

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA VIDA, FELICIDAD GENERAL Y
FELICIDAD EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO EN COLOMBIA Y BRASIL**

THAYNARA PEREIRA NUNES

**Universidad de La Sabana
Facultad de Psicología
Chía, Colombia
2021**

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA VIDA, FELICIDAD GENERAL Y
FELICIDAD EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO EN COLOMBIA Y BRASIL**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para obtener el título de

MAGÍSTER EN GERENCIA Y DESARROLLO DE PERSONAS

THAYNARA PEREIRA NUNES

Asesor principal

GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ PERDOMO

Universidad de La Sabana

Facultad de Psicología

Chía, Colombia

2021

DEDICATORIA

*As minhas mães Maria do Rosário de Fátima
Nunes e Maria de Jesus Carvalho Nunes pelo
amor incondicional.*

*As minhas irmãs Rayna Carvalho Nunes y
Michelle Carvalho Nunes por todo amor e
companheirismo.*

*Aos meus avós Januária Carvalho e
Fernando Nunes por serem o alicerce e união
da nossa família.*

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios por mi vida, por iluminarme y darme fuerza y motivación para seguir siempre adelante.

A mi familia, por todo su amor, apoyo e inspiración, en especial a mis dos madres Rosário y Jesus por siempre creyeren en mí y apoyaren mis sueños mismo con el dolor de la distancia. A mis hermanas por hacer mi vida más feliz y divertida mismo en los momentos más difíciles. A mis abuelos, en especial mi abuelita por el ser humano tan maravilloso y amable que eres. A mi papá por siempre ser mi héroe y un ejemplo de dignidad a seguir.

A mi novio por estar siempre a mi lado, por ser mi apoyo, mi mejor amigo, mi compañero, mi cómplice, mi alegría y mi sol de todos los días. Gracias por amarme tanto.

A mis profesores, en especial a mi asesor Gustavo Gómez, por toda la orientación, apoyo, enseñanza y confianza.

A mis amigos Girlandia Nascimento, Gleyciane Frazão, Aylla Costa, Irina Apollo, Maria Paula Guzmán, Jonathan Jair, Geo Martínez, Diana Nayibe, Nataly Forero y María Alejandra por todo su apoyo, los momentos inolvidables y las inmensas risas que me han proporcionado en esta caminata. Ustedes hacen mi vida más feliz, divertida y llena de sentido, los quiero mucho.

A mis compañeros de la maestría por todo su apoyo y amistad, en especial a Ella Cáceres por toda su atención y cariño.

A la Universidad de la Sabana por proporcionarme momentos inolvidables, momentos de aprendizaje únicos y personas siempre dispuestas a ayudar. Gracias por el trato tan humano con toda la comunidad académica. Con orgullo, siempre seré Sabana.

A Icetex, lo responsable por toda esta experiencia increíble. Gracias por esta oportunidad única en mi vida.

Gracias a todos y todas que directa o indirectamente participaron en mi caminata en la Maestría en Gerencia y Desarrollo de Personas.

Resumen

En los últimos años los estudios sobre la satisfacción con la vida, la felicidad general y la felicidad en el trabajo han crecido en toda América Latina. Por esto, esta investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en Colombia y Brasil. Como metodología, se optó por un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo y correlacional. Para la recolección de la muestra fueron utilizados tres instrumentos: Escala de Satisfacción con la vida (SWLS), Escala de Felicidad Subjetiva y Felicidad en el trabajo (Perma Profiler), respectivamente. El análisis de los resultados identificó las diferencias entre las muestras de Brasil y Colombia con relación a las variables estudiadas, además de demostrar las correlaciones presentes. A partir de esta investigación fue posible identificar la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo.

Palabras clave: Satisfacción con la vida. Felicidad General. Felicidad en el trabajo.

Resumo

Nos últimos anos, os estudos sobre satisfação com a vida, felicidade geral e felicidade no trabalho têm crescido em toda América Latina. Portanto, esta pesquisa visa determinar a relação entre satisfação com a vida, felicidade geral e felicidade no trabalho em Colômbia e Brasil. Como metodologia, optou-se por um estudo quantitativo, com desenho não experimental, transversal, de abrangência descritiva e correlacional. Para a coleta da amostra, foram utilizados três instrumentos: Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), Escala de Felicidade Subjetiva e Perma Profiler (Felicidade no trabalho), respectivamente. A análise dos resultados identificou as diferenças entre as amostras do Brasil e da Colômbia em relação às variáveis estudadas, além de demonstrar as correlações presentes. A partir desta pesquisa foi possível identificar a relação entre satisfação com a vida, felicidade geral e felicidade no trabalho.

Palavas – chave: Satisfação com a vida. Felicidad Geral. Felicidad no trabalho.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	ii
TABLA DE CONTENIDO.....	iv
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Objetivos	3
1.1.1. Objetivo general	3
1.1.2. Objetivos específicos	3
1.2. Relevancia de la investigación.....	3
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5
2.1. Psicología Positiva.....	5
2.2. Satisfacción con la vida.....	8
2.3. Conceptos de felicidad	9
2.4. Felicidad en el trabajo y felicidad organizacional.....	12
2.5. Modelos de Felicidad	15
2.5.1. PERMA de Seligman	15
2.5.2. Modelo de Felicidad Organizacional – Ignacio Fernández	17
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	19
3.1. Participantes y variables a evaluar.....	20
3.2. Técnicas para recolección de datos.....	21
3.3. Procedimiento y aspectos éticos del estudio.....	23
4. RESULTADOS Y ANALISIS.....	24
5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	27
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36
ANEXO 1.....	36
ANEXO 2.....	37
ANEXO 3.....	38
ANEXO 4.....	39
ANEXO 5.....	40
ANEXO 6.....	41

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los estudios sobre los aspectos positivos de las emociones y el comportamiento humano han ido aumentando (Araújo, 2013). Eso mismo, ha ocurrido con los estudios sobre felicidad, generando una gran cantidad de conocimiento empírico (Muñoz & Vergel, 2013). Fernández (2015) señala que la felicidad en la vida personal y en el trabajo es un tema que ha despertado interés constante y creciente en las personas, contando con aportes valiosos en libros y artículos de investigadores y expertos en Psicología positiva. Easterlin (2013) destaca que es importante conocer los eventos de la vida, como las aspiraciones, logros, personalidad y factores genéticos, que afectan la felicidad con la vida y en el trabajo.

Algunos estudios han demostrado que las personas que son felices con su vida personal también son felices en su trabajo y viceversa (Lies, Wagner, Johnson, DeRue & Ligen, 2007). Es difícil aclarar si la satisfacción en el trabajo hace a una persona más feliz o viceversa, entretanto “no debería sorprender que las personas más felices estén, notablemente más satisfechas con su trabajo que las menos felices”. Por esto, es importante que las organizaciones fomenten en sus colaboradores el sentimiento de convertir su trabajo en una vocación, en algo con significado, es decir, despertar un “compromiso apasionado con el trabajo por él mismo”, algo que “trasciende al individuo” y así le genere felicidad tanto en su vida laboral como personal. (Seligman (2017).

¿Y existe felicidad en el trabajo? Esto se cuestionan Muñoz y Vergel (2011), y defienden que las emociones positivas se contagian de forma rápida. Así que, los equipos de trabajo o las personas que experimentan niveles más altos de felicidad, tienden a ser más colaborativas y tener mejor desempeño, a medida que la felicidad impacta positivamente su nivel de satisfacción personal y la productividad. Coello (2013), complementa afirmando que para las organizaciones es importante que sus colaboradores estén felices, pues “cualquier empleado que se sienta feliz en su trabajo es más creativo, más innovador, trabaja mejor en equipo, está mucho más comprometido y en definitiva es más productivo.”

Lidia Nicolau, *Chief Happiness Officer* de habitismo explica que por mucho tiempo se ha intentado “poner foco en el malestar y premiarlo, cuando realmente la mejor forma que tenemos de funcionar los seres humanos es mediante nuestra función creativa y para eso es necesario ser feliz, que no es

otra cosa que un estado de bienestar emocional sostenible con altas dosis de motivación”. Además, destaca la importancia de las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, tener un ambiente positivo y agradable y principalmente la conciliación entre la vida laboral y personal (elEconomista, 2021).

En este contexto conceptos como “calidad de vida, satisfacción con la vida, bienestar subjetivo y felicidad, han sido usados de manera indistinta para definir aquello que las personas valoran y aprecian de la vida” (Bolaños & Cruz, 2017). Seligman (2017), explica que el ser humano inventó y se acostumbró a innumerables “fórmulas” para sentirse más feliz, como: comer chocolates, drogarse, sexo sin amor, hacer compras, ver televisión, etc. Pero, que la felicidad autentica esta en el disfrute de las emociones y sentimientos positivos, o mejor, en tener “derecho” a ellos a través del ejercicio de nuestras fortalezas y virtudes personales. Así, dichos sentimientos y emociones positivas serán genuinos.

En 2020, según el estudio *Global Happiness Study*, 66% de los brasileños se consideraban muy felices y 32% de los colombianos disfrutaban el mismo pensamiento. Dentro las principales fuentes de felicidad estaban la salud y el bienestar físico, aficiones e intereses personales, tener un trabajo significativo y satisfacción con la vida (Ipsos, 2020).

El reto que hoy enfrentan las organizaciones radica primero en quitar el estigma de que la felicidad es un tema filosófico y complejo, pues en realidad es un tema que con interés y trabajo en equipo se puede lograr más fácil que cualquier otro aspecto organizacional y, segundo, lograr que sus trabajadores dejen de ver su responsabilidad en el trabajo simplemente como una necesidad personal para mantener una buena calidad de vida, sino que comiencen a ver en su lugar de trabajo un incentivo o un factor que los impulsa y los apoya en ese camino que los lleva a cumplir sus sueños y expectativas a largo plazo (Lasso, 2014).

Por lo ya expuesto, este proyecto busca responder a la siguiente problemática de investigación: ¿Cuál es la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en Colombia y Brasil?

1.1.Objetivos

1.1.1. Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en Colombia y Brasil

1.1.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en la muestra de Colombia y Brasil.
- Definir cual país posee mayor media de felicidad en el trabajo
- Analizar que componente del bienestar subjetivo es más sobresaliente en cada país.

1.2.Relevancia de la investigación

Hablar sobre felicidad no es una moda como muchos suelen pensar y decir, por el contrario, se trata de un nuevo paradigma dentro de la gestión humana basado en evidencias científicas y prácticas profesionales de excelencia (Fernández, 2015). Para Seligman (2017), en su libro “*Felicidad Auténtica*”, “por cada cien artículos especializados sobre la tristeza, sólo se publica uno sobre la felicidad”. Esto se debe porque, según el autor, la psicología tradicional “pasa a ser casi sinónimo de tratamiento de las enfermedades mentales”. Por eso resalta la importancia de los estudios en la psicología positiva, donde esta busca el “significado de los momentos felices e infelices, el tapiz que tejen, y las fortalezas y virtudes que manifiestan y que otorgan una calidad determinada de la vida”, es decir, “las personas desean algo más que corregir sus debilidades”.

La felicidad, como concepto central en la subárea del conocimiento de la psicología positiva, es poco explorada y muchas veces tratada como sinónimo de bienestar subjetivo o psicológico, lo que ocasiona una carencia en las definiciones y características compartidas que puedan servir de frontera entre la felicidad y otros fenómenos correlatos. En ambos conceptos: bienestar y felicidad, existe la preponderancia de la percepción de sentimientos y emociones positivas sobre los negativos. En tanto en la felicidad estos sentimientos y emociones son predominantemente positivos, recurrentes y perenes al largo del tiempo y del espacio social (Ribeiro & Silva, 2018).

Así que es cierto que “cuando hablamos de felicidad, de antemano sabemos que es una respuesta a algo personal e íntimo, además de una palabra que abarca varios significados” (Lasso, 2014).

Las personas tienden a “definirse como felices y solo un número reducido de encuestados expresa que es infeliz. Esto revela una dimensión muy importante en las actitudes humanas, y que las personas se posicionan frente a la vida a mediante una actitud positiva”. Además, la felicidad depende de múltiples dimensiones (salud, relaciones interpersonales, trabajo, religión, edad, género, entre otros) y es por esta razón que cada vez más crece la importancia en los estudios sobre la felicidad, a través del análisis de estas diferentes dimensiones o factores. (Gallup, 2011).

Dentro del contexto laboral el término felicidad no ha tenido una definición clara, teniendo tanto visiones hedonistas (estados emocionales subjetivos, como el placer y la satisfacción) y eudaimónicas (búsqueda de un sentido de vida) (Muñoz & Vergel, 2011). Además, otros términos son incorporados a la felicidad en el trabajo como la satisfacción, el compromiso y la motivación, haciendo la incorporación de la felicidad como una “jerga de recursos humanos” que resulta sinónimo de “bienestar y de motivación” con un objetivo de aumentar la productividad de los empleados. (Mateos, 2018; Muñoz & Vergel, 2013). Así mismo, existen pocos estudios y escritos sobre la felicidad en el trabajo (Fernández, 2015).

Conocer como la felicidad en el trabajo se relaciona con la satisfacción con la vida y la felicidad general puede ayudar a las personas a que vean propósito en su trabajo, a que identifiquen lo que vale o no la pena en su vida personal y laboral y a las empresas que creen sistemas capaces de generar una conciliación entre trabajo y vida personal. Además, puede impulsar investigaciones más profundas sobre esta relación (Posada, Soria & Villaroel, 2018).

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Psicología Positiva

En las doctrinas filosóficas influenciadas por Sócrates, Platón y Aristóteles, la felicidad se relaciona con las virtudes, de tal manera que consistía en “el desarrollo armónico de una serie de capacidades con las que los seres humanos enfrentan las circunstancias de sus vidas” (Domínguez Bolaños & Cruz, 2017). La tabla 1 muestra las principales investigaciones dentro de la psicología positiva con sus determinados autores y aportes.

Tabla 1

Principales investigaciones dentro de la Psicología Positiva.

AUTOR	APORTACIÓN
Mihaly Csikszentmihalyi	Ha investigado las experiencias óptimas o Flow, la creatividad, el desarrollo de los talentos y el bienestar en el trabajo.
Christopher Peterson	Ha investigado las fortalezas y virtudes, las relaciones interpersonales positivas y el optimismo.
Edward Diener	Es considerado como el padre del estudio de la felicidad y el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida
George Vaillant	Realizó un estudio sobre las personas que se recuperan de adicciones y trastornos mentales, así como la investigación longitudinal más larga que se ha hecho sobre el desarrollo de los adultos.
Barbara Fredrickson	Ha estudiado la psicofisiología de las emociones positivas y su papel en el florecimiento humano.
Martin Seligman	Ha estudiado primordialmente las fortalezas de carácter y las virtudes.
Sonja Lyubomirsky	Ha estudiado la felicidad subjetiva y responsable por la construcción y validación de la Escala de Felicidad Subjetiva, con Heidi S. Lepper.

Fuente: Adaptado Domínguez Bolaños & Cruz, 2017 recuperado de Universidad Transmilenio, 2014.

De acuerdo con Seligman (2017), la psicología positiva estudia procesos mentales y comportamientos positivos de las personas, enfocándose en sus virtudes y fortalezas y en la búsqueda de la felicidad. Tiene como objetivo principal objetivo de “describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo de las personas y grupos organizacionales y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional, el bienestar del individuo y la felicidad” (Soria, 2008).

Muñoz y Vergel (2011) comparten el pensamiento de Seligman destacando que es importante, al aplicar la psicología positiva el ámbito organizacional, considerar sobre todo las fortalezas de las personas y analizar continuamente que pueden hacer, empresa y colaboradores, para alcanzar el bienestar y la felicidad en el trabajo. Además, plantean si, ¿“la felicidad consiste en estar alegre más a menudo o en tener un propósito en la vida y sentir que puedes desarrollarte?”

Para Soria y Llorens (2016) la Psicología Positiva es transversal a psicología tradicional, pues está enfocada en las “experiencias positivas, las fortalezas psicológicas y las colectividades positivas”, centrándose en lo positivo, pero teniendo en cuenta que se va más allá del “puramente hedónico o placentero”. Los autores también destacan que algunas emociones o situaciones pueden no ser tan placenteras, pero generan impactos significantes para el desarrollo personal y profesional y la búsqueda del bienestar, por esto es importante confrontarlas positivamente para tener una vida con significado.

Para Ben – Shahr (2011) “a diferencia de la psicología tradicional, que básicamente estudia la neurosis, la depresión y la ansiedad, la psicología positiva estudia las condiciones que favorecen el florecimiento de las personas, las organizaciones y las comunidades. Dicho de una forma sencilla, la psicología positiva es la ciencia de la felicidad”. Domínguez Bolaños y Cruz (2017) complementan diciendo que la psicología positiva se enfoca en el lado positivo de la vida, buscando el “desarrollo de la excelencia humana” y la exaltación de su dignidad, mirando desde una perspectiva donde podemos elegir convertirnos en “seres grandiosos, extraordinarios y trascendentales” o en personas sin significado alguna en la vida.

Psicología Organizacional Positiva (POP) trae dos respuestas claves para lo que sería una “vida organizacional plena”: “lo que caracteriza a los empleados positivos y como son las organizaciones positivas”. Destaca también que la POP busca identificar las características y diferencias en todos los niveles, tanto individual cuanto organizacional y social, teniendo en cuenta que el bienestar y la felicidad son subjetivos. (Fernández, 2015).

Para Soria y Llorens (2016) la Psicología Positiva tienen un carácter interdisciplinar y aplicado. Interdisciplinario, pues aborda temas que diversas áreas que no son propios de una única área de

la psicología, como el bienestar, la felicidad, el Flow, el optimismo, etc. Y aplicada, debido a sus aplicaciones prácticas, la productividad científica e intervenciones positivas.

De acuerdo con Seligman (2017), la psicología positiva se basa en 3 pilares, y destaca que estos tres pilares suelen ser más útiles y cobran una importancia más inmediata en los momentos difíciles que en los más fáciles de la vida.

- 1. Emociones positivas:** algunas emociones positivas resultan más útiles en momentos difíciles que cuando en la vida fácil, como la esperanza, la seguridad y la confianza. Las emociones positivas “tienen un objetivo trascendente que va más allá de la sensación agradable que nos proporciona”. Pueden estar centrada en el pasado, presente o futuro (nivel de satisfacción con la vida).
- 2. Rasgos/Personalidad positivos:** fortalezas y virtudes (el valor, la objetividad, la integridad, la equidad y la lealtad)
- 3. Instituciones positivas:** democracia, la familia y la libertad de información.

Además, Seligman (2017) también retrata tres tipos de vida, y que vivir las tres es vivir una vida plena, que consiste en ser capaz de experimentar “emociones positivas respecto al pasado y al futuro, disfrutar de los sentimientos positivos procedentes de los placeres, obtener numerosas gratificaciones de nuestras fortalezas características” y principalmente ser capaz de utilizar todo esto “al servicio de algo más elevado que nosotros mismos para encontrar así un sentido a la existencia”.

- 1. Vida placentera:** “se halla marcada por el éxito en la búsqueda de emociones positivas y complementada por el desarrollo de las aptitudes necesarias para multiplicar tales emociones”.
- 2. Buena Vida:** “consiste en emplear las fortalezas personales todos los días para lograr una felicidad auténtica y abundante gratificación.”
- 3. Vida con significado:** “posee un rasgo adicional, que consiste poner las fortalezas personales al servicio de algo que nos trascienda” y fomente el “desarrollo del conocimiento, el poder y la bondad”.

Para Rojas y Martín (2017), la psicología positiva empieza a ganar fuerza, pero todavía aun no es considerada un paradigma, sino que no más una “propuesta”, donde se estudia las “fortalezas trascendentales del ser humano”, reflejadas en sus emociones positivas.

2.2.Satisfacción con la vida

La investigación sobre la satisfacción con la vida “tiene su origen en el pensamiento ilustrado del siglo XVIII”, donde se tenía que “el propósito de la vida humana es la vida en sí misma, más que el servicio al rey o a Dios. La realización personal y la felicidad son valores centrales. La sociedad es considerada como un medio para proporcionar a los ciudadanos una buena vida”. “La satisfacción es un estado mental. Es una apreciación valorativa de algo.” Hace referencia también al termino “disfrute”, estando relacionado a apreciaciones tanto cognitivas como afectivas. “Es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva.” (Veenhoven, 1994).

La satisfacción con la vida describe que las personas con creencias positivas sobre el futuro tienden a experimentar más “vivencias positivas de disfrute, gratificación y sentido”, tanto en la vida personal como laboral (Posada et al., 2018). Para Diener (2006), la satisfacción con la vida hace referencia a un informe de como la persona evalúa o valora su vida en conjunto en un determinado momento particular en el tiempo. Tiene la intención de representar una valoración amplia y reflexiva que una persona hace de su vida. Puede hacer referencia a la vida desde el nacimiento como también la vida presente en todas sus dimensiones, sean ellas, físicas, mentales, materiales, sociales, entre otras.

De acuerdo con Veenhoven (1994), la satisfacción con la vida hace parte de un campo de investigación más amplio denominado calidad de vida, donde lo que se busca es la definición de lo que sería una buena vida y qué hacer para hacerla mejor. Destaca que “la satisfacción con la vida es uno de los indicadores de la calidad de vida *‘realizada’*”. Para él, los datos sobre la satisfacción con la vida son utilizados para diversos fines, como: cálculo de la calidad de vida *‘realizada’*, monitoreo del progreso social, evaluación de las políticas aplicadas, identificación de las condiciones necesarias para la *buena vida*.

2.3. Conceptos de felicidad

Cuando se habla de felicidad existe una mezcla de conceptos desde los que abordan el placer hasta los que mezclan placer, compromiso y significado, buscando huir de un concepto universal, ya que la felicidad es subjetiva, algo que no es permanente, sino que se constituye de pequeños instantes y detalles cotidianos y que cada persona es la responsable por su felicidad, visto que esta es resultado de los deseos y motivaciones intrínsecas, así que cada uno “se convierte en la persona que quiere ser”. (Moccia, 2016).

Cruz Mejía, Ramírez & Sánchez, (2015), define la felicidad como un “estado emocional” que despierta en los individuos emociones positivas, como la realización y el bienestar, que contribuyen en mayores niveles de motivación, satisfacción con la vida y compromiso y desempeño organizacional. Es algo más allá de lo que nuestros sentidos pueden alcanzar y está relacionada con la manera en que apreciamos la vida y enfrentamos las situaciones que nos presentan. (Ronjas & Martín, 2017).

La palabra felicidad es el termino general que describe todo el conjunto de metas de la Psicología Positiva. La palabra en si no es un término en la teoría – a diferencia de placer o fluidez, que son entidades cuantificables con propiedades psicométricas aceptables, es decir, muestran cierta estabilidad con el paso del tiempo y fiabilidad entre observadores -. El concepto de felicidad es como el término “cognición” en el campo de la Psicología cognitiva o “aprendizaje” en la teoría del aprendizaje. Estos términos designan un ámbito de estudio, pero no desempeñan ningún papel en las teorías inherentes a sus respectivos campos. (Seligman, 2017. p. 401).

Lyubomirsky, (2011)- en su libro La ciencia de la felicidad - utiliza la palabra felicidad para referirse “a la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena. Además, explica que todos los seres humanos saben, por instinto, cuando son felices o no, sin necesitar una definición específica para esto y que la mayoría de los científicos prefieren utilizar el término “bienestar subjetivo” para definir la felicidad.

Además, Lyubomirsky (2011), destaca que existen 3 factores principales que predicen la felicidad:

1. **Los genes (50%)** – llamado valor de referencia, este no puede ser cambiado, pero su manifestación dependerá del estado de las siguientes dos áreas.
2. **Las circunstancias vitales (10%)** – estado civil, nivel socioeconómico y las experiencias. Su influencia viene limitada por un proceso denominado adaptación hedonista, definida como la capacidad del ser humano para acostumbrarse rápidamente a los cambios sensoriales y fisiológicos.
3. **Actividad deliberada (40%)** – son todos nuestros pensamientos y acciones, es decir, todo lo que decidimos hacer con nuestra vida.

Así que no importa el nivel de felicidad que se nace, “la felicidad dependerá en mayor proporción de lo que se hace” (Posada et al., 2018).

Veenhoven (2001), conceptúa la felicidad como el disfrute subjetivo de la vida, “el grado en el que un apersona evalúa positivamente la calidad de su vida actual en su conjunto” y que está relacionada con la calidad del entorno vital (la riqueza, la libertad, relaciones personales y la igualdad) y la calidad de las acciones (salud mental y física). Cita también los términos “bienestar subjetivo” y “satisfacción vital” como sinónimos de la palabra felicidad, defendiendo que este último “enfatisa el carácter subjetivo del concepto”. Además, enfatiza que “aunque la mayoría de la gente disfruta de la vida, no todos son igual de felices”.

Para Coello (2013), la felicidad está en conseguir encontrar su vocación, algo que genere compromiso y sentido. Es decir, está en que una persona “encuentre su verdadera pasión, hacer aquello que ama, y que lo hace sentir bien al realizarlo”. (Domínguez Bolaños & Cruz, 2017). Clave (2016) acredita que la confianza, el pensamiento y expresiones corporales positivas y las relaciones interpersonales son piezas fundamentales en la búsqueda de la felicidad. Fernández (2015) complementa defendiendo que la felicidad “tiene que ver con las emociones positivas, pero también con el uso de las propias fortalezas para buscar gratificaciones auténticas y ponerlas al servicio de las demás para construir ese ‘buen vivir organizacional’.”

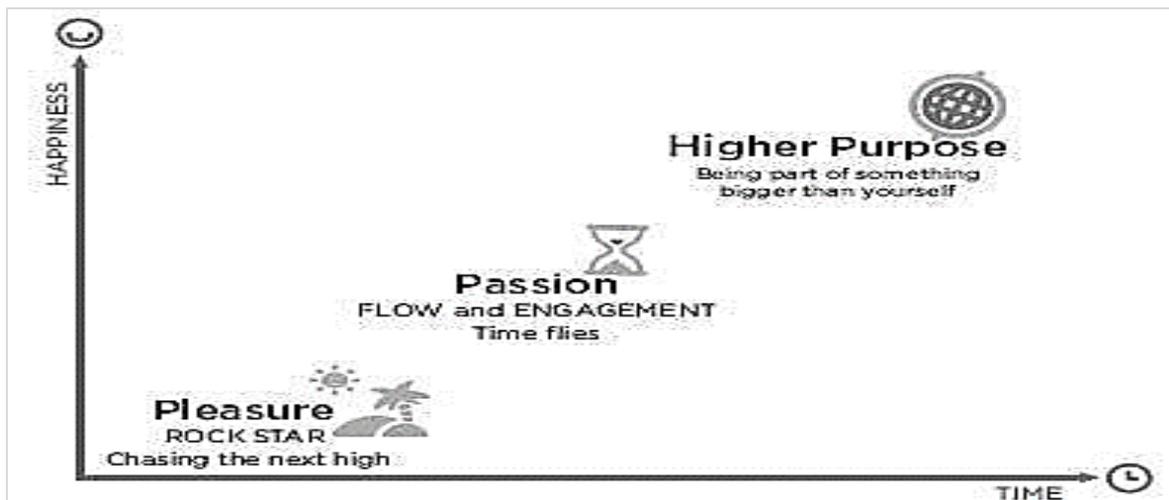
Veenhoven (2001), apunta que factores demográficos y sociales como la edad, el sexo, el nivel educacional y de ingresos presentan diferencias bastante significativas en estudios y mediciones sobre la felicidad. Entretanto factores de actuación personal, como la salud, la vocación, la capacidad y la personalidad, influyen directamente en los niveles de felicidad. Pero resalta que “la felicidad no suele estar relacionada con la inteligencia escolar”.

Según Hsieh (2010), en su libro “*Delivering Happiness*”, hay tres tipos de felicidad de acuerdo con su duración, como muestra la figura 1:

1. **Placer:** felicidad asociada a bienes materiales y/o superficiales. Es la felicidad menos duradera, llamada por el autor de *Rock Star*.
2. **Pasión:** Estado de flujo o “*Flow*”, donde se tiene alto compromiso y rendimiento. Es un estado más duradero que el placer, pero tiene inicio y final.
3. **Propósito Mayor:** Formar parte de algo más grande que uno mismo y que genera algún significado e impacto en la vida de otras personas. Es la felicidad más duradera.

Figure 1

Tres tipos de Felicidad.



Fuente: Libro *Delivering Happiness*, Hsieh, 2010.

Hsieh (2010), explica que primero se debe buscar el propósito mayor, en seguida poner sobre este la pasión y por último sumar algo placentero. Es importante resaltar también que la felicidad no es

algo permanente, sino que se constituye de pequeños instantes y detalles cotidianos, siendo cada persona la responsable por su felicidad, visto que esta es resultado de sus deseos y motivaciones intrínsecas, así que cada uno “se convierte en la persona que quiere ser” (Moccia, 2016). Por esto, Ben-Shahar (2011) advierte que muchas personas suelen decir que no son felices, pero que cuando empiezan a hablar de su vida, sus logros y sentimientos a profundo, perciben que en realidad quieren decir solamente que no son felices siempre.

Para Moss (2017), la felicidad no está en la ausencia de sentimientos negativos o del sufrimiento. Ben-Shahar (2011) complementa resaltando que “paradójicamente, si no nos permitimos experimentar emociones negativas limitamos nuestra capacidad de ser felices. Pues todos nuestros sentimientos fluyen a través del mismo canal emocional, por lo tanto, si bloqueamos las emociones negativas, inherentemente estamos bloqueando las emociones positivas”.

2.4. Felicidad en el trabajo y felicidad organizacional

Según Warr (2013), existen dos perspectivas sobre las fuentes de felicidad: un enfoque en el ambiente (entorno) y otro en los pensamientos y sentimientos (procesos mentales de los individuos). La felicidad depende tanto de las características laborales como personales. Las mayorías de las investigaciones en las diversas áreas de la psicología “se han ocupado de examinar el impacto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco de analizar a los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos”.

Fernández (2015) hace una distinción entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo. Define felicidad organizacional como la “capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable”. Y la felicidad en el trabajo como “acciones individuales que las personas hacen en el trabajo para mejorar su bienestar o la percepción de la felicidad que tienen en su organización”. Ramírez (2019) complementa esta distinción defendiendo que la felicidad organizacional es la decisión de la organización de crear un mejor entorno (extrínseco al individuo), mientras que la felicidad en el trabajo es mi decisión en disfrutar o no de este entorno (intrínseco al individuo).

La felicidad en el trabajo es “el gap positivo existente entre la experiencia del empleado y las expectativas que este tiene”. Sumado a esto se tiene que “la gestión productiva de emociones, la automotivación y el concepto de responsabilidad” y que “una gestión efectiva de las expectativas de las personas para lo cual es necesaria una propuesta de valor al empleado transparente y alineada con la realidad”. Además, la felicidad en el trabajo siempre es una tarea de dos, donde la organización debe generar un ambiente propicio y los colaboradores la disposición y compromiso necesario para que todo funcione (Mateos, 2018).

Warr (2013), destaca las principales características laborales que afectan a la felicidad o la infelicidad (tabla 2), según aborda el concepto. Es importante destacar que de A7 a A12 no están relacionadas con la felicidad. “Aunque los niveles sumamente altos de estas características pueden crear infelicidad en algunos casos, es poco probable que los incrementos tengan un efecto negativo en la población general”. (Warr Peter, 2013)

Tabla 2

Características laborales que afectan a la felicidad o infelicidad.

CARACTERISTICA 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 riesgo, 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

Fuente: Adaptado de Warr Peter, 2013.

Vázquez (2019), líder de la comunidad de talento LATAM, afirma que “existen muchos factores que inciden sobre la felicidad de un trabajador y que dependen en gran medida de la naturaleza de su trabajo y de la cultura corporativa. Es por esto que se debe contemplar la singularidad de cada rol, sus propósitos individuales y buscar la manera de cómo conectarlos con los propósitos organizacionales”.

José Lasso (2015), director general de *Plurum*, defiende que “no es posible en el mundo actual tratar de ser feliz en la vida si no logramos ser felices con lo que hacemos, con nuestro trabajo”. Y que las organizaciones deben dejar de pensar en soluciones genéricas, “pan para todo el mundo, y empezar a desarrollar medidas capaces de atender a necesidades específicas, teniendo en cuenta la subjetividad de cada individuo, o sea, sus intereses, forma de vida, preocupaciones, entorno familiar y retos, ofreciendo así una propuesta de valor que “permita a todos ajustarse y alinearse en el escenario laboral”.

Ayudo (2010), director general de Unique, también comparte la visión de que la felicidad es fundamental en todos los niveles de vida personal y laboral y hace una contextualización de la felicidad como sinónimo de bienestar, con sentirse a gusto con su trabajo, afirmando que es importante que las personas, dentro de la organización, estén motivadas y se sientan a gusto con su trabajo y que “el bienestar laboral es una tarea de grupo, sea cual sea su grado de participación en la misma”.

Georges (2017) destaca que la psicología positiva busca llevar las personas más allá de la “prosperidad, el florecimiento y la felicidad”. El propone siete hábitos felices para enriquecer el trabajo y la vida: centrarse en las fortalezas, expresar gratitud, ser amable y generoso, perdonar a ti mismo y a los demás, replantear el pensamiento hacia el optimismo, establecer metas regulares y conectarse con los demás. Para Lasso (2014), las personas felices en el trabajo expresan esta felicidad a través de comportamientos y actitudes positivas como el trabajo en equipo, la empatía y el compromiso.

Además, según Anchor (2017), la felicidad en el trabajo es algo que puede ser propagado, es decir que cada persona puede difundir el beneficio de la felicidad y así generar cambios positivos que mejoren la vida y el entorno de otras personas. Es decir, que nuestros hábitos, actitudes y acciones se pueden propagar, así que se tengo pensamientos, sentimientos y comportamientos positivos en mi trabajo, puedo contagiar a otras personas a mi alrededor generando un efecto positivo dentro de todo el entorno laboral que impacta en mejores índices de desempeño y clima organizacional. Así que cuanto más felices las personas al nuestro alrededor, más feliz seremos.

Ayuso (2010) defiende que la gestión de la felicidad en el trabajo debe convertirse en un reto común, pues a través de ella de “cultiva el talento” Y deja un consejo: “hay que perder los miedos, especialmente el miedo al cambio. Al principio un cambio puede dar miedo y no resultar apetecible, pero en realidad ofrece oportunidades ya que nos estimula y nos permite avanzar”. Así que, desprenderse de los miedos es un camino seguro para la felicidad en el trabajo y la vida.

2.5. Modelos de Felicidad

2.5.1. PERMA de Seligman

El modelo PERMA, también conocido como la teoría del bienestar se trata de una teoría en que las personas tienen libre arbitrio para aumentar su bienestar, a través del disfrute de pensamientos y actitudes positivas por el mayor tiempo posible. Es importante también destacar que el modelo PERMA se constituye de una descripción y no una prescripción, visto que no existe una fórmula exacta para el bienestar y la felicidad (Castro, 2020).

Seligman, sugiere cinco elementos mensurables que constituyen el bienestar subjetivo, lo que llamó de modelo PERMA (Emociones positivas, relaciones, sentido de logro, compromiso y significado), ver tabla 3. Estos elementos pueden ser interpretados de manera independientes, pero también están fuerte y positivamente correlacionados. (Khaw & Kern, 2014). Entretanto, Seligman aclara que no se debe buscar ni promover todos los 5 factores al mismo tiempo, ni tampoco con la misma intensidad, sino que debemos fomentar los factores que generan mayor comodidad y cercanía. (Castro, 2020).

En el modelo PERMA, cada uno de sus cinco componentes, deben estar sostenidos en tres propiedades: contribuye al bienestar, la gente lo persigue por sí misma, no solo para obtener cualquiera de los otros elementos y se define y mide independientemente de los otros elementos (exclusividad). (Khaw & Kern, 2014).

Tabla 3

Dimensiones del modelo PERMA.

Emociones Positivas	Abarcan sentimientos hedónicos y Eudamónicos, sirviendo como un marcador para el florecimiento.
Compromiso	Conexión psicológica profunda a una actividad, organización o causa particular. Es definido como el estado de flujo, o sea, un estado óptimo de concentración e inmersión en una tarea intrínsecamente motivadora.
Relaciones	Sentimiento de interacción, de ser atendido por sus seres queridos y estar satisfecho con la red social de uno.
Sentido	Tener un sentido de propósito y dirección de la vida, sentirse conectado con algo más grande que yo.
Logro	El logro se persigue por sí mismo. Sentimiento de progreso hacia una meta/objetivo. Es un reconocimiento externo y principalmente personal.

Fuente: Elaboración propia.

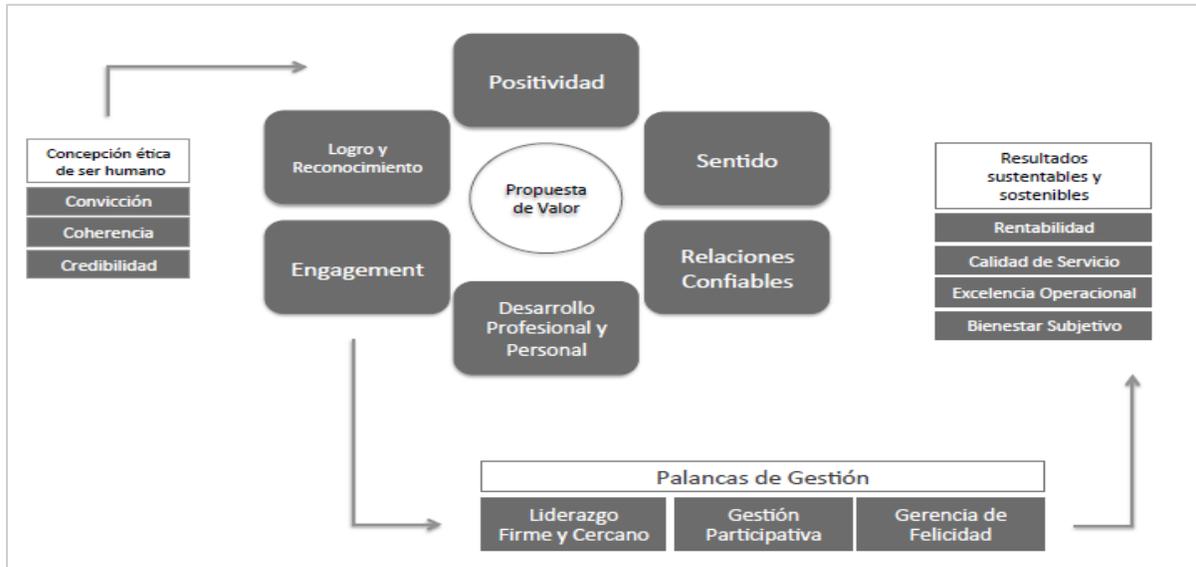
2.5.2. Modelo de Felicidad Organizacional – Ignacio Fernández

De acuerdo con Fernández (2015), la felicidad organizacional “es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentable y sostenibles”. La felicidad en el trabajo “es la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo”. Es el principal indicador para la felicidad organizacional, pues “da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores con su trabajo y organización”. La felicidad en el trabajo es algo de responsabilidad del trabajador, algo intrínseco suyo.

El Modelo de Felicidad Organizacional (MFO), de Ignacio Fernández (figura 1), está compuesto de cuatro partes. Primero parte de una concepción ética del ser humano donde destaca tres conceptos claves de convicción, coherencia y credibilidad. Segundo, posee seis componentes, basados en el modelo PERMA de Seligman, a citar: Positivismo, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, logro y reconocimiento y *engagement*. Tercero, esta sostenido por tres palancas de gestión que permite su operacionalización: liderazgo firme y cercano, gestión participativa y gestión de la felicidad. Por último, los resultados sustentables y sostenibles que genera: rentabilidad, calidad de servicio al cliente, excelencia operacional y bienestar subjetivo de los trabajadores. (Fernández, 2015).

Figure 2

Modelo de Felicidad Organizacional.



Fuente: Ignacio Fernández, (2015)

3. DISEÑO METODOLÓGICO

Este es un estudio cuantitativo caracterizado por la “recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014). Según Bernal (2010), el método cuantitativo “se fundamenta en la medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva.”.

En cuanto al alcance es un estudio descriptivo y correlacional. Los estudios descriptivos buscan “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014). Uno de los soportes de este tipo de estudio son las encuestas (Bernal, 2010). Los estudios correlacionales tienen como “finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014).

En cuanto al diseño es un estudio no experimental, pues se realiza sin la manipulación deliberada de variables. Es decir, “se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar y analizar los fenómenos en su contexto natural. Además, en este tipo de estudio no se genera situaciones, manipulaciones o asignación al azar, sino que son observadas situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente, donde los individuos ya pertenecen “a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección”. (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014).

De acuerdo con Sampieri (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014), en la investigación no experimental “las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. Es un tipo de estudio sistemático y empírico en que “las variables independientes no se manipulan porque ya han sido sucedido”.

Cuánto al tiempo, se caracteriza como un estudio transversal, pues los datos sobre el objeto son obtenidos de una única vez en un dado momento (Bernal, 2010). Este tipo de estudio tiene como propósito “describir variables y analizar su incidencia e interrelación” en un momento único. Es igual a “tomar una fotografía” de algo que está sucediendo (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampiere, 2014).

3.1.Participantes y variables a evaluar

Esta investigación tiene como fuente de información personas que laboran en Colombia y Brasil, elegidas de acuerdo con la disponibilidad.

Los criterios para elegir las fuentes de información son:

- Sujetos: Personas en situación laboral en los países objetos de estudio.
- Países: Brasil y Colombia.

Con base en estos criterios el tamaño de la muestra en Colombia y Brasil se estimó a través de un muestreo por conveniencia, dónde se tuvo sujetos disponibles y de fácil localización, con características de representatividad de la población que se pretende analizar (López-Roldán & Fachelli, 2015). De acuerdo con las características antes mencionadas se consolidó una base total de 172 encuestados, 81 en Colombia y 91 en Brasil.

Con base en la fundamentación teórica presentada, las siguientes son las variables a evaluar en este estudio.

- a. Satisfacción con la vida
- b. Felicidad General
- c. Felicidad en el trabajo
- d. Variables sociodemográficas
 - Edad, género y antigüedad.

3.2. Técnicas para recolección de datos

Fueron utilizadas como técnica y herramienta de obtención de información una encuesta creada y aplicada en *Google Forms* conteniendo los siguientes instrumentos, respectivamente: Escala de satisfacción con la vida (SLWS), Escala de Felicidad Subjetiva y Perma Profiler (Felicidad en el trabajo). Es importante destacar que ambos los instrumentos utilizados para esta investigación poseen un uso adecuado en diferentes grupos de edad, género e idioma.

- *Escala de Satisfacción con la Vida (SLWS)*

La Escala de Satisfacción con la vida está enfocada en evaluar la satisfacción vital global y no aborda constructos relacionados como el afecto positivo o la soledad. En diversos estudios la SWLS ha demostrado tener propiedades psicométricas favorables con alta consistencia interna y fiabilidad temporal. Es un instrumento de 5 ítems diseñados para medir juicios cognitivos globales de satisfacción con la vida en una escala *Likert* de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

La versión en español de la escala fue diseñada por José A. Reyes- Torres, PsyD y reproducida con permiso de Ed Diener. La versión brasileña de la Escala de Satisfacción con la Vida fue traducida y validada por Gouveia et al., en 2005, y aceptada por Ed Diener. La validación fue a través de un estudio que buscó la adaptación de la escala a la población de médicos brasileños, donde contó con más de 14 mil participantes de las cinco regiones del país, con edades entre 22 y 85 años.

Las principales ventajas de la Escala de Satisfacción con la vida es que comprende una escala con múltiples ítems, analiza un único factor, es corta y posee un modelo de respuesta sencillo (Pavot & Diener, 1993; Pavot, Diener, Colvin & Sandvik, 1991).

- *Escala de Felicidad Subjetiva*

La escala de felicidad subjetiva, desarrollada en 1999 por Sonja Lyubomirsky y Heidi S. Lepper, está constituida de 4 ítems, que se evalúan en una escala *Likert* de 1 a 7, donde los dos primeros ítems piden a los participantes que se caracterizan así mismos, mientras que los dos últimos ítems

ofrecen descripciones de individuos felices o infelices y preguntan a los participantes en qué medida se acercan a lo que piensan de sí mismos. La escala está diseñada para no sobrecargar los participantes ni amenazar su estructura unidimensional. (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

La escala de Felicidad Subjetiva fue validada en 14 estudios con un total de 2.372 participantes (estudiantes universitarios, de la secundaria, adultos y adultos mayores) en EUA y Rusia. En esta escala, la felicidad subjetiva se calcula a través del promedio en las respuestas de los 4 ítems. Así que, el rango posible en la escala de felicidad subjetiva es de 1 a 7, donde los puntajes más altos reflejan mayor felicidad. (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Los autores defienden que, aunque la escala de felicidad subjetiva sea corta consigue cumplir y superar los criterios psicométricos mínimos para una medición precisa, teniendo en cuenta que la escala presenta consistencia interna, confiabilidad prueba-reprueba, validez convergente y discriminante, además de revisión por pares.

Para Lyubomirsky (2011) - en su libro la ciencia de la felicidad – la felicidad humana, así como la altura, la temperatura o el coeficiente intelectual, “se desarrolla a lo largo de un continuo, una escala numérica que abarca desde muy, muy poco, hasta muchísimo”. Donde “todos estamos situados en algún punto de esta escala y es fundamental averiguar cuál es ese punto”. Además, resalta que “la felicidad es subjetiva por naturaleza y se tiene que definir según el punto de vista de cada uno”. Por esto el nombre “Escala de felicidad Subjetiva”.

- *PERMA profiler* – Felicidad en el trabajo

El *Perma Profiler* es una medida general, desarrollada para adultos, que mide la felicidad y el florecimiento en 5 dominios: emoción positiva, compromiso, relaciones positivas, significado y logro, siguiendo la teoría del bienestar de Seligman. En el *Perma Profiler* para el lugar de trabajo otros tres dominios fueron adicionados: las emociones negativas, la salud física y la felicidad general. El *Perma profiler* para el lugar de trabajo está compuesto de 22 ítems que pueden ser avaliados en una escala Linkert de once puntos graduada de 0 (niveles extremadamente bajos) a 10(niveles extremadamente altos) con los puntos finales (extremos) etiquetados. La medida se ha traducido a varios idiomas lo que torna su utilización más accesible (Butler y Kern, 2016).

El *Perma Profiler* demuestra un ajuste de modelo aceptable, consistencia interna y de tiempo cruzado, y evidencia de validez de contenido, convergente y divergentes. De acuerdo con Huppert y So (2013) el *Perma Profiler* no es la única medida que captura los 5 dominios del PERMA, pero es la única medida que se enfoca principalmente en los dominios PERMA al mismo tiempo que aborda la conveniencia de incluir varios elementos por característica, en lugar de uno solo o dos. En el anexo 1 es posible ver las preguntas del *Perma Profiler* y los dominios correspondientes a cada una (Butler & Kern, 2016).

3.3.Procedimiento y aspectos éticos del estudio

Los datos de los 172 encuestados fueron obtenidos en un periodo de casi dos meses a través de la plataforma *Google forms*. El análisis de los resultados, se desarrolló en el software estadístico SPSS del inglés *Statistics Product and Service Solution* (Producto de Estadística y Solución de Servicio), versión 26, disponible en la plataforma *Sabana cloud*.

En cuanto a los aspectos éticos del estudio, todos los materiales e información resultantes de la investigación estarán protegidos por la ética investigativa y gozarán de confidencialidad y respecto a todos los envueltos en el estudio realizado.

4. RESULTADOS Y ANALISIS

Los resultados serán presentados en el siguiente orden: datos demográficos (género, edad y antigüedad laboral), diferencias entre las variables de Brasil y Colombia, diferencias entre las variables del Perma Profiler y las tablas de correlaciones entre las variables de las muestras de Brasil y Colombia.

Los datos demográficos conseguidos a partir de la muestra de 172 participantes, siendo 91 brasileños y 81 colombianos, reflejan en cuanto a la distribución por género que del total de participantes el 59% son mujeres y el 41% son hombres. El rango de edad prevaleciente fue entre 18 a 30 años, representando el 81% de la muestra total. Es importante destacar en este dato de edad que la muestra colombiana tuvo el 100% de respuestas en el rango de edad 18 a 30 años, lo que influencia el resultado final. Con relación a la antigüedad laboral, se encontró que los rangos de edad prevalecientes fueron entre 1 a 3 años y más de 6 años, ambos representando el 29% de la muestra total.

Respecto a los estadísticos descriptivos asociados a cada uno de los instrumentos analizados en la presente investigación se puede observar la tabla 4, donde es posible identificar las diferencias entre las variables en las muestras de Brasil y Colombia.

Tabla 4

Diferencias entre las variables de Brasil y Colombia

Variables	País	Media	Std. Deviation	t	p
Felicidad Subjetiva	Brasil	20,09	5,47651	-0,902	0,37
	Colombia	20,72	3,22193		
Satisfacción con la vida	Brasil	21,00	6,82642	-4,483	0,000
	Colombia	25,56	6,45174		
Felicidad en el trabajo	Brasil	148,81	24,21795	-2,280	0,024
	Colombia	156,81	21,48843		

Fuente: Extraído de SPSS.

De acuerdo con la tabla 4, es posible identificar que en la variable Felicidad Subjetiva no hay diferencias significativas entre Brasil y Colombia. Entretanto, en las variables Satisfacción con la vida y Felicidad en el trabajo sí hay diferencias significativas entre las muestras de Brasil y

Colombia, donde Colombia presenta mayores niveles de Satisfacción con la vida y Felicidad en el trabajo.

Con relación a la variable felicidad en el trabajo, dentro del instrumento aplicado, también fue posible identificar las diferencias entre los dos países en lo que se refiere a las variables del Perma Profiler que son: emociones positivas, emociones negativas, compromiso, relaciones positivas, significado, logros y salud física y vitalidad. De acuerdo con la tabla 5, hay diferencias significativas entre los dos países con respecto a las variables emociones negativas, compromiso, relaciones positivas, significado y salud física y vitalidad, donde, Brasil presenta mayor media en la variable emociones negativas y logro, y Colombia en las demás. No hay diferencias significativas entre los países con respecto a las variables emociones positivas y logro.

Tabla 5

Diferencias entre las variables del Perma Profiler

Variabes del Perma	País	Media	Std. Deviation	t	p
Emociones Positivas	Brasil	21,3956	6,09896	-1,618	0,108
	Colombia	22,8272	5,42630		
Emociones Negativas	Brasil	17,2967	5,50857	2,190	0,030
	Colombia	15,4198	5,72246		
Compromiso	Brasil	21,7582	4,88613	-2,234	0,027
	Colombia	23,4321	4,92427		
Relaciones positivas	Brasil	22,1209	5,07244	-1,961	0,052
	Colombia	23,6543	5,17243		
Significado	Brasil	23,2637	5,79432	-1,965	0,051
	Colombia	24,9136	5,14101		
Logro	Brasil	24,0110	3,85139	0,207	0,837
	Colombia	23,8889	3,88587		
Salud física y vitalidad	Brasil	18,9670	6,86124	-3,899	0,000
	Colombia	22,6790	5,43789		

Fuente: Extraído de SPSS.

A través de una prueba t fue posible sacar las correlaciones entre las distintas variables de la presente investigación. La tabla 6 demuestra las correlaciones entre las variables referente a Brasil. Y la tabla 7 demuestra las correlaciones entre las variables referente a Colombia.

Tabla 6

Correlaciones entre las variables en Brasil

		Felicidad Subjetiva	SWLS	Emociones positivas	Emociones Negativas	Compromiso	Relaciones Positivas	Significado	Logro	Salud
Felicidad Subjetiva	Pearson Correlation									
SWLS	Pearson Correlation	.632**								
Emociones positivas	Pearson Correlation	.587**	.566**							
Emociones Negativas	Pearson Correlation	-.319**	-.312**	-.344**						
Compromiso	Pearson Correlation	.219*	.302**	.639**	-0,016					
Relaciones positivas	Pearson Correlation	.505**	.363**	.632**	-.344**	.372**				
Significado	Pearson Correlation	.488**	.480**	.825**	-.302**	.629**	.557**			
Logro	Pearson Correlation	.267*	.276**	.570**	-.247*	.582**	.333**	.506**		
Salud física y mental	Pearson Correlation	.527**	.508**	.568**	-.275**	.327**	.494**	.494**	.341**	
Felicidad en el trabajo	Pearson Correlation	.534**	.511**	.884**	-0,124	.772**	.691**	.842**	.651**	.705**

Fuente: Extraído de SPSS.

Las correlaciones son identificadas por los asteriscos en los números y en caso de que tenga una señal negativa quiere decir que se trata de una correlación negativa o inversa, en caso contrario, cuando no hay ninguna señal delante de los números, quiere decir que la correlación es positiva o directamente proporcional. De acuerdo con esto, en Brasil, todas las variables presentan correlaciones, excepto compromiso y felicidad en el trabajo que no se relacionan con emociones negativas. Además, la variable emociones negativas se relaciona negativamente con todas las demás variables, excepto satisfacción con la vida.

Tabla 7

Correlaciones entre las variables en Colombia.

		Felicidad Subjetiva	SWLS	Emociones Positivas	Emociones Negativas	Compromiso	Relaciones Positivas	Significado	Logro	Salud
Felicidad Subjetiva	Pearson Correlation									
SWLS	Pearson Correlation	.402**								
Emociones Positivas	Pearson Correlation	.461**	.457**							
Emociones Negativas	Pearson Correlation	-.0133	-.326**	-.588**						
Compromiso	Pearson Correlation	.362**	.329**	.662**	-.0191					
Relaciones Positivas	Pearson Correlation	.443**	.365**	.604**	-.458**	.386**				
Significado	Pearson Correlation	.512**	.435**	.850**	-.422**	.766**	.625**			
Logro	Pearson Correlation	.486**	.436**	.643**	-.331**	.530**	.502**	.675**		
Salud física y vitalidad	Pearson Correlation	.516**	0,148	.406**	-.337**	.290**	.516**	.450**	.371**	
Felicidad en el trabajo	Pearson Correlation	.612**	.412**	.815**	-.282*	.791**	.730**	.903**	.753**	.632**

Fuente: Extraído de SPSS.

En Colombia, todas las variables presentan correlaciones, excepto emociones negativas con felicidad subjetiva, compromiso con emociones negativas y salud física y vitalidad con satisfacción con la vida. Además, la variable emociones negativas, presenta correlación negativa con todas las demás variables, así que, cuanto más emociones negativas, menos felicidad subjetiva, Satisfacción con la vida, felicidad en el trabajo, y demás elementos del Perma profiler.

5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

De acuerdo con el planteamiento de esta investigación y los resultados antes mencionados y analizados, se cumplen los objetivos propuestos, ya que se evidencia la relación entre la satisfacción con la vida, la felicidad general y la felicidad en el trabajo en Colombia y Brasil. Con relación a las variables del Perma profiler, fue posible identificar que Colombia posee casi todas las mayores medias, excepto en emociones negativas y logro, donde Brasil es lo que tiene mayor media. También fue posible identificar que Colombia es el país que posee la mayor media de felicidad en el trabajo.

A través del análisis de los elementos del Perma profiler es posible verificar también que cada país posee elementos que se sobresalen más con relación a su influencia en el nivel de felicidad en el trabajo. Así que, se tiene que cada persona proyecta o tienen un estímulo diferente a su felicidad, reforzando la idea de que la felicidad es algo subjetivo y único de cada persona y que cada uno es responsable por su felicidad. Es importante destacar también que los elementos del perma profiler no son únicos o exclusivos, es decir, una persona puede tener uno o más elementos del modelo que influyan en su nivel de felicidad (Castro, 2020).

Por el factor de poseer menores niveles de emociones negativas, Colombia fue el país que presentó los mayores niveles de satisfacción con la vida y felicidad en el trabajo, pues estos factores poseen una correlación negativa, es decir, cuanto más satisfacción con la vida o felicidad en el trabajo menor será mi nivel de emociones negativas y viceversa. Así que de acuerdo con Seligman (2017), es posible predecir que la felicidad y la satisfacción con la vida dependen de factores como el disfrute de las emociones positivas, las relaciones positivas, el compromiso, el logro y el sentido. En Brasil, también suma la variable salud física y vitalidad, pero en Colombia este factor no se relaciona con la satisfacción con la vida.

El análisis de la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo se permite comprobar el concepto teórico que afirma que las personas que son felices en su vida personal también son más felices en su trabajo y viceversa, así mismo ocurre con la satisfacción

con la vida (Llies, Wagner, Johnson, DeRue & Ligen, 2007). Para estar satisfecho con la vida se necesita estarlo con la vida general y no solo con el trabajo (Posada et al, 2018). Además, este hallazgo es importante pues permite conocer como las variables satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo se relacionan, lo que puede ayudar a que las personas vean propósito en su vida laboral y personal, identificando las cosas que realmente tienen sentido y valor. También permite a las organizaciones que perciban la importancia de la conciliación entre trabajo y vida personal (Posada et al, 2018).

El análisis de las correlaciones permitió identificar de manera adicional que, tanto en Colombia como en Brasil, a mayor nivel de satisfacción con la vida, mayor el nivel de felicidad subjetiva y felicidad en el trabajo y viceversa, pues poseen una correlación positiva. También se identificó, en Colombia que cuanto mayor el nivel de emociones negativas, menor los niveles de satisfacción con la vida y felicidad en el trabajo, no teniendo relación con la Felicidad subjetiva. En Brasil, las emociones negativas no presentan relación con la felicidad en el trabajo, pero sí afectan la satisfacción con la vida y la felicidad subjetiva. Adicionalmente, cuanto mayor los niveles de emociones negativas, menores son los niveles de las variables del Perma, o sea, emociones positivas, relaciones positivas, logro y sentido, excepto compromiso. Además, en Colombia, la Satisfacción con la vida no se relaciona con la salud física y vitalidad.

Además, cuanto mayor los niveles de emociones positivas mayores son los niveles de satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo. (Muñoz y Vergel, 2011). Esto se relaciona pues en la felicidad los sentimientos y emociones son predominantemente positivos, recurrentes y perenes en el tiempo. (Ribeiro & Silva, 2018). También es importante percibir que la felicidad en el trabajo debe ser algo trascendente al individuo, algo que impacte positivamente tanto su vida laboral cuanto su vida personal (Seligman, 2017).

Como conclusión, se puede decir que existe una relación entre la satisfacción con la vida, la felicidad general y la felicidad en el trabajo en Colombia y Brasil. Por esto la importancia de hablar cada vez de temáticas relacionadas a la satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo. Es importante conocer la relación de estas variables y analizar como pueden afectar la vida personal y laboral de las personas y ayudar a las empresas a que puedan manejar de una mejor

manera la conciliación entre trabajo y vida personal, pues de acuerdo con los resultados aportados por esta investigación, son cosas extremadamente relacionadas que poseen impacto bilateral.

Es también de suma importancia, dentro del eje de felicidad en el trabajo, que las organizaciones desarrollen planes de felicidad teniendo en cuenta los impactos positivos generados, como el aumento de la motivación, la productividad, la creatividad, el trabajo en equipo y la propia satisfacción con la vida y felicidad en su vida personal (Coello, 2013). Además, gestionar la felicidad en el trabajo es un gran reto de gestión humana, así que esta investigación busca aportar a que las empresas perciban la importancia de la gestión de la felicidad dentro del ambiente laboral, buscando crear un ambiente armonioso y que inspire a los trabajadores para que pueden ejercer su trabajo de la mejor manera posible, con compromiso y principalmente que este trabajo tenga sentido en sus vidas.

Este estudio también contó con algunas limitaciones. Primero, se trató de un estudio por muestras de conveniencia dificultando la generalización de los hallazgos. Segundo, los cuestionarios son de auto reporte lo que hace con que las respuestas puedan representar un nivel bien más alto de subjetividad y deseabilidad sobre la realidad plena, de otra parte, se resalta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados. Tercero, algunas variables presentaban una gran discrepancia o similitud en los resultados, lo que imposibilitó análisis más profundas y extensas sobre las variables.

Como recomendaciones, primeramente, futuras investigaciones podrían realizar un estudio longitudinal de las variables estudiadas en esta investigación. También puede ser utilizada la misma metodología para estudios más amplios en América Latina. Otra sugerencia es la inclusión de más variables sociodemográficas permitiendo un estudio más profundo sobre la relación de las variables satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo, además de analizar la correlación entre todas estas variables sociodemográficas.

También se sugiere utilizar la misma metodología para aplicabilidad en las organizaciones, permitiendo así un mayor conocimiento de la relación de las variables satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo dentro del ambiente laboral, buscando ofrecer mejoras en el ambiente de trabajo, a través del conocimiento de como estas variables pueden influir en el

desempeño de las actividades rutinarias y el desarrollo organizacional, bien como el desarrollo de las personas que trabajan en las organizaciones. Así que el modelo de esta investigación puede aportar a que las organizaciones mejoren su entorno laboral ofreciendo mejores condiciones de trabajo y que este trabajo tenga sentido para el trabajador, aportando y se relacionando positivamente con su vida personal.

REFERENCIAS

- Anchor, S. (2017). O jeito Harvard de ser feliz. Saraiva educação AS.
- Araújo, L. F. (2013). A psicologia positiva como fomentadora do bem-estar e da felicidade. *Psicologia em estudo*. Vol. 18(4). Recuperado de:
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722013000400017
- Ayudo, Javier. (2010). La felicidad en el trabajo, un reto para las empresas. *Equipos&Talento*. Recuperado de: <https://www.equiposytalento.com/tribunas/unique/la-felicidad-en-el-trabajo-un-reto-para-las-empresas/2010-10-06/>
- Dominguez Bolaños, R. S., Cruz, E. I. (2017). La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. Vol. 21(1).
- Ben-Shahar, T. (2011). La búsqueda de la felicidad: por qué no serás feliz hasta que dejes de perseguir la perfección. Grupo planeta (GBS).
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. *Pearson Educación*, Colombia.
- Bonetti, G. (2010). Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade: aplicação do modelo dos dois fatores de Frederick Herzberg. Recuperado de:
<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis283965.pdf>
- Butler, J., Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. Doi: 10.5502/ijw.v6i3.526
- Castro, S. (2020). Modelo PERMA. Instituto Europeo de Psicología Positiva. Recuperado de: <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Claver, P. (2016). Felicidad laboral: aprendiendo a cambiar hábitos. Recuperado de:
http://www.gestionhumana.com.ez.unisabana.edu.co/gh4/BancoConocimiento/F/felicidad_laboral/felicidad_laboral.asp

Coello, Daniela. (2013). La felicidad en el trabajo aumenta la innovación y el compromiso. Recuperado de: <https://ethic.es/2013/05/la-felicidad-en-el-trabajo-aumenta-la-innovacion-y-el-compromiso/>

Cruz Mejía, J., Ramírez, S. M., & Sánchez, D. P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral.

(2016). ¿De qué forma implementar una estrategia de felicidad laboral? Gestión humana.com. Recuperado de: http://www.gestionhumana.com.ez.unisabana.edu.co/gh4/BancoConocimiento/E/estrategia_de_felicidad_laboral/estrategia_de_felicidad_laboral.asp

Díaz, J. G., Dearco, E. O., & Arbeláez, D. A. C. (2018). Modelo conceptual de Gerencia de la Felicidad. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 14(41), 17-32.

Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of happiness studies*, 7(4), 397-404.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.

Easterlin, R. A. (2013). Explicando la Felicidad.

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampiere, R. (2014). Metodología de la investigación. *Editorial McGraw Hill*.

Fernández, I. (2015). Felicidad organizacional: cómo construir felicidad en el trabajo. B de Books. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zlQsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=+felicidad+organizacional&ots=CemLRY2K0a&sig=QGvOwmcLLEueVIRLcA7YjtQxSko#v=onepage&q=felicidad%20organizacional&f=false>

Gallup, T. N. S. *Estudio sobre Felicidad*. UP-TNS-GALLUP. Primer Informe: ¿Cuán felices se ven a sí mismos los argentinos, 2011.

Georges, C. (2017). *7 Positive Psychology Happy Habits for Work and Life*.

Recuperado de: https://www.huffpost.com/entry/positive-psychology_b_7046912?utm_hp_ref=tw

Hsieh, T. (2010). *Delivering happiness: A path to profits, passion, and purpose*.

Hachette UK.

Ipsos. (2020). *Felicidad Global 2020: ¿Qué hace feliz a la gente en la era del Covid-19?*

Recuperado de: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-10/global_happiness_2020_survey_es.pdf

Khaw, D., Kern, M. L. (2014). A cross-cultural comparison of the Perma model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California* 8(1), 10-23.

Lasso, J., M., C. (2015). *La gerencia del bienestar y la felicidad organizacional*.

Recuperado de:

http://www.gestionhumana.com.ez.unisabana.edu.co/gh4/BancoConocimiento/L/la_gerencia_del_bienestar_y_la_felicidad_organizacional/la_gerencia_del_bienestar_y_la_felicidad_organizacional.asp

Lasso, J., M., C. (2014). *Felicidad en el trabajo: una inversión con alto retorno*.

Recuperado de:

http://www.gestionhumana.com.ez.unisabana.edu.co/gh4/BancoConocimiento/F/felicidad_en_el_trabajo_una_inversion_con_alto_retorno/felicidad_en_el_trabajo_una_inversion_con_alto_retorno.asp

Llies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ligen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of applied psychology*, 92(5).

López-Roldán, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Lyubomirsky, S. (2011). *La ciencia de la felicidad*. Ediciones urano.

Mateos, M. (2018). Los ingredientes para alcanzar la felicidad en el trabajo. Recuperado de: expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2018/12/28/5c265384e2704e7c408b4595.html

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Moss, J. (2017). La felicidad no es la ausencia de sentimientos negativos. *Harvard Business School Publishing corporation*.

Muñoz, A., R., Vergel, A. I. S. (2011). La felicidad en el trabajo. Investigación y ciencia. Recuperado de: <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/trabajo-y-felicidad-534/la-felicidad-en-el-trabajo-9152>

Muñoz, A., R., Vergel, A. I. S. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 95-97.

Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5 164-172.

Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R. & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of personality assessment*, 57(1), 149-161.

Posada, A. S., Soria, M. S., Villaroel, P. V. (2018). Satisfacción con la vida: el rol de la felicidad en el trabajo y la vida. Doi: 10.21772/ripo.v38nla05.

Ramirez, P. M. (2019). Felicidad Organizacional ¿Cómo implementarla y por qué? Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf

Ribeiro, A. D. S., Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. Vol. 35(1).

Rojas, H. Y. A., Martín, D. E. S. (2017). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva.

Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. B de Boooks.

Serra, C., P. (2015). *Felicidad en el trabajo*. Delivering Happiness. Recuperado de:
<https://www.deliveringhappiness.es/atwork/blog/make-happy-work/>

Soria, M., S. Llorens Gumbau, S. (2016). *Hacia una psicología aplicada*. Papeles de la psicología/ Psychologist papers, 2016. Vol. 37(3), pp. 161-164.

Soria, M. S. (2008). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos*. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: recursos humanos* (303), 179-214.

Vazquez, S. (2019). *Felicidad laboral 2020: tendencias para construir una propuesta de valor tentadora*. Recuperado de:
http://www.gestionhumana.com.ez.unisabana.edu.co/gh4/BancoConocimiento/T/tendencias_felicidad_laboral_2020/tendencias_felicidad_laboral_2020.asp

Veenhoven, R. (2001). *Calidad de vida y felicidad: no es exacto lo mismo*. Recuperado de: <https://repub.eur.nl/pub/8770/>

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

ANEXOS

ANEXO 1

Workplace PERMA Profiler: versión Española

Margaret L. Kern & Julie Butler, University of Pennsylvania

Tradado por Margarita Tarragona, Universidad Tecmilenio

PREGUNTAS ENCUESTA ORIGINAL		ANCLAJE DE RESPUESTAS	FACTOR PERMA
1	¿En qué medida tiene su trabajo propósito y significado?	0 = Ninguna, 10 = Completamente	M1
2	¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas en el trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A1
3	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente usted absorbido/a en lo que está haciendo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	E1
4	En general, ¿Cómo diría usted que es su salud?	0 = Terrible, 10 = Excelente	H1
5	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	0 = Nunca, 10 = Siempre	P1
6	¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?	0 = Nada, 10 = Completamente	R1
7	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente ansioso/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N1
8	¿Con qué frecuencia alcanza en el trabajo metas importantes que se ha propuesto para sí mismo/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A2
9	En general, ¿en qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?	0 = Nada, 10 = Completamente	M2
10	En el trabajo, ¿con qué frecuencia se siente positivo/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	P2
11	¿en qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	E2
12	¿Cuán satisfecho/a está usted con su salud física actual?	0 = Nada, 10 = Completamente	H2
13	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente enfadado/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N2
14	¿En qué medida se siente apreciado por sus compañeros de trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	R2
15	¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A3
16	En general ¿hasta qué punto siente que sigue una dirección con sentido en su trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	M3
17	En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿Cómo es su salud?	0 = Terrible, 10 = Excelente	H3
18	¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?	0 = Nada, 10 = Completamente	R3
19	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente triste?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N3
20	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se te pasa el tiempo muy rápido cuando estás haciendo algo que disfrutas?	0 = Nunca, 10 = Siempre	E3
21	En el trabajo, ¿cuán satisfecho/a se siente usted?	0 = Nada, 10 = Completamente	P3
22	Considerando todas las cosas en conjunto, ¿cuán feliz diría usted que está con su trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	Hap

Nota: P – Emociones Positivas; N – Emociones Negativas; E – Engagement; R – Relaciones Positivas; M – Significado; A – Logro; H – Salud Física y vitalidad; H – Happy

ANEXO 2

Workplace PERMA Profiler: versão em português

Margaret L. Kern & Julie Butler, University of Pennsylvania

Tradução Hugo Nisembaum & Julián Lorenzo Farrapeira

PREGUNTAS		ÂNCORA DE RESPUESTAS	FACTOR PERMA
1	Até que ponto o seu trabalho tem propósito e significado?	0 = Nenhuma, 10 = Completamente	M1
2	Com que frequência você sente que está progredindo para alcançar os seus objetivos no trabalho?	0 = Nunca, 10 = Sempre	A1
3	No trabalho, com que frequência você se envolve no que está fazendo?	0 = Nunca, 10 = Sempre	E1
4	Em geral, como você diria que é a sua saúde?	0 = Terrível, 10 = Excelente	H1
5	No trabalho, com que frequência você se sente bem?	0 = Nunca, 10 = Sempre	P1
6	Até que ponto você recebe ajuda e apoio dos colegas de trabalho quando precisa deles?	0 = Nada, 10 = Completamente	R1
7	No trabalho, com que frequência você se sente ansioso/a?	0 = Nunca, 10 = Sempre	N1
8	Com que frequência você alcança as metas de trabalho importantes que definiu para si mesmo?	0 = Nunca, 10 = Sempre	A2
9	Em geral, até que ponto você acha que o que faz no trabalho é importante e vale a pena?	0 = Nada, 10 = Completamente	M2
10	No trabalho, com que frequência você se sente positivo / a?	0 = Nunca, 10 = Sempre	P2
11	Até que ponto você se sente animado e interessado no seu trabalho?	0 = Nada, 10 = Completamente	E2
12	Quão satisfeito você está com sua saúde física atual?	0 = Nada, 10 = Completamente	H2
13	No trabalho, com que frequência você se sente irritado / a?	0 = Nunca, 10 = Sempre	N2
14	Até que ponto você se sente apreciado pelos seus colegas de trabalho?	0 = Nada, 10 = Completamente	R2
15	Com que frequência você é capaz de lidar com as suas responsabilidades relacionadas com o trabalho?	0 = Nunca, 10 = Sempre	A3
16	De maneira geral, até que ponto você sente que tem um senso de direção em seu trabalho?	0 = Nada, 10 = Completamente	M3
17	Em comparação com outros de sua mesma idade e sexo, como é a sua saúde?	0 = Terrível, 10 = Excelente	H3
18	Quão satisfeito você está com suas relações profissionais?	0 = Nada, 10 = Completamente	R3
19	No trabalho, com que frequência você se sente triste?	0 = Nunca, 10 = Sempre	N3
20	No trabalho, com que frequência o tempo passa muito rápido quando você está fazendo algo que gosta?	0 = Nunca, 10 = Sempre	E3
21	No trabalho, em que medida você se sente satisfeito/a?	0 = Nada, 10 = Completamente	P3
22	Considerando todas as coisas juntas, o quão feliz você diria que está com o seu trabalho?	0 = Nada, 10 = Completamente	Hap

Nota: P – Emoções Positivas; N – Emoções Negativas; E – Engagement; R – Relações Positivas; M – significado; A – Realização; H – Saúde Física y vitalidad; H – Happy.

ANEXO 4

Escala de Felicidade Subjetiva – Português

Referencia/ Referência: Pais – Ribeiro, J. L. (2014).

Instruções

Abaixo se apresenta uma serie de afirmações ou perguntas, após ler cada uma delas, dê sua opinião marcando claramente o número na escala que você acha que melhor o descreve.

1. Em geral, considero-me:

(Não muito feliz) 1 2 3 4 5 6 7 (Muito feliz)

2. Comparando com a maioria dos meus amigos, eu me considero:

(Menos feliz) 1 2 3 4 5 6 7 (Mais feliz)

3. Algunas personas son muy felices, en general. Disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho a todo. ¿Hasta qué punto lo describe esta caracterización?

(De modo algum) 1 2 3 4 5 6 7 (Muito)

4. Por termino general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían. ¿Hasta qué punto lo describe esta caracterización?

(Muito) 1 2 3 4 5 6 7 (De modo algum)

ANEXO 5

Escala de Satisfacción con la Vida - Español

Traducción: José A. Reyes – Torres, PsyD.

Instrucciones

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Por favor, sea abierto y honesto al responder. Lea cuidadosamente las opciones de respuestas.

- 7 = Totalmente de acuerdo
- 6 = De acuerdo
- 5 = Ligeramente de acuerdo
- 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 3 = Ligeramente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Totalmente en desacuerdo

1. ____ En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.
2. ____ Las condiciones de mi vida son excelentes.
3. ____ Estoy satisfecho/a con mi vida.
4. ____ Hasta ahora, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.
5. ____ Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.

ANEXO 6

Escala de Satisfação com a vida – Português

Traducción/ Tradução: Gouveia, V., V. Barbosa, G., A., Andrade, E., de O., Carneiro, B., C. (2005).

Instruções

Abaixo você encontrará cinco afirmações com as quais você pode concordar ou não concordar. Usando a escala de resposta a seguir, que vai de 1 a 7, indique o quanto você concorda ou discorda com cada uma. Por favor, seja o mais sincero possível nas suas respostas.

- 7 = Concordo totalmente
- 6 = Concordo
- 5 = Concordo ligeiramente
- 4 = Nem concordo nem discordo
- 3 = Discordo ligeiramente
- 2 = Discordo
- 1 = Discordo totalmente

1. _____ Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal.
2. _____ As condições da minha vida são excelentes.
3. _____ Estou satisfeito (a) com minha vida.
4. _____ Dentro do possível, tenho conseguido as coisas importantes que quero da vida.
5. _____ Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida.