

Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de
una propuesta de Entrevista Estructurada.

JOSÉ JULIÁN GÓMEZ GALEANO

MARIA CLARA MUÑOZ VALENCIA



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MEDELLÍN
2016

Propuesta de investigación:

Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de
una propuesta de Entrevista Estructurada.

JOSÉ JULIÁN GÓMEZ GALEANO

MARIA CLARA MUÑOZ VALENCIA

Monografía para optar al título de
Especialistas en Psicología Organizacional

Asesora

Gloria Matilde Zuluaga Avalos

Psicóloga, Magíster en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

MEDELLÍN

2016

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

A Dios, por sus inmensas bendiciones,

y a nuestros padres

Carlos y Marina,

Fabio y Miryam,

con todo nuestro amor

por su apoyo incondicional.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Felicidad en el trabajo, entrevista estructurada.

Anexo 2. Manual de instrucciones.

RESUMEN

En los últimos años se ha estudiado la felicidad en la vida de las personas, con el paso de los años se ha incluido más en el ámbito laboral y se han generado diferentes estudios de medición de la felicidad por la importancia que tiene en relación con el desempeño laboral. En Colombia son limitados los estudios de la felicidad en las organizaciones, por tal motivo, esta propuesta de investigación buscó ahondar más en este constructo, con el fin de diseñar una entrevista estructurada, cuya aplicación, pueda aportar en estudios posteriores a la gestión de la felicidad de los trabajadores en las empresas.

Por medio de la revisión bibliográfica realizada, se encontraron varios estudios sobre la felicidad en el trabajo, con autores como Salas, Alarcón y Dutschke, quienes brindaron aportes significativos en cuanto a la medición de la felicidad en las organizaciones. En este caso fueron tenidos en cuenta principalmente los estudios realizados por Martin Seligman y descritos en su libro “La auténtica felicidad”.

El resultado de este trabajo de investigación se basó en el análisis y discusión de las 24 fortalezas del carácter descritas por Martin Seligman, las cuales se redefinieron especialmente con el fin de construir el modelo de entrevista estructurada y el manual de instrucciones para su aplicación.

Una de las principales etapas para la construcción del cuestionario fue la revisión por parte de tres expertos en el tema, de los cuales, dos de ellos brindaron su concepto, aportando significativamente en la estructuración del mismo.

El producto final de esta monografía es una herramienta que servirá como punto de partida para futuras investigaciones sobre la felicidad en el trabajo.

Palabras Clave: Felicidad, Felicidad en el trabajo, Psicología positiva, Fortalezas del carácter, Entrevista estructurada

ABSTRAC

Throughout history happiness in people's lives has been studied, and over the years it has been included in the workplace with different studies being published that measure happiness by the importance it has regarding performance at work. In Colombia, studies on happiness in companies are limited, therefore this investigation proposal seeks to delve deeper into this aspect in order to design a structured interview, that, upon its application, may contribute to the management of workers' happiness in companies.

By means of the literature review undertaken, various studies on happiness were identified, with authors such as Salas, Alarcon and Dutschke, who made significant contributions regarding the measurement of happiness in companies. In this case, the studies carried out by Martin Seligman in his book "Authentic Happiness" were mainly taken into account.

The result of this research was based on the analysis and discussion of the 24 strengths of character described by Martin Seligman, which were specially redefined in order to construct the model of structured interview and the instruction manual for its application. One of the principal stages for the construction of the questionnaire was its review by three experts in the field, of which two of those expressed their opinion, significantly contributing to its structure.

The final product of this monograph is a tool that will serve as a starting point for future investigations on happiness at work.

Contenido

1. Planteamiento del Problema	9
1.1 Formulación del problema	9
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo General.....	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificación y delimitación de la investigación.....	12
2. Marco teórico	14
2.1 Marco conceptual	14
Tabla 1	16
2.2 Marco referencial	25
3. Método	29
3.1 Tipo de investigación	29
3.2 Tipo de estudio.....	30
3.3 Procedimiento.....	30
3.3.1 Revisión bibliográfica.....	30
3.3.2 Revisión de conceptos.....	31
3.3.3 Elección de criterios o variables para el diseño del instrumento	31
3.3.4 Operacionalización de las variables.....	31
3.3.5 Diseño del modelo de entrevista estructurada	32
3.3.6 Validación de la herramienta con expertos	32
4. Presentación de resultados	32
5. Conclusiones	33
6. Referencias	35

Tablas

Tabla 1	16
---------------	----

1. Planteamiento del Problema

1.1 Formulación del problema

Según Seligman (2011), la Psicología durante los últimos cincuenta años, se ha dedicado a estudiar la enfermedad mental y los aspectos negativos del ser humano, y como necesidad de generar un cambio de paradigma y enfoque en su objeto de estudio, surge la Psicología Positiva, dedicada a estudiar científicamente los procesos y el funcionamiento humano óptimo (Seligman, 2005) y tratar de entender las condiciones y mecanismos que llevan a aquellos estados que caracterizan una vida buena, emergiendo como un complemento al modelo tradicional.

En las organizaciones, también se ha focalizado el estudio y análisis de los aspectos negativos del ser humano como: el estrés, el ausentismo, la rotación, entre otros. (Salanova, Martínez & Llorens, 2005) y su influencia en el desempeño laboral.

Aunque este enfoque ha tenido buenos resultados en el tratamiento de la salud mental en las organizaciones, se puede decir que se han relegado a un segundo plano los estudios sobre los estados positivos de las personas y como potencializarlos a favor de la organización.

Por lo tanto, se hace necesario visualizar un nuevo horizonte al interior de las organizaciones, para evidenciar y potencializar los aspectos positivos de las personas y su funcionamiento óptimo en el trabajo. Es allí donde la Psicología Organizacional Positiva cobra mucha importancia, porque desde su enfoque, las condiciones psicológicas orientadas positivamente

para optimizar la Gestión Humana en el trabajo, pueden ser observadas, controladas y gerenciadas efectivamente (Luthans, 2002).

Uno de los conceptos que comprende la Psicología Positiva y que se hace interesante investigar como aspecto positivo del ser humano en la organización, es la Felicidad y como esta influye en el desempeño laboral.

Sin embargo, a partir de la revisión de literatura se logra reconocer que la felicidad en las organizaciones y su relación con el desempeño laboral, es un asunto que aún requiere de mucha investigación y profundización. Aunque varios autores han desarrollado el tema y han realizado aportes muy interesantes, (Seligman, 2002), (Salanova, 2009) y (Fisher, 2010), el campo de investigación es amplio y se hace necesario avanzar en su estudio.

Fisher (2010), identifica que la felicidad es un término que no ha sido extensamente usado en las investigaciones académicas sobre experiencias de los empleados en las organizaciones, ya que es un tema de interés para los investigadores organizacionales, durante muchos años se han hecho acercamientos sobre todo a constructos que se sobreponen a la felicidad como la satisfacción laboral, concepto sobre el cual se ha profundizado mucho más.

Para comprender y mejorar la felicidad en el trabajo, es esencial abordar tanto los aspectos individuales como los ambientales o directamente relacionados con el trabajo (Warr, 2013) y como se puede considerar la felicidad como una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas (Carazo, 2010).

Luego de una revisión de literatura, se encuentra que en Colombia no se han adelantado muchos estudios de medición de la felicidad en los trabajadores o de construcción de modelos para promover y mejorar la felicidad en las organizaciones. Algunos de estos estudios se han desarrollado principalmente en países como España (Salas, Alegre, & Fernández, 2013), Chile (Vera-Villarreal & Celis, 2011), Perú (Alarcón, 2006) y Portugal (Dutschke, 2013), los cuales han realizado aportes en la construcción de test para medir la felicidad, con herramientas como las escalas tipo Likert.

Estos modelos se basan en baterías de medición de la felicidad, y aunque aportan al estudio del fenómeno de manera significativa, presentan restricciones debido a la impersonalidad de la aplicación de los mismos, por tal razón, esta investigación pretende proponer la construcción de una entrevista estructurada que permita un mayor acercamiento al evaluado, de una manera más personal, con el fin de obtener mayor información de la que se podría obtener con un test o escala.

Surge entonces el interés de avanzar en la construcción de una propuesta para evaluar de una manera más personalizada aspectos relacionados con la felicidad de las personas y si las organizaciones promueven estos factores en los trabajadores, para lo cual se tendrán en cuenta variables que se ha demostrado están directamente relacionadas con la felicidad, lo que servirá de insumo para desarrollar un modelo de intervención en las áreas de Gestión Humana y poder promover la felicidad de los trabajadores al interior de la organización.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones promueven la felicidad en sus trabajadores.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Establecer el avance en la psicología positiva sobre el concepto de la felicidad en el trabajo.
- Identificar los factores que se utilizan en modelos convencionales para medir la felicidad y operacionalizar las variables en una entrevista estructurada.
- Diseñar el modelo de entrevista estructurada.
- Construir el manual de instrucciones para la aplicación de la entrevista estructurada.
- Realizar una validación de la propuesta de Entrevista Estructurada con expertos.

1.3 Justificación y delimitación de la investigación

Este trabajo de investigación surge por el interés de indagar sobre el tema de la felicidad y la importancia que tiene en la vida de todo ser humano, además por su estrecha relación con el trabajo, debido a que se cree que los trabajadores felices, tienen un mejor desempeño y rendimiento laboral.

Al ser un concepto complejo y trascendental en la gestión del talento humano, se le debe prestar mayor atención y sobre todo, conocer más sobre cómo funciona y cuál es su aplicabilidad al interior de las organizaciones.

Esta investigación se formula inicialmente revisando el concepto de felicidad y los avances desarrollados por la Psicología Positiva al respecto, pero su finalidad, es diseñar una herramienta tipo entrevista estructurada que permita conocer los principales factores o motivos, por los cuales los empleados de una empresa están felices o pueden llegar a estarlo y así contar con un insumo para construir un programa que facilite promover y mejorar la felicidad en la organización.

Debido a que es un tema poco explorado en Colombia es importante realizar nuevas contribuciones en este ámbito, lo que servirá a las organizaciones en general y a las áreas de Gestión Humana para entender este fenómeno organizacional, y luego de la aplicación de la entrevista estructurada, desarrollar la gestión de la felicidad.

2. Marco teórico

La felicidad es el fin supremo del hombre

Aristóteles

2.1 Marco conceptual

Felicidad:

Históricamente la felicidad ha sido un referente de análisis y de investigación. Para los griegos como Aristóteles y Filón fue importante hablar de la felicidad y según estos filósofos la felicidad se puede entender como un “estado”(Alesso, 2008). Se podría decir que estos estudios han sido fundamento para el desarrollo del constructo que actualmente se conoce como felicidad.

Alarcón (2006), en un trabajo de investigación para el desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad, propone una definición inspirada en las ideas filosóficas griegas, especialmente basada en las ideas de Aristóteles (2001) y Epicuro (2001), donde se entiende como “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”, esta definición permite distinguir las siguientes propiedades de la conducta feliz: a) la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y sólo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas; b) el hecho de ser un “estado” de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez es perecible; c) la felicidad supone la posesión de un “bien”, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una

persona; d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.).

Bienestar subjetivo:

En algunos casos el término bienestar subjetivo se toma como sinónimo de felicidad (Diener, 1994) refiriéndose a la evaluación que hace la gente de su vida, en el momento y en largos periodos pasados. Esta evaluación es afectiva y cognitiva, se evalúan afectos positivos y negativos, y se hace un juicio global acerca de la satisfacción con la vida. Para estos autores, bienestar subjetivo coincide con lo que la gente llama felicidad. En la revisión bibliográfica se encuentra que ambo términos son utilizados indistintamente.

Buena vida:

Seligman (1999) en sus múltiples investigaciones ha intentado responder a la pregunta ¿qué es la buena vida?, muy relacionada con el concepto de felicidad, para lo cual ha utilizado listas de características de la buena vida. De acuerdo a las investigaciones, es posible establecer distintas medidas de bienestar subjetivo como indicadores de una buena vida.

Seligman y otros investigadores han diseñado un listado de 17 características de la vida positiva o “buena vida”, el cual se presenta a continuación. (Salanova, 2009)

Tabla 1

Características de una buena vida

Amor e intimidad
Trabajo satisfactorio
Ayuda a otros/altruismo
Ser un buen ciudadano
Espiritualidad
Liderazgo
Gusto estético
Conocimiento de distintos ámbitos de la vida
Integridad/ética
Creatividad/originalidad
Juego
Bienestar subjetivo
Coraje
Mentalidad de futuro
Individualidad
Autorregulación de la conducta
Sabiduría

Estas características pueden tenerse en cuenta para identificar al interior de las organizaciones y del ambiente de trabajo, los factores que las potencian y diferencian en cada persona, y así tener una mayor aproximación al concepto de felicidad.

Según Seligman (2011), la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos.

Una fortaleza, de acuerdo al autor, es un rasgo, una característica psicológica que se presenta en situaciones distintas y a lo largo del tiempo, además es valorada por derecho propio y a menudo sus consecuencias son positivas. Se caracteriza por su ubicuidad, es decir, que se valoran en casi todas las culturas del mundo. Poner en práctica una fortaleza provoca emociones positivas auténticas en quien realiza la acción.

En la investigación para la construcción de la clasificación del equilibrio mental como eje de la Psicología Positiva, Seligman identificó seis virtudes que son valoradas en todas las culturas y que se remontan a más de tres mil años de historia:

- Sabiduría y conocimiento
- Valor
- Amor y humanidad
- Justicia
- Templanza
- Espiritualidad y trascendencia

De estas virtudes se derivan las siguientes veinticuatro fortalezas, las cuales Seligman (2002), define como las características que debe tener la persona, que puestas en práctica con la mayor frecuencia posible y en el máximo número de situaciones pueda conseguir gratificaciones abundantes y alcanzar la verdadera felicidad. Estas son:

Sabiduría y conocimiento

De la cual se derivan:

1. Curiosidad / Interés por el mundo

Conlleva apertura a distintas experiencias y flexibilidad ante temas que no encajan con nuestras propias ideas previas.

Las personas curiosas no se limitan a tolerar la ambigüedad, ya que esta les gusta y los intriga. El extremo opuesto de la dimensión de la curiosidad es aburrirse con facilidad.

2. Amor por el conocimiento

Las personas con esta fortaleza tienen interés por aprender cosas nuevas y consideran que en cualquier lugar existen oportunidades de aprender.

3. Juicio / Pensamiento crítico / Mentalidad abierta

Consiste en pensar las cosas con detenimiento y analizarlas desde todos los puntos de vista. La persona con esta fortaleza no se precipita a extraer conclusiones y solo se basa en pruebas fehacientes para tomar decisiones. Es capaz de cambiar de opinión.

4. Inteligencia / Originalidad / Inteligencia práctica / Perspicacia

Cuando a una persona que posee esta fortaleza se le presenta algo que desea, logra con facilidad encontrar el comportamiento nuevo, pero adecuado para alcanzar su objetivo. Comprende lo que en general se denomina creatividad.

5. Inteligencia social / Inteligencia personal / Inteligencia emocional

La inteligencia social es la capacidad de observar diferencias en los demás, sobre todo con respecto a su estado de ánimo, temperamento, motivaciones e intenciones y actuar en consecuencia.

La inteligencia personal permite acceder a los sentimientos propios y utilizar dicho conocimiento para comprender y orientar el comportamiento.

El conjunto de las dos fortalezas anteriores es la inteligencia emocional.

6. Perspectiva

La persona con perspectiva posee una visión del mundo que tiene sentido para ella y para los otros. Las personas sabias son las expertas en lo más importante y complejo: la vida.

Valor

De la cual se derivan:

7. Valor y valentía

Consiste en la capacidad de no amilanarse ante las amenazas, los retos, el dolor o las dificultades. La persona valerosa es capaz de separar los elementos emocionales y conductuales del temor, de enfrentarse al peligro a pesar del temor.

8. Perseverancia / Laboriosidad / Diligencia

La persona con estas fortalezas acaba lo que comienza, cumple con su cometido con buen humor y con las mínimas quejas. Hace lo que dice que hará e incluso más.

La persona realmente laboriosa es flexible, realista y no perfeccionista.

9. Inteligencia / Autenticidad / Honestidad

Las personas con esta fortaleza son honestas no solo porque dicen la verdad sino porque viven su vida de una forma genuina y auténtica. Tienen los pies en el suelo y no son pretenciosas.

Humanidad y amor

Compuesta por las siguientes fortalezas:

10. Bondad y generosidad

La persona bondadosa y generosa disfruta realizando buenas obras en beneficio de los demás. La empatía y la compasión son elementos útiles de esta fortaleza.

11. Amar y dejarse amar

Consiste en la valoración que las personas hacen de las relaciones íntimas y profundas con los demás.

Justicia

Comprende las siguientes fortalezas:

12. Civismo / Deber / Trabajo en equipo / Lealtad

Las personas con estas características destacan como miembros de un grupo. Son compañeros de equipo, son leales y dedicados, siempre cumplen con su parte y trabajan duro por el éxito del conjunto.

13. Imparcialidad y Equidad

Quien posee esta fortaleza se caracteriza porque no permite que sus sentimientos personales sesguen sus decisiones sobre otras personas. Además tienen la capacidad de dar segundas oportunidades a otras personas.

14. Liderazgo

La persona que posee esta fortaleza es un dirigente efectivo, encargado de que el trabajo de grupo se realice al tiempo que se mantienen las buenas relaciones entre sus miembros. El líder efectivo es humano en el trato de relaciones intergrupales, sin malas intenciones hacia ninguno y claridad para con todos, con firmeza para lo correcto.

Templanza

Constituida por:

15. Auto control

A la persona con esta fortaleza le cuesta poco contener sus deseos, necesidades e impulsos cuando la situación lo requiere. No basta con saber qué es lo correcto, para considerar que la persona posee esta fortaleza también debe ser capaz de poner en práctica ese conocimiento, ser capaz de regular sus emociones, de neutralizar sus sentimientos negativos por sí mismo, estar de buen humor en situaciones delicadas.

16. Prudencia / Discreción / Cautela

La persona que posee esta fortaleza es una persona cuidadosa. No dice ni hace nada de lo que luego podría arrepentirse. Las personas prudentes tienen visión de futuro y son dialogantes, no les cuesta resistirse a los impulsos sobre objetivos a corto plazo en pos del éxito a más largo plazo.

17. Humildad y Modestia

Las personas con esta fortaleza no intentan ser el centro de atención; prefieren que sus logros sean los que hablen por ellas. No se consideran especiales y los demás reconocen y valoran su modestia.

Trascendencia

Constituida por las siguientes fortalezas:

18. Disfrute de la belleza y la excelencia

Las personas con esta fortaleza aprecian la belleza, la excelencia y la habilidad de los demás en todos los ámbitos: en la naturaleza y el arte, las matemáticas y las ciencias, y las cosas cotidianas.

19. Gratitud.

Las personas con esta fortaleza son conscientes de las cosas buenas que les suceden y nunca las dan por supuestas, siempre se toman tiempo para expresar su agradecimiento. También se refiere a la expresión de la excelencia de otra persona con respecto al carácter moral y de apreciación de la vida misma.

20. Esperanza / Optimismo / Previsión

Quienes poseen esta fortaleza, esperan lo mejor del futuro, planifican y trabajan para conseguirlo. Implica una actitud positiva frente a las situaciones que le se presentan e impulsan una vida dirigida por objetivos.

21. Espiritualidad / Propósito / Fe / Religiosidad

La persona con esta fortaleza posee creencias fuertes y coherentes sobre la razón y el significado trascendente del universo. Sabe cuál es su lugar en el orden universal.

22. Perdón y Clemencia

Las personas con esta fortaleza perdonan a quienes les han causado mal y siempre da una segunda oportunidad a los demás. El principio por el que se guía es la clemencia, no la venganza. El perdón de las ofensas produce una serie de cambios beneficiosos en el interior de la persona.

23. Picardía y sentido del humor

Las personas con esta fortaleza tienen buen sentido del humor con la capacidad de reír y hacer reír a las personas. Se les facilita ver el lado cómico de las situaciones.

24. Brío / Pasión / Entusiasmo

La persona que tiene esta fortaleza se caracteriza por estar llena de vida, se implica en cuerpo y alma en las actividades en las que participa. Contagia la pasión que le pone a lo que hace.

De acuerdo a la línea de este trabajo y siguiendo el objetivo de proponer un modelo para la gestión de la felicidad, se tendrá en cuenta la construcción de uno de los instrumentos más utilizados, especialmente en la selección de personal, que es la entrevista estructurada, por lo tanto, se hace necesario realizar un acercamiento a este concepto.

Entrevista estructurada:

Es una técnica que se emplea en diversas disciplinas de las ciencias sociales y de la salud para realizar estudios de carácter exploratorio, ya que permite captar información abundante y básica sobre el problema a investigar. También se utiliza para fundamentar hipótesis y orientar las estrategias para aplicar otras técnicas de recolección de datos. Asimismo, la entrevista estructurada o dirigida se emplea cuando no existe suficiente material informativo sobre ciertos aspectos que interesa investigar, o cuando la información no puede conseguirse a través de otras técnicas. (Rojas, 1991).

Según Sáenz (2007), esta técnica consiste en la relación de diálogo entre dos personas y así obtener información relevante sobre la persona entrevistada o sobre su cargo.

Este autor en su investigación y validación de entrevista estructurada para la selección de policías, tras una revisión bibliográfica importante incluye dos tipos de entrevista estructurada, basándose en (Salgado & Moscoso, 2001) las cuales son: a) Entrevistas Convencionales (ECO), y b) Entrevistas Conductuales Estructuradas (ECE).

De acuerdo a esta definición, es la entrevista conductual estructurada la técnica seleccionada para la construcción de la herramienta que se desarrolló en esta investigación, puesto que se caracterizan fundamentalmente porque presentan un alto grado de estructuración y sus contenidos se refieren a la búsqueda de comportamientos asociados a las dimensiones relevantes que se pretenden evaluar.

2.2 Marco referencial

Los estudios relacionados con la felicidad en el trabajo han sido poco explorados y publicados en el ámbito laboral colombiano, debido a que es un tema que hasta ahora se ha venido desarrollando con más interés gracias a los avances de la Psicología Positiva y sus aportes sobre como potencializar y comprender las emociones positivas del ser humano.

Luego de una rigurosa revisión bibliográfica, se encontró poca teoría sobre este constructo, sin embargo, algunos países, como: Chile, Perú, Portugal y España, han realizado investigaciones importantes sobre este tema y han aportado resultados enfocados en cómo medir la felicidad en las empresas y en identificar variables relacionadas con la felicidad en el trabajo.

A continuación se relacionarán algunos de los hallazgos más significativos de dichos estudios

En el caso de Chile, la investigación referenciada, se basó en evaluar las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad Subjetiva propuesta por Lyubomirsky & Lepper (1999), y definida, como una medida global de felicidad subjetiva, que evalúa una categoría molar de bienestar como fenómeno psicológico global, considerando la definición de felicidad desde la perspectiva de quien responde. Se tuvo en cuenta en un primer estudio escalas como estimación de la confiabilidad y validez del constructo y en un segundo estudio fueron evaluadas las

propiedades definitivas de la escala en tres grupos etarios (adolescentes, universitarios y población general) de la ciudad de Santiago de Chile.

El resultado de esta investigación indica la adecuación de la escala de felicidad subjetiva para ser usada en la investigación en diversos grupos etarios como una medida confiable y válida para el estudio de la felicidad, (Vera-Villarreal & Celis, 2011).

Por otro lado, pero haciendo un trabajo muy similar, en Perú se realizó un estudio para el diseño de una escala factorial para medir felicidad EFL (Escalda de Felicidad Lima), que inicialmente se basó en la definición de felicidad y luego se construyó una escala tipo Liker con 5 factores. El resultado del diseño de la prueba encontró en su análisis que la felicidad es un comportamiento multidimensional integrado por cuatro factores que ellos han denominado como: “Factor 1. *Sentido Positivo de la Vida*, sus ítems indican ausencia de estados depresivos, pesimismo y de vacío existencial. Factor 2. *Satisfacción con la vida*, los reactivos de este factor trasuntan estados subjetivos de satisfacción por la posesión de los bienes deseados. Factor 3. *Realización Personal*, expresa felicidad plena y no estados temporales de “estar feliz”; y también, autosuficiencia; finalmente, el Factor 4. *Alegría de Vivir*, refiere lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien” (Alarcón, 2006).

En una investigación del sector salud realizada en España, se planteó el estudio de tres hipótesis determinantes de la felicidad en el trabajo, las cuales fueron: La felicidad en el trabajo determinada por el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo; el liderazgo transformacional, el cual tiene un efecto positivo y directo en la felicidad

en el trabajo; y la capacidad de aprendizaje organizativo, como aquella que ejerce un papel mediador entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo

La investigación evidencia la importancia que tiene el estilo de liderazgo y la oportunidad de aprender en el puesto de trabajo para conseguir ser más felices.

Se logran comprobar todas las hipótesis planteadas, lo cual se convierte en un aporte muy significativo para la comprensión y medición de la felicidad en las organizaciones, así mismo, se comprueba que esta nueva medida para la felicidad en el trabajo cumple con todos los requisitos estadísticos para su validez, pudiendo medir y conceptualizar la felicidad en el trabajo por medio de esta propuesta, que permite además, abrir nuevos horizontes para el estudio de la calidad de vida en el trabajo. (Salas et al., 2013).

Finalmente, en Portugal se realizó una investigación que aporta muchos elementos conceptuales y metodológicos para el presente trabajo, la cual propone inicialmente una revisión teórica sobre los conceptos de felicidad organizacional, analizando la pertinencia y actualidad de este tema en diferentes contextos como: social, político y económico. Además, formulan una batería para medir felicidad organizacional, desarrollada mediante metodologías cualitativas (análisis de contenido) y cuantitativas (análisis de correlación, fiabilidad y factorial).

El estudio propone dos tipos de variables para medir la felicidad organizacional, de las cuales se desprenden otros factores, así:

Variables felicidad organizacional

- Ambiente interno

- Reconocimiento y confianza
- Desarrollo personal
- Remuneración
- Implicación personal
- Sostenibilidad e innovación
- Involvemento con jefes y organización
- Definición de objetivos
- Equilibrio entre vida personal y profesión

Variables en función

- Identificación con función
- Desarrollo personal
- Reconocimiento y respeto
- Ambiente de trabajo
- Remuneración
- Objetivos
- Sostenibilidad y seguridad
- Soporte de los jefes
- Equilibrio entre vida personal y profesional
- Posibilidad de ser emprendedor

El resultado más importante de esta investigación es que a través de la metodología utilizada es posible identificar variables que más contribuyen a la felicidad en organización y función, además brinda una propuesta de escala para evaluar el nivel de felicidad en organización y función. (Dutschke, 2013).

3. Método

3.1 Tipo de investigación

Este estudio tuvo un enfoque cualitativo como método principal de investigación, entendido como el método que ofrece un amplio espectro de posibilidades de investigación, mediante la conjugación de varias técnicas.

La investigación cualitativa exige el reconocimiento de múltiples realidades y trata de capturar la perspectiva del investigador, asimismo, permite hacer variadas interpretaciones de la realidad y de los datos. Esto se logra porque el investigador además de tener buenas bases conceptuales, puede realizar un trabajo de campo con nuevas ideas para aportar a la investigación. (Reyes, 1999).

Según Domínguez, (2007) son identificadas cuatro formas generales en las que se utiliza este tipo de investigación.

- Como mecanismo de generación de ideas.
- Para complementar un estudio cuantitativo.

- Para evaluar un estudio cuantitativo.
- Como método principal de investigación.

Como mecanismo de generación de ideas se puede ver su utilización en la identificación y jerarquización de problemas y necesidades, en este caso, se utilizó la información recolectada para diseñar una propuesta de entrevista estructurada que permita un mayor acercamiento al fenómeno de estudio, que es, la felicidad en el trabajo y como lo promueven las empresas colombianas.

3.2 Tipo de estudio

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, cuyo propósito consistió en recolectar datos sobre aspectos de la felicidad como algunas dimensiones, variables o componentes de este concepto dentro de las organizaciones, las cuales se extrajeron de diferentes investigaciones desarrolladas en otros países y que sirvieron de insumo para la construcción de un modelo de entrevista estructurada.

3.3 Procedimiento

3.3.1 Revisión bibliográfica

Haciendo énfasis en buscadores académicos especializados, se hizo una exhaustiva revisión y búsqueda de artículos, papers, journals, libros, investigaciones, tesis, documentos, ensayos y escritos, relacionados con estudios de la felicidad y la felicidad en el trabajo.

3.3.2 Revisión de conceptos

Tras la lectura de la bibliografía, se realizó una revisión conceptual que se acercara a las definiciones más exactas de felicidad en el trabajo y se aproximen a las variables o factores directamente relacionados con dicho tema. Adicionalmente, se identifican los principales autores que han aportado al desarrollo y estudio del concepto.

3.3.3 Elección de criterios o variables para el diseño del instrumento

Partiendo de las investigaciones encontradas sobre medición de la felicidad en el trabajo, se extrajeron en una lista, las principales variables sobre las cuales se han basado estas investigaciones para la medición de la felicidad en el trabajo. Luego de tener información, se identifican aquellas variables que se cruzan o que son semejantes entre sí y que pueden dar cuenta de la existencia o no del concepto a estudiar.

3.3.4 Operacionalización de las variables

Con las variables priorizadas, se realizó la operacionalización de las mismas, esto es, hacer que las variables puedan ser medidas y materializadas en preguntas estructuradas para luego incluirlas en el formato de entrevista.

3.3.5 Diseño del modelo de entrevista estructurada

Con las variables definidas y operacionalizadas, se formularon preguntas para cada variable en una cantidad significativa para luego elegir las que más se ajustaron al propósito de esta investigación. Finalmente, se construye el formato de evaluación con la cantidad de preguntas seleccionadas, de acuerdo al tiempo estimado de duración de la entrevista, el número de preguntas pertinentes a incluir, entre otros elementos.

3.3.6 Validación de la herramienta con expertos

Construida la herramienta de entrevista estructurada se realizó el contacto con cuatro expertos identificados en el tema, (Martin Seligman, Marisa Salanova, Marilyn Vanegas y Alejandro Sanin) a quienes se les solicitó la revisión del modelo de entrevista estructurada inicial vía web, con un cuestionario adicional como guía, que permitiera a los expertos identificar cuales preguntas eran las más acertadas o que pudieran cumplir con el objetivo de investigación. Se obtuvo respuesta de dos de ellos, con aportes muy valiosos, lo cual permitió hacer un filtro de preguntas para el cuestionario final de la entrevista estructurada.

.

4. Presentación de resultados

Este trabajo de investigación arrojó dos productos principales:

El primero, es la construcción de un modelo de entrevista estructurada de 48 preguntas para responder en 90 minutos aproximadamente (máximo dos minutos por pregunta), el cual es el resultado de un proceso de análisis e identificación de variables, que dan cuenta de cómo se manifiesta la felicidad en las organizaciones. (Ver anexo 1).

Así mismo, contó con la revisión por parte de varios expertos, quienes identificaron que variables eran las más pertinentes para evaluar la promoción de la felicidad en las organizaciones, de acuerdo a las fortalezas del carácter.

El segundo producto, es el manual de instrucciones para la aplicación de la entrevista estructurada, en el cual se describe detalladamente la manera adecuada de administración e interpretación de los resultados de la entrevista. (Ver anexo 2).

5. Conclusiones

El modelo de entrevista estructurada construido, es una herramienta de carácter cualitativo que permite a las organizaciones que lo apliquen, identificar la alta o baja promoción de la felicidad en sus trabajadores, cuyo resultado servirá de insumo para desarrollar programas de gestión de la felicidad a través de las áreas de talento humano y poder impactar positivamente el desempeño y el ambiente laboral.

Se hace necesario continuar investigando sobre este fenómeno tan importante y que en la actualidad ha sido poco explorado, con el fin de conocer más sobre su manifestación al interior de las organizaciones y cómo influye en las personas, para promover espacios laborales con mayor bienestar que favorezcan la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Se sugiere continuar con esta línea de investigación para aplicar el modelo de entrevista estructurada en diferentes organizaciones colombianas y poder identificar como se está promoviendo la felicidad al interior de ellas.

El modelo de entrevista estructurada como producto principal de esta monografía es una herramienta novedosa que servirá en futuras investigaciones para obtener datos de manera cualitativa y un acercamiento más personalizado con los trabajadores de las organizaciones en las que se aplique.

La validación por parte de expertos es una estrategia muy útil y valiosa a la hora de avanzar en la investigación y desarrollo de conceptos en estudios de este tipo.

6. Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Development of Factorial Scale for the Measurement of Happiness.*, 40(1), 99–106. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=25458773&lang=es&site=ehost-live>
- Alesso, M. (2008). QUÉ ES LA FELICIDAD SEGÚN FILÓN. *What Is Happiness according to Philo.*, (12), 11–27. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36795732&lang=es&site=ehost-live>
- Carazo, J. A. (2010). Las empresas felices son más productivas y competitivas. *Capital Humano*, 23(244), 86–95.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9410211701&lang=es&site=ehost-live>
- Domínguez, Y. S. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *The Information Analysis and the Qualitative and Quantitative Research.*, 33(3), 1–11. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=27521499&lang=es&site=ehost-live>
- Dutschke, G. (2013). Factores Condicionantes De Felicidad Organizacional. Estudio Exploratorio de la Realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 21–43.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work C.D. Fisher Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. Retrieved from 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. Retrieved from 10.1002/job.165

Reyes, T. (1999). Métodos cualitativos de investigación: los grupos focales y el estudio de caso. *Centro de Investigaciones Comerciales E Iniciativas Académicas de La Facultad de Administración de Empresas, Forum Empr.* Retrieved from <http://hdl.handle.net/10586/72>

Rojas, R. (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés. Retrieved from <https://books.google.com.co/books?id=INHY5Yet-xQC>

Sáez, J. (2007). Diseño y validación de una Entrevista Conductual Estructurada para la Selección de Agentes de Policía Local. *Design and Validation of a Structured Behavioral Interview for Selection of Local Police Officers.*, 23(1), 57–74. Retrieved from <http://goo.gl/7nF5nt>

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid.

Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2013). La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles. *U. Huelva*, 28(1136-3819), 83–116.

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2001). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal Teoría, práctica y rentabilidad*. (E. Piramides, Ed.) (01°A Edici).

Seligman, M. E. P. (2002). *La auténtica felicidad*. Ediciones.

Seligman, M. E. P. (2005). *Niños optimistas*. Debolsillo. Retrieved from <https://books.google.com.co/books?id=NhfOPQAACAAJ>

Seligman, M. E. P. (2011). *La Auténtica Felicidad = Authentic Happiness*. B de Bolsillo (Ediciones

B). Retrieved from <https://books.google.com.co/books?id=iilWKQEACAAJ>

Vera-Villarreal, P., & Celis, K. (2011). Evaluación de la felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia Psicológica*, 29(1), 127–133. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78518428013>

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 29(3), 99–106.
<http://doi.org/10.5093/tr2013a15>