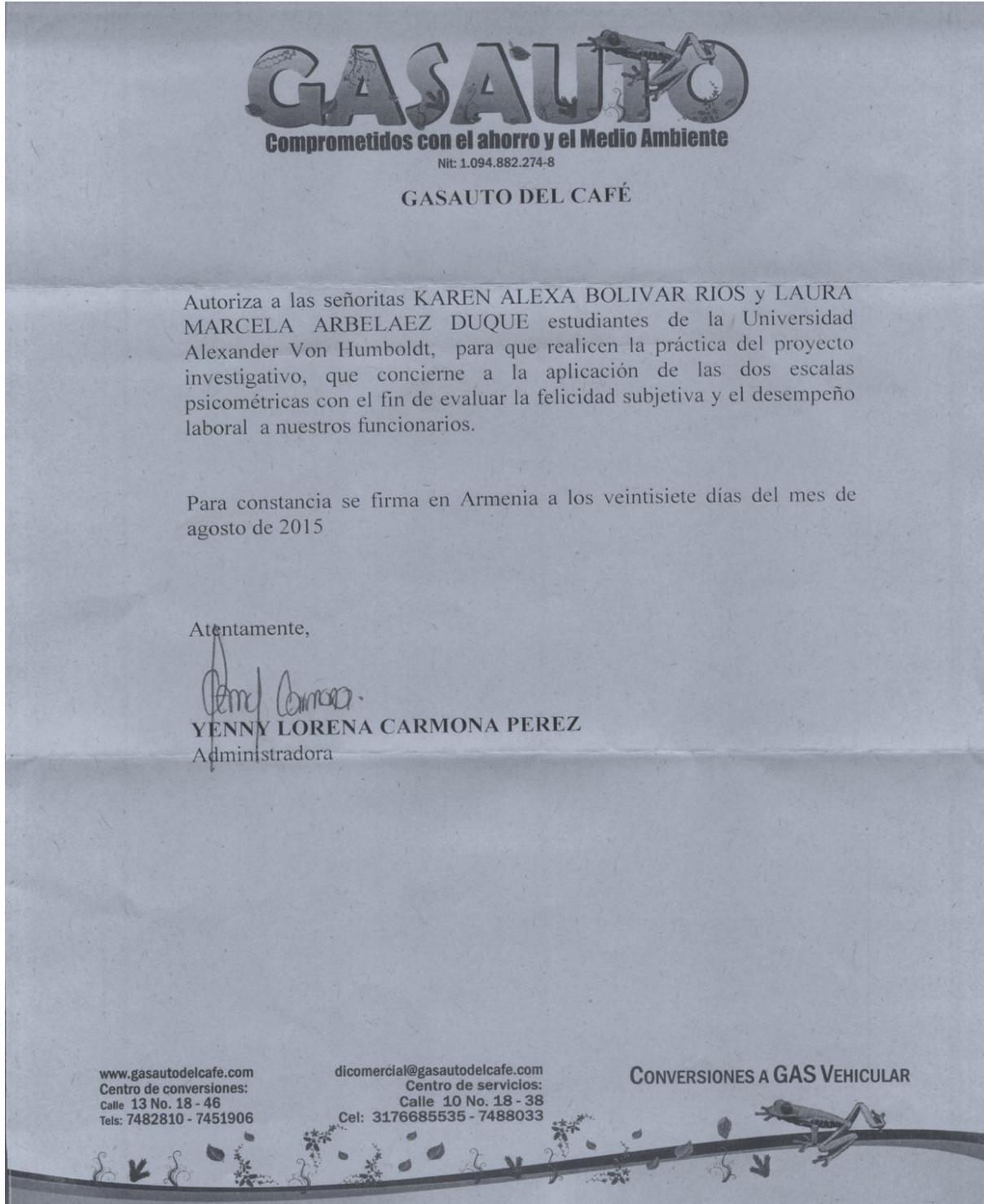
- Reader, F. (SF). *Escala grafica de calificación*. Desempeño evaluación anexo.
- Rodríguez, A, y Sanz-Vergelb, A. (2013). *Happiness and well-being at work: A special issue introduction*. Journal of Work and OrganizationalPsicología.
- Rodríguez, C. (2010). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales*. Lima. Perú.
- Ramírez, Quirarte y Reyes. (2015). *Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural*. Universidad Intercultural del Estado de Tabasco
- Salanova, M, Martínez, I. Cifre, E. y Schaufeli, W. (2005). *¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el flow en contexto laborales*. Universidad Jaume I Castellón. Revista de Psicología y Aplicación
- Tarragona, M. (2013) *Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora*. Terapia psicológica. Ter Psicol vol.31 no.1. México.
- Vázquez, C. Hervas, G. Rahona, J. y Gómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva*. Universidad complutense de Madrid.
- Vazquez, C. Hersvas, G. Rohana, J, Gomez, D. (2009). *Facultad de psicología*, Universidad Complutense de Madrid.
- Vázquez, Y. (2012). *Evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa equipos de bombeo*, S. A. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Montemorelos.
- Veenhoven. R. (1994) *El estudio de la satisfacción con la vida*. Intervención Psicosocial, Vol. 3.
- Zubiria, M. (2007). *Psicología de la felicidad, fundamentos de la psicología positiva*. Bogotá. Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino.

Warr.P (2013). *Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada*.

Journal of Work and Organizational Psychology. University of Sheffield, Reino Unido.

Apéndice

Carta aprobación investigación en la empresa Gasuto del Café



Ficha datos sociodemográficos

Tabla recolección datos sociodemográficos

Datos Sociodemográficos

Sexo	F_____	M_____
Edad		
Estrato Socioeconómico		
Escolaridad		
Tipo de contratación		

Nota: Datos sociodemográficos elaboración propia

Ficha técnica Escala de Felicidad de Alarcón

Felicidad

Nombre Original	Escala de felicidad de Alarcón (lima, Perú)
Autor	Reynaldo Alarcón (2006)
Adaptación	Escala de felicidad de Alarcón (México)
Validad en	Universidad Autónoma de México
Autores	Lorena Toribio Pérez, Norma Ivonne Gomes Aratia, José Luis Valdez Medina, Sergio Gonzales Escobar, Hans OudhofvanbAneveld (2012)
Edad de Aplicación	Adolescentes y Adultos
Forma de Aplicación	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos aproximadamente
Evaluación	Niveles de felicidad
Material	Lápiz y papel
Ítems	Tipo Likert
Alternativas de respuesta;	Totalmente de acuerdo, acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo, y totalmente en desacuerdo.
Áreas de Evaluación	Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal, Alegría de vivir
Varianza total	50.32
Alfa de Cronbach tota	0.917

Cortes de calificación nivel de felicidad	27-87: muy baja felicidad;
	88-95: baja felicidad;
	96-110: media felicidad;
	111-118: alta felicidad;
	119-135: muy alta felicidad.

*Nota: recuperado Alarcón (2001) Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal.
Universidad Ricardo Palma.*

Escala De Felicidad de Alarcón.

ESCALA DE FELICIDAD DE ALARCÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas que tienen que ver con tu forma de actuar ante la vida. **Por favor, coloca una (X) en el cuadro que más se acerque a lo que tú eres.** No dejes ninguna pregunta sin contestar.

PREGUNTA		TOTALMENTE DE ACUERDO	ACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal					
2	Siento que mi vida está vacía					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes					
4	Estoy satisfecho con mi vida					
5	La vida ha sido buena conmigo					
6	Me siento satisfecho con lo que soy					
7	Pienso que nunca será feliz					
8	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida					
9	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar					

10	La mayoría del tiempo me siento feliz					
11	Es maravilloso vivir					
12	Por lo general me siento bien					
13	Me siento inútil					
14	Soy una persona optimista					
15	He experimentado la alegría de vivir					
16	La vida ha sido injusta conmigo					
17	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
18	Me siento un fracasado					
19	La felicidad es para algunas personas no para mi					
20	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
21	Me siento triste por lo que soy					
22	Para mí la					

2	vida es una cadena de sufrimientos					
2 3	Me considero una persona realizada					
2 4	Mi vida transcurre plácidamente					
2 5	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
2 6	Creo que no me hace falta nada					

Ficha técnica Escala Gráfica de Calificación

Desempeño Laboral

Nombre Original	Escala gráfica de calificación
Autor	Sin autor
Edad de Aplicación	18 en adelante
Forma de Aplicación	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos aproximadamente
Evaluación	Desempeño laboral
Material	Lápiz y papel.
Ítems	Tipo Likert
Alternativas de respuesta;	Optimo, bueno, regular, tolerable, malo.
Áreas de Evaluación	Desempeño en la función:Producto, Calidad, Conocimiento del trabajo, Cooperación. Características individuales: Comprensión de las situaciones, Creatividad, Capacidad de realización.
Cortes de calificación desempeño laboral	7 – 11:Desempeño no satisfactorio 12 -16: Desempeño mínimo requerido 17 – 22:Buen desempeño 23 –29: Muy buen desempeño 30 – 35: Desempeño sobresaliente.

Nota: recuperado Pérez, (2009).*Evaluación del Desempeño Laboral*.

Escala Gráfica de Calificación.

ANEXO 1. ESCALAS GRAFICAS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Fecha ___/___/___					
Departamento/Sección: _____				Puesto: _____	
Desempeño en la función : Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función					
	<i>Óptimo</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Tolerable</i>	<i>Malo</i>
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutado normalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido.	Con frecuencia va más allá de lo exigido.	Satisface lo exigido	A veces está por debajo de lo exigido.	Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento.
Cualidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre superior. Excepcionalmente Exacto en su trabajo.	A veces superior. Bastante exacto en su trabajo.	Siempre Satisfactorio. Su exactitud es regular	Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores.	Nunca Satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos	Sabe lo necesario	Sabe suficiente del trabajo	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación	Sabe poco del trabajo
Cooperación Actitud ante la empresa, al jefe y sus colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tuene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño	Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar	Normalmente colabora en el trabajo en equipo	No demuestra buena Disposición. Solo colabora cuando es muy necesario	Es renuente a colaborar

Características individuales: Considerar tan sólo las características individuales del evaluado y su Comportamiento funcional dentro y fuera de su función.					
<p>Compresión de las situaciones Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Óptima intuición y capacidad de percepción	Buena intuición y capacidad de percepción	Satisfactoria intuición y capacidad de percepción	Poca intuición y capacidad de percepción	Ninguna intuición y capacidad de percepción
<p>Creatividad Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original.	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos	Algunas veces presenta sugerencias.	Levemente Rutinario. Tiene pocas ideas propias.	Tipo rutinario. No tiene ideas propias
<p>Capacidad de realización Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Capacidad óptima para concretar nuevas ideas	Buena capacidad para concretar nuevas ideas	Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria	Tiene dificultad para concretar nuevos proyectos	Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto cualquiera

Modelos consentimiento informado.

**CORPORACION UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON
HUMBOLDT ARMENIA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

FECHA _____

Yo _____ identificado con la C.C. _____ de _____, declaro que por voluntad propia doy pleno consentimiento para participar en las **prueba psicológicas** conducente a evaluar el grado de felicidad subjetiva y el desempeño laboral.

Declaro además que he recibido explicación clara y suficiente de la naturaleza y propósitos de las pruebas y la razón específica por la que seré sometido(a) a esta y sobre la manera en que serán utilizados los resultados, destacando que dichos resultados se tomaran de manera global con todos los participantes de la investigación, respetando la confidencialidad de estos, al igual que la identidad de los participantes. De igual manera la participación en la aplicación de las pruebas no tendrá repercusiones ni consecuencias laborales para los evaluados.

Soy consciente de que puedo dar por terminada mi participación en ella en cualquier momento sin que por ellos sea sometido(a) a sanción alguna.

FIRMA PARTICIPANTE _____ C.C. _____

FIRMA ASESOR INVESTIGATIVOS _____ C.C. _____

FIRMA INVESTIGADORAS _____

C.C.