

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y
HUMANIDADES
PROGRAMA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



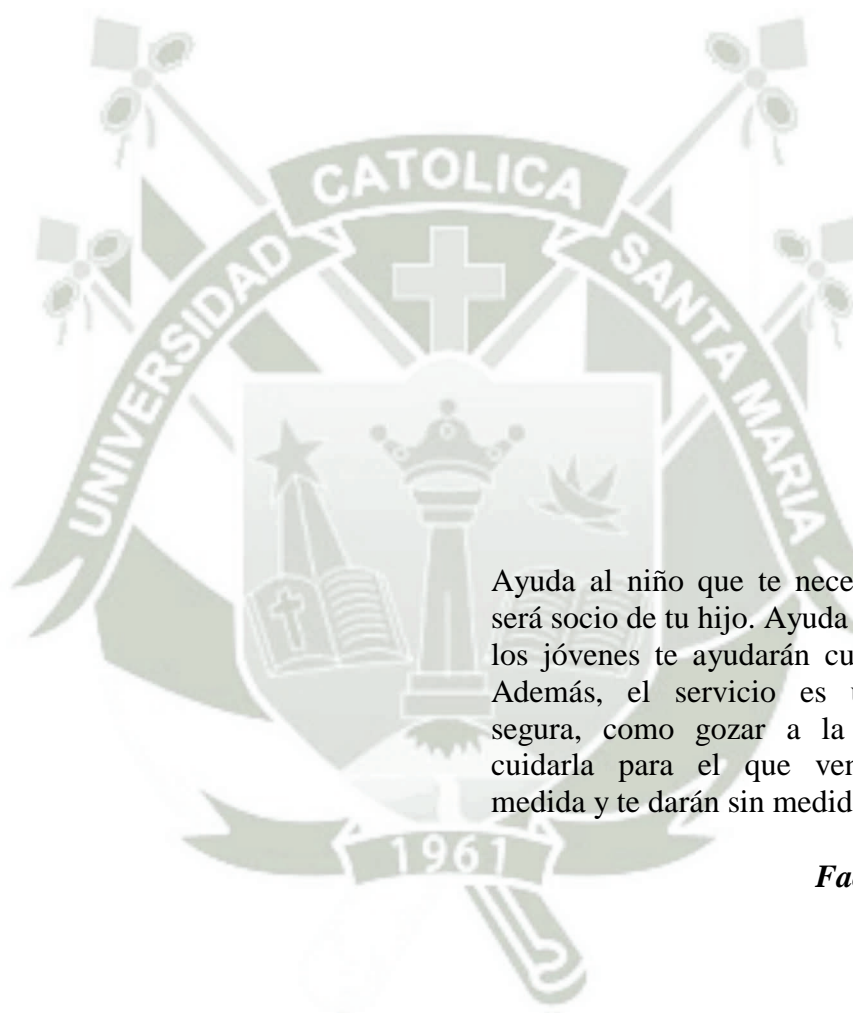
**FELICIDAD Y GRATITUD EN TRABAJADORES DE
EMPRESAS PRIVADAS DE LA CUIDAD DE AREQUIPA**

Tesis, presentada por las Bachilleres en Psicología:
NISIDA ALEJANDRA GUZMAN HERRERA y
VERONICA ELIANA VILLEGAS SANTOS
Para obtener el Título Profesional de
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AREQUIPA – PERU
2013

Solo un exceso es recomendable en
el mundo: la gratitud

Jean de la Bruyere



Ayuda al niño que te necesita, ese niño será socio de tu hijo. Ayuda a los viejos, y los jóvenes te ayudarán cuando lo seas. Además, el servicio es una felicidad segura, como gozar a la naturaleza y cuidarla para el que vendrá. Da sin medida y te darán sin medida.

Facundo Cabral

A Dios y a mi familia, a Juan y mi pequeña Antoinette, que sin saberlo es la fuerza que me impulsa a ser más feliz cada día. Mi padre quien es mi inspiración frecuente para ser mejor, a mi madre por su comprensión y cariño, a Raúl que es el mejor hermano, a mi padrino Lucho ejemplo de constancia y dedicación, a mi mejor amiga con la que juntas terminamos este proyecto escalando un peldaño más ,a Angélica y Emily, Milagros y Carmen mi otra pequeña familia,

Nísida A.



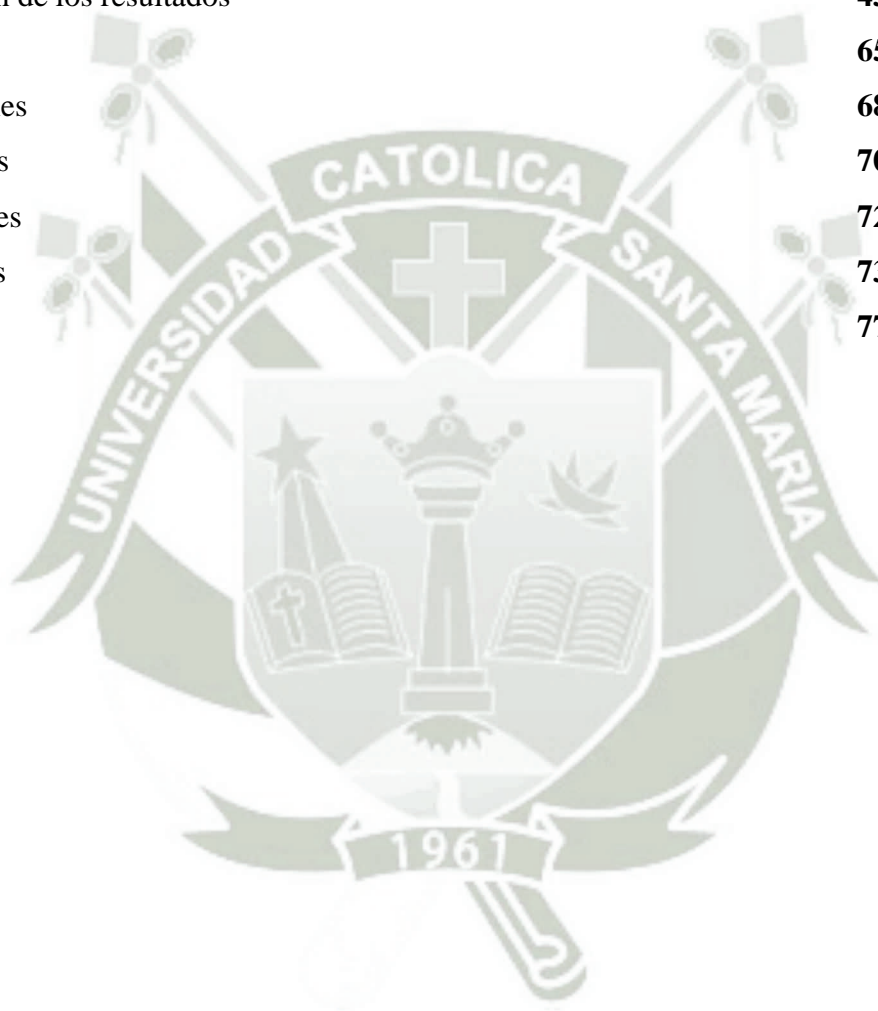
Quiero agradecer en primer lugar a Jehová nuestro padre celestial, que gracias a él, cada día es un nuevo comienzo para hacer las cosas mejor y con más ganas. Este trabajo es dedicado a mi mami que es el motor y motivo en mi vida. A mi mejor amiga y hermana con la que comparto esta tesis, a su linda familia de la cual me siento parte, por motivarnos a seguir y lograr la culminación de esta meta y trazar más.

Verónica

Índice

	Página
Resumen	1
Abstract	2
CAPITULO I	3
Marco Teórico	
Introducción	4
Formulación del Problema	7
Interrogante principal	7
Definición operacional de las variables	7
Interrogantes Específicas	8
Objetivos de la investigación	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	9
Justificación de la investigación	9
Antecedentes Teóricos – investigativos	10
Hipótesis	34
CAPITULO II	35
Diseño Metodológico	36
Tipo de investigación	36
Técnicas e instrumentos	36
Población y muestra	38
Selección de la muestra	39
Estrategias de recolección de Datos	40
Criterios de procesamiento de la información	41

CAPITULO III	42
Resultados	42
Descripción de los resultados	43
Discusión	65
Conclusiones	68
Sugerencias	70
Limitaciones	72
Referencias	73
Anexos	77



Resumen

Desde la perspectiva de la psicología positiva, se aborda la relación entre la felicidad y la gratitud medidas con la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y con la Escala de Gratitud (18-EG), desarrolladas por Reynaldo Alarcón, en una muestra compuesta por trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.

En el estudio, se realiza un análisis de la relación entre los factores de la gratitud como: reciprocidad, obligación moral y cualidad sentimental; con los factores de la felicidad: ausencia de sufrimiento profundo (sentido positivo de la vida), satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Los resultados generales muestran una correlación positiva moderada entre la felicidad y la gratitud con un nivel de significancia positivo, del que no depende el género. La comparación entre la mayoría de los factores de estas variables mostró distintos niveles de correlación. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre los factores denominados: cualidad sentimental y satisfacción con la vida.

Se destaca el alto nivel de significancia encontrado en la relación entre la gratitud en general y el factor satisfacción con la vida, mostrando el impacto que puede tener el sentirse agradecido, con la plenitud por lo alcanzado hasta el momento, como características importantes del denominado bienestar subjetivo.

Abstract

From the perspective of positive psychology, addresses the relationship between happiness and gratitude to both measures Happiness Scale Lima (EFL) as with Gratitude Scale (18-EG), developed by Reynaldo Alarcón, in a sample composed by professional workers of Arequipa.

In the study, we also performed an analysis of the relationship between factor s of gratitude as reciprocity, moral obligation and sentimental quality with happiness factors: absence of deep suffering (positive sense of life), satisfaction with life, personal fulfillment and joy in life.

General results how a moderate positive correlation between gratitude and happiness with a positive significance level, which does not depend on gender. The comparison between most of these variables factors howed varying degrees of correlation. However, no significant relationship was found between the known factors: sentimental quality and satisfaction with life

It highlights the high level of significance found in the relationship between general gratitude and satisfaction with life factor, showing the impact it can have the feeling grateful, with the fullness achieved so far as well known important features subjective.



CAPITULO I

Marco Teórico

Introducción

En la última década el surgimiento de la Psicología Positiva conmovió el campo de la psicología tradicional al aportar una mirada salugénica e incorporar las fortalezas y los recursos de las personas como tema de estudio. Este movimiento, que todavía está en sus inicios y que viene creciendo en todo el mundo, cuenta cada día con más estudios e investigaciones, desarrollos y aplicaciones en diversos campos.

La psicología positiva es definida como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo, cuyo propósito es descubrir y estimular los factores que permiten a los seres humanos y comunidades a prosperar” (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). El movimiento de la psicología positiva representa un nuevo compromiso por parte de los investigadores en psicología de enfocar la atención en las fuentes de la salud psicológica, trascendiendo así el anterior énfasis en la enfermedad y el trastorno” (Seligman, 2000). La psicología positiva se propone así, estudiar e investigar temas que fueron dejados de lado por las corrientes mayoritarias dentro de la psicología de la vulnerabilidad, orientadas a reparar el daño; pues, sin negar la importancia de esto, se ocupa además de temas tales como el amor, la capacidad de perdonar, la gratitud, la espiritualidad, el humor, los valores, las emociones positivas y la sabiduría, entre muchos otros, a los que se denominan virtudes y fortalezas (Seligman y Peterson, 2007); o “potencial humano” (Aspinwall y Staudinger, 2007)

En los últimos tiempos, se han llevado a cabo no sólo investigaciones básicas sobre estos temas, sino también se van desarrollando intervenciones y aplicaciones surgidas a partir de los estudios de la psicología positiva, tanto en el campo de la psicoterapia, como en la educación y en las organizaciones.

En cuanto a la investigación desarrollada, una de las aplicaciones más interesantes de la psicología positiva es que empezamos a conocer ciertos factores que nos señalan algunas

vías hacia la felicidad. Así como sabemos que los aspectos interpersonales juegan un papel fundamental; de hecho, en la mayoría de estudios aparecen como el predictor más importante del bienestar. Parece, por tanto, que invertir tiempo y esfuerzo en construir una red de relaciones sanas, con un alto grado de empatía, asertividad y confianza es una de las vías más seguras hacia el bienestar.

Dos ingredientes fundamentales en el logro de la felicidad son: el tener lo que se quiere y apreciar lo que se posee; pues, simplemente el poseer muchas cosas no produce felicidad.

Una actitud abierta a las pequeñas gratificaciones cotidianas también parece tener influencia en la sensación de bienestar global a largo plazo. De la misma manera, trabajar para aumentar nuestras experiencias de concentración y absorción en la tarea que tenemos delante, propias del “fluir”, (Csikszentmihalyi, (2011), como la búsqueda de un mayor sentido y significado en nuestras vidas, son también fuentes importantes de satisfacción (Alarcón, 2009).

En este sentido, Seligman y Peterson (2007), proponen un conjunto de virtudes y fortalezas como punto de partida que refleje las áreas de la excelencia humana, como complemento a la clasificación de patologías DSM, a la que se denominan “potencial humano”. Este listado se compone de 6 virtudes y 24 fortalezas, donde una de las fortalezas trascendentes más elevadas es la gratitud (Seligman y Peterson, 2007). La gratitud es considerada como una de las más grandes fortalezas humanas.

Mediante el proyecto de tesis denominado: “Felicidad y Gratitud en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa”, pretendemos establecer la relación entre ambos constructos psicológicos, partiendo del supuesto de que a más alto nivel de gratitud mayor será el nivel de bienestar subjetivo o felicidad, esperamos que nuestros resultados reporten que; para ser feliz, tenemos que aprender a apreciar las cosas que se posee y que las personas que expresan agradecimiento en forma constante, son en general más felices, están más satisfechas y tienen una actitud más positiva ante la vida.

El presente estudio tiene importantes implicaciones tanto teóricas como aplicativas, especialmente por el abordaje psicológico de relaciones entre cualidades humanas que antes eran solo pertenecientes a los campos de la filosofía, el arte o la religión. La mayor aspiración del ser humano a lo largo de su historia, es encontrar la felicidad; con la práctica cotidiana y profunda de la gratitud, podremos lograrlo.



CAPITULO I

Marco Teórico

Formulación del Problema

Interrogante principal:

¿Existe una relación significativa entre los constructos de felicidad y gratitud y sus respectivos componentes, en una muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa?

Definición Operacional de las Variables

Variable 1

Felicidad: Un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posición de un bien deseado. Este constructo está compuesto por factores, tales como: una percepción positiva del sentido de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (Alarcón, 2009)

Variable 2

Gratitud: Una conducta pro-social que apunta a propiciar el bienestar del beneficiado, por algún favor recibido, compuesto por la reciprocidad, la obligación moral y la cualidad sentimental (Alarcón, 2012, comunicación personal).

Emmons y McCullough (2003), conceptualizan la gratitud desde tres puntos de vista: Primero, el objeto de gratitud siempre es otro, puede ser otra persona, una divinidad o una cosa. Segundo: la gratitud es una respuesta emocional generada por la acción de un benefactor, quien otorga a la persona algún beneficio (material, emocional o espiritual).

Tercero: la gratitud deriva de evaluar las acciones de los benefactores como intencionales, aun cuando esas intenciones sean metafóricas (Emmons y McCullough, 2003),

Interrogantes Específicas

1. ¿Cuál es el nivel de felicidad en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa?
2. ¿Cuál es el nivel de gratitud en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa?
3. ¿Qué relación se puede establecer entre los diversos niveles de los factores componentes de la felicidad y de la gratitud en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Identificar las relaciones entre felicidad y gratitud y sus respectivos componentes, en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.

Objetivos Específicos

1. Determinar el nivel de felicidad en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.
2. Determinar el nivel de gratitud en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.
3. Establecer la relación entre los diversos niveles de los factores componentes de la felicidad y de la gratitud en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa

Justificación de la investigación

El presente trabajo tiene justificaciones tanto personales como profesionales, teóricas, prácticas, sociales e institucionales, destacando las siguientes:

A nivel teórico, la presente investigación se justifica al tratar de encontrar la relación entre los constructos de felicidad y gratitud y sus respectivos componentes, contribuyendo al desarrollo teórico de la psicología positiva en nuestro medio. Sostenemos que la práctica continuada de la gratitud puede constituirse en un camino para incrementar los niveles de felicidad.

A nivel práctico, los resultados de la presente investigación permitirán evaluar la presencia conjunta de la felicidad y de la gratitud de los trabajadores con el fin de desarrollar programas eficaces para el logro del bienestar y el mejoramiento de los niveles de satisfacción y autorrealización en el trabajo, la productividad y el desarrollo de nuestra sociedad.

A nivel académico y profesional se justifica por la incorporación de la psicología positiva en la formación profesional del psicólogo.

A nivel social y cultural, se propone mejorar la relación humana mediante el énfasis en el desarrollo de las virtudes y fortalezas del potencial humano.

Antecedentes Teóricos – Investigativos

La Psicología Positiva y el potencial humano

Las inquietudes y críticas de muchos investigadores y estudiosos de la mente humana, respecto a la abrumadora preferencia de la ciencia psicológica por el estudio de las debilidades humanas, bajo la forma de patologías, enfermedades, trastornos, disfunciones, complejos, estrés, depresión, propios de una psicología de la vulnerabilidad humana, tiene larga data. Se pueden encontrar antecedentes de la psicología positiva en filósofos como Aristóteles que dedicó parte de sus escritos a la eudaimonia (término griego habitualmente traducido como felicidad), pero también en el trabajo de psicólogos humanistas como Maslow y Rogers.

Es así que para la segunda mitad del siglo XX, ya existía un buen número de terapeutas e investigadores, especialmente desde el campo de la psicología social y educativa, que criticaban abiertamente esta desmesurada preocupación por los abismos y oscuridades de la afectividad; propugnando, en cambio, un enfoque centrado en las fortalezas y los aspectos más positivos de la naturaleza humana. Abraham Maslow y Carl Rogers, entre otros, lidiaron esta posición.

Según la perspectiva que se adopte, los antecedentes de la psicología positiva pueden remontarse hasta los años 50, en los estudios de Marie Jahoda sobre las concepciones de salud mental, así como en los estudios de “autoeficacia” y “mecanismos autorreguladores” de Albert Bandura y los estudios tempranos de Mihaly Csikszentmihalyi sobre el “flujo” o la “psicología de las experiencias óptimas” y las investigaciones transculturales de Ed Diener sobre bienestar subjetivo en diferentes países del mundo. Para fines de los noventa, el campo de estudio ya había adquirido una identidad definida. Fue así como se publicó la muy conocida edición especial de *American Psychologist* dedicada a la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Por entonces, se definieron las principales líneas de investigación del tema: potencial humano, sentimiento subjetivo de felicidad, fortalezas,

talentos y virtudes y se publicaron algunos de los textos más representativos, en los cuales se fundamenta este trabajo.

El denominador común de todas estas investigaciones y propuestas es el siguiente: se hará más por el bienestar de la humanidad descubriendo las maneras de promover y potenciar los aspectos más luminosos de la naturaleza humana, en lugar de estudiar formas de remediar sus recodos más sombríos. En realidad, ambas cosas.

La ciencia de la psicología positiva está constituida por tres ejes: el estudio de la experiencia subjetiva positiva, el estudio de las tendencias individuales positivas y el estudio de las instituciones que hacen posible los dos primeros (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). El detalle de este enfoque se concentra en primer lugar en el estudio de la emoción positiva, los rasgos positivos, sobre todo las fortalezas y virtudes, las habilidades como la inteligencia y la capacidad atlética; y el estudio de las instituciones positivas, como la democracia, las familias unidas y la libertad de información, que sustentan las virtudes y a su vez sostienen las emociones positivas (Seligman, 2003)

La psicología positiva abre así un amplio campo de estudio sobre los múltiples programas de investigación actuales, emergentes y visionarios; pues, su modelo actual consiste; entre otras cosas, en el estudio de las fuerzas o dimensiones concretas del funcionamiento positivo como el optimismo, la esperanza, la resiliencia, la sabiduría, la felicidad y, en nuestro caso, la gratitud.

Cada vez hay más estudiosos de la psicología que están interesados en investigar aspectos positivos del bienestar y la salud que los aspectos negativos; pues, una de las razones de que los enfoques de reparación y curación hayan sido históricamente predominantes, podría proceder de una cuestión de valores. Es mucho más fácil definir la dirección adaptativa deseada del cambio, si la meta de dicho cambio es restaurar un estado normal o anterior. Contrariamente, es mucho más difícil definir un potencial humano si uno considera los cambios psicológicos más que el retorno a niveles previos de funcionamiento

El cuadro N° 1, muestra una síntesis comentada anteriormente denominadas 6 virtudes y 24 fortalezas del carácter propuestas por Paterson y Seligman (2004); quienes posteriormente las reformulan por su connotación religiosa y filosófica; es así que, recientemente Seligman y Paterson (2007), publican una nueva clasificación de la excelencia humana, denominada “lista provisional de los potenciales humanos”, pese al término “potencial humano” tiene una mayor relevancia científica.

Cuadro N° 1

Virtudes y fortalezas	Definición
<p>1.Sabiduria y conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Curiosidad • Apertura mental • Deseo de aprender • Perspectiva 	<p><i>Fortalezas cognitivas que vinculan la adquisición y el uso del conocimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar formas nuevas y productivas de hacer las cosas. • Interesarse por el curso de toda experiencia. • Pensar detenidamente en las cosas examinándolas por todos lados. • Desarrollar maestría en el manejo de nuevos conocimientos y habilidades. • Proveer sabio consejo a otras personas.
<p>2.Coraje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autenticidad • Bravura • Persistencia • Vitalidad y pasión por las cosas. 	<p><i>Fortalezas emocionales que involucran la disposición al logro de metas, enfrentando los obstáculos internos y externos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hablar con la verdad y mostrarse a sí mismo en el camino correcto. • No sucumbir ante el fracaso, el cambio, las dificultades o el dolor. • Terminar lo que uno ha comenzado. • Afrontar la vida con entusiasmo y energía.
<p>3.Humanidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simpatía ,amabilidad • Amor • Inteligencia emocional 	<p><i>Fortalezas interpersonales orientadas a la búsqueda del bienestar de otros.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar buenas acciones en provecho de otros. • Valorar las relaciones cercanas con otros. • Estar atento a las motivaciones y sentimientos propios y de otras personas.

Continúa....

<p>4. Justicia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentido de equidad • Liderazgo • Trabajo en equipo 	<p><i>Fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar a todas las personas como iguales en consonancia con las nociones de equidad y justicia. • Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término. • Trabajar bien dentro de un equipo o grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él.
<p>5. Templanza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de perdonar, misericordia. • Modestia, humildad. • Prudencia • Autorregulación 	<p><i>Fortalezas que nos protegen contra los excesos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para perdonar a aquellas personas que han actuado mal. • Dejar que sean los demás los que hablen de uno mismo. • Ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo nada de lo que después uno se pueda arrepentir. • Tener capacidad para regular los propios sentimientos y acciones.
<p>6. Trascendencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apreciación de la belleza y la excelencia, capacidad de asombro. • Gratitud • Esperanza • Sentido del humor • Religiosidad 	<p><i>Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Apreciar la belleza, la excelencia y el hábil desempeño en todos los dominios de la vida. • Reconocer y agradecer por las cosas buenas que suceden. • Esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo • Gustar de reír y gastar bromas, sonreír con frecuencia. • Pensar que existe un propósito o un significado universal en las cosas que ocurren en el mundo y en la propia existencia.

Fuente: elaboración propia, tomado de Paterson y Seligman (2004)

El enfoque psicológico de la Felicidad

El tema central de la Psicología Positiva es la felicidad. La felicidad proviene del experimentar afectos positivos; es decir, experiencias gratificantes que promueven sentimientos agradables o emociones positivas que se viven internamente y que tienen un correlato objetivo (Alarcón, 2000). En tal sentido, las expresiones de alegría, placer, buen humor, satisfacción, placidez y afectos positivos similares muestran relaciones altamente significativas con la felicidad. Recientemente, considerando elementos transculturales, Alarcón ha propuesto una definición más puntual: “...un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posición de un bien deseado” (Alarcón, 2009)

Cuando Martin Seligman fundó la psicología positiva a finales de la década de 1990, una de sus primeras ideas fue juntar pequeños grupos de investigadores expertos para abordar problemas específicos. En este sentido se creó un grupo para estudiar los factores externos que cuentan para la felicidad. Los psicólogos Sonja Lyubomirsky, Ken Sheldon y David Schka revisaron la documentación disponible y advirtieron que hay dos tipos de factores externos fundamentalmente diferentes: las condiciones de vida y las actividades voluntarias que se realizan. Las condiciones incluyen no sólo hechos sobre la vida de las personas que no se pueden modificar (como raza, edad, sexo o discapacidad), sino también aspectos que sí se pueden modificar (riqueza, estado civil o lugar de residencia). Estas condiciones son constantes a lo largo del tiempo, o al menos durante un período de sus vidas y son el tipo de circunstancias a las que probablemente se adapten. Las actividades voluntarias, por otro lado, son las cosas que las personas eligen hacer, como la meditación, el aprendizaje de nuevas habilidades o tomarse unas vacaciones. Debido a que dichas actividades pueden ser elegidas y que la mayoría de ellas requieren esfuerzo y atención, ofrecen más promesas para aumentar la felicidad y a la vez evitan los efectos de la adaptación (Haidt, 2006)

Para Haidt, ayudar a la gente a encontrar la felicidad y el sentido de la vida es precisamente el objetivo del nuevo campo de la psicología positiva (Haidt, 2006). Este

autor plantea que la felicidad tiene un alto componente genético y que está en función de la fórmula siguiente:

$$F = B + C + V$$

Donde: la felicidad (F), es igual a la suma de B (línea de base biológica), C, las condiciones de vida y V, las actividades voluntarias. La variable C consta de un conjunto de componentes, dentro de los cuales se encuentran el amor y el trabajo.

En esta línea de trabajo, Alarcón (2006), publica un instrumento con alto nivel de validez y confiabilidad denominado: Escala de Felicidad de Lima (EFL), que permite evaluar tanto el nivel general de felicidad, como en sus cuatro dimensiones factoriales. Estos factores detallados con mayor claridad en Alarcón (2009), son:

Factor 1. Ausencia de sufrimiento profundo (Sentido Positivo de la Vida): estar libre de estados depresivos profundos, sentimientos de fracaso, pesimismo, intranquilidad y vacío existencial. Implica tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. Esto refleja actitudes y experiencias positivas hacia la vida.

Factor 2. Satisfacción con la Vida: satisfacción por lo logrado, donde la persona cree que se encuentra donde debe estar o muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Factor 3. Realización Personal: referente a sentir felicidad “plena” y no estados temporales, lo cual indica autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez; esto se relaciona con la orientación de metas, las cuales son consideradas valiosas para la vida de la persona y condiciones para conseguir el estado de felicidad completa.

Factor 4. Alegría de Vivir: referente a sentirse bien (especialmente en el presente), optimismo, alegría que expresa lo maravilloso que es vivir, tener experiencias positivas de vida.

Es así que, la felicidad es considerada como un sentimiento de satisfacción, subjetivo; es decir, evaluativo por parte del individuo, un “estado” de la conducta (no un rasgo), con estabilidad temporal, pero a la vez, perecible; que se puede aprender y que supone la posesión de un “bien” anhelado por la persona. Asimismo, supone un proceso, donde están presentes las metas selectivas, axiológicas y con valencia positiva a las cuales se dirige un individuo, quien se esfuerza por poseerlas, dentro de una determinada cultura (Alarcón, 2009).

La felicidad en el trabajo

La psicología, como vimos, pareció ser la ciencia de los defectos humanos y del mal funcionamiento de las personas en diversos ámbitos, pues, partiendo del modelo médico tradicional, ha estado dominada casi exclusivamente por un interés en lo anormal y ello ha traído consigo la concepción del ser humano como casi exento de rasgos positivos, tales como el optimismo, la esperanza, la creatividad, la responsabilidad, etc.

En esta misma línea, en el campo de la Psicología Organizacional, han predominado temas como el conflicto laboral, el ausentismo, el acoso, el *burnout* (síndrome del quemado) y el estrés laboral. En cambio, las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera y que se comprometan con la excelencia. Estos objetivos no pueden lograrse con una fuerza laboral “saludable” al estilo tradicional; es decir empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimentan estrés laboral, y que muestran bajos índices de ausentismo; sino que se necesita algo más para poner en marcha la maquinaria organizacional y conseguir este objetivo.

Desde el punto de vista de la Psicología Positiva, se intentó responder a la pregunta: ¿qué es la buena vida?; al respecto Seligman (1999), elaboró un listado relativo a las raíces de la vida positiva que comprende: Amor e Intimidad, Auto – regulación de la conducta, Ayuda a otros/altruismo, Bienestar Subjetivo, Conocimiento y Comprensión de áreas de la vida

“fuera” de uno mismo, Coraje, Creatividad/originalidad, Espiritualidad, Gusto estético, Individualidad, Integridad (ética), Juego, Liderazgo, Mentalidad de Futuro, Sabiduría, Ser buen ciudadano y Trabajo Satisfactorio. En este sentido nos interesa saber qué caracteriza a estos estados y qué los puede potenciar desde el punto de vista del trabajo y el funcionamiento y estructura de la sociedad y de las organizaciones.

En el mundo globalizado, se está pasando rápidamente de una economía monetaria a una economía centrada en el desarrollo humano, la calidad de vida y la satisfacción con la vida. En algunos sectores de nuestro medio, las personas usualmente están en constante búsqueda de mejores trabajos y promociones que no solo le proporcionen beneficios económicos sino que sean más satisfactorios. Claro está que cuando el trabajo escasea, la satisfacción personal tiene un peso menor; cuando abunda, la satisfacción personal es más valorada.

Es así que, en el marco de las aplicaciones de la psicología a las organizaciones, Fred Luthans (2002), indica la importancia de la aproximación denominada *Positive Organizational Behavior* (POB), entendida como el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño en las organizaciones.

Por tanto, si nos focalizamos en la elaboración de perfiles de personas y grupos de trabajo “positivos”, es decir en las características de las personas que desarrollan un funcionamiento individual y colectivo óptimo en las organizaciones; en un ambiente “positivo” del trabajo, con un liderazgo proactivo; hasta en una estructura flexible y un diseño positivo de las tareas, estaríamos hablando de aquellas “mejores organizaciones para trabajar” a las que podemos llamar Organizaciones Positivas. Esta idea nos aproxima a un concepto ampliamente trabajado en nuestros días que es la creación de un clima organizacional positivo, donde el tema central es la búsqueda del “mejor lugar para trabajar”.

En este campo, es necesario indicar que las actuales perspectivas del Desarrollo Organizacional (D.O), también se interesan por la optimización de la calidad de vida

laboral y el cambio organizacional en el sentido más amplio que permita lograr altos niveles de calidad de vida, salud y seguridad laboral, auténtica dirección y satisfacción de los trabajadores. El modelo positivo de D.O. proveniente del constructivismo social (Hacking, 1999) y del denominado proceso de investigación apreciativa, suponen que las experiencias comunes de los empleados y sus interacciones influyen en su percepción de ella y en su conducta en la empresa; como el significado compartido determina la actitud ante el cambio planificado, la investigación apreciativa estimula una orientación favorable ante la manera de concebir el cambio y de manejarlo, alentando a la participación general al crear una visión común del potencial positivo de la empresa. A su vez, la apreciación común crea una imagen poderosa y orientadora de lo que la empresa debería ser.

Dentro de la Psicología Positiva. Seligman (2002), menciona que la crisis profesional centrada en la búsqueda de ingresos se debe resolver reorientando el trabajo para poner en práctica cada día las fortalezas y virtudes (Seligman y Peterson, 2005).

Según Seligman, ¿cómo enmarca una persona el trabajo en el conjunto de su vida?; es así que Haidt (2006), al referirse a la búsqueda de la felicidad en el trabajo se basa en conceptos muy avanzados en psicología actual como la necesidad de ser competente y en el principio del progreso, indicando tres orientaciones en las que la mayoría de la gente hoy en día enfoca sus tareas laborales: como un trabajo, una carrera o una vocación. Si creen que sus tareas son un trabajo, entonces lo hacen por dinero; es decir para cobrar un sueldo, miran el reloj con frecuencia y seguramente cuentan con otras aficiones que satisfacen sus necesidades de ser competentes más que sus trabajos mismos; si creen que sus tareas son una carrera, la cual implica una inversión emocional más profunda, optan por objetivos de ascenso, promoción y prestigio, llegando generalmente a trabajar duro y a mostrarse competitivos, pero tiene un final; en cambio, si creen que sus tareas son fruto de una vocación, consideran que su trabajo es intrínsecamente satisfactorio, que es una contribución a un bien mayor, a algo que trasciende al individuo y donde frecuentemente ocurren experiencias de fluidez o *flow* (Csikszentmihalyi, 2000, Seligman, 2002).

La “fluidez” o *flow* es un concepto avanzado dentro de la Psicología Positiva completamente aplicable al trabajo, específicamente a lo que hacemos y vivimos durante la jornada laboral, propuesto por Mihaly Csikszentmihalyi y desarrollado mediante el denominado “Método de Muestreo de la Experiencia” (MME), creado por él. El *flow* es definido como el estado de gratificación en el que entramos cuando nos sentimos totalmente involucrados en lo que estamos haciendo, que se experimenta cuando el tiempo se detiene; es decir, el momento en que nos hallamos haciendo exactamente lo que queremos y no deseamos que esta situación se acabe (Seligman, 2002).

Esto hace al trabajo no sólo más agradable, sino que transforma en vocación una actividad rutinaria o una carrera sin posibilidad de desarrollo...”*la vocación genera un empleo más gratificante porque el trabajo se realiza por sí mismo en lugar de hacerlo por los beneficios materiales que conlleva*” (Seligman, 2002).

El trabajo puede ser un momento propicio para “fluir”, porque a diferencia del ocio, incorpora en sí mismo muchas de las condiciones del *flow*; pues en el trabajo hay objetivos de rendimiento claros, retroalimentación inmediata sobre los resultados, se fomenta la concentración y se reducen las distracciones, y en muchos casos permite la coincidencia de las tareas con los talentos y fortalezas del individuo. Esto hace que las personas suelen sentirse más comprometidas en el trabajo que en el hogar; esto se acentúa hoy, cuando la vida familiar se encuentra en crisis. El *flow* se produce cuando los desafíos con los que uno se enfrenta, tanto los grandes como los cotidianos encajan con las habilidades de la persona. Parte importante de la salud mental es disfrutar de lo que uno hace y para aumentar el *flow* en el trabajo, Seligman (2002) recomienda lo siguiente:

- Identificar las fortalezas características.
- Escoger un trabajo que le permita ponerlas en práctica todos los días.
- Reorientar el trabajo actual para utilizar en mayor medida sus fortalezas características.

- Si se es el dueño de la empresa, seleccionar trabajadores cuyas fortalezas características sean coherentes con el trabajo que desempeñarán. Si es directivo, permitir que los trabajadores reorienten su trabajo dentro de los límites de sus objetivos.

Ed Diener, otro psicólogo positivo, comenta que la sociedad está atrapada en el materialismo, pero la adquisición de bienes materiales sólo se relaciona ligeramente con lo felices que nos sentimos en la vida, recomendando políticas nacionales acerca de la felicidad de las personas y no sólo los indicadores del PBI. Si se dispusiera de un indicador nacional del bienestar, las políticas podrían juzgarse por la forma en que influyen en la felicidad (Diener, 2000).

Csikszentmihalyi (1999), se preguntaba: en los Estados Unidos, “Si somos tan ricos, ¿Por qué no somos felices? Y es porque las recompensas materiales por sí solas no son suficientes para hacernos felices. Se ha demostrado que otras condiciones, como una vida familiar satisfactoria, amigos íntimos, tiempo para reflexionar y seguir diversos intereses se relacionan con la felicidad.

Resulta conveniente mencionar que en nuestro país, es mucho más difícil encontrar personas que asuman el trabajo en el tercer sentido de vocación; sin embargo es una aspiración válida, proponerlo y desarrollarlo. El empleo (sea dependiente o independiente) y su relación con la vocación puede ser una variable importante para evaluar la felicidad en el trabajo y determinar si el mismo está contribuyendo con el sentido de la vida de las personas de nuestro medio.

El sentido de nuestra vida se desarrolla y se adquiere cuando cumplimos el deber de elegir en virtud del ideal verdadero de nuestra existencia, cuya realización profesional se ve reflejada en la vocación. Cuando nuestras decisiones, nuestros hábitos y nuestros actos se orientan hacia el cumplimiento de esta misión y esta vocación, se manifiesta el sentido del trabajo. Y eso lo podemos comprobar en nuestra propia experiencia: cuando estamos

cumpliendo con aquello para lo que nos sentimos llamados, encontramos sentido a lo que hacemos. De ahí la importancia de escoger una profesión que, a nuestro juicio, cumpla con esta vocación; una profesión en la que podamos realizarnos y contribuir con los demás. Si nos sentimos identificados con nuestra opción profesional, hallaremos sentido a las labores propias de ésta.

Tal vez el rasgo humano más importante en cuanto al desarrollo de habilidades sea la productividad en el trabajo. Aunque es muy difícil establecer si a mayor satisfacción laboral mayor felicidad o viceversa; no debería sorprender que las personas más felices estén notablemente más satisfechas con su trabajo que los menos felices. Sin embargo, las investigaciones sugieren que cuanto mayor es la felicidad, se registra más productividad y mayores ingresos (Seligman, 2002)

Los aspectos emocionales positivos en el trabajo, no han sido abordados a lo largo de la historia de los estudios científicos del trabajo, predominando en ello el paradigma de la “racionalidad”. Así, la experiencia del trabajo a menudo se representa a través de conceptos razonados y analíticos, como lo testifican las descripciones de las tareas, los perfiles de los puestos, los objetivos, los indicadores de productividad, etc. Sin embargo, como cualquiera que haya trabajado puede atestiguar que las emociones son parte indiscutible de la vida organizacional. Los empleados son, por encima de todo, personas y es la sensación y expresión de las emociones lo que nos hace humanos. El júbilo, la gratificación y el orgullo están entre los sentimientos positivos más significativos que obtenemos del trabajo. Sin embargo, el trabajo también puede producir sentimientos de miedo y de tristeza, así como las “viles” emociones de la ira, los celos y la envidia (Muchinsky, 2007).

Es por lo tanto importante, promover en el trabajo, las emociones positivas; puesto que se relacionan directamente con la productividad, la baja rotación y la lealtad. Asimismo, se propone hacer que las actividades laborales sean un juego del tipo victoria-victoria (ganar/ganar) empleando las virtudes y fortalezas para lograr los objetivos; haciendo que dichas actitudes se conviertan en la base del desarrollo del trabajo en equipo. Esto hará que

el empleo resulte más agradable, y se transforme el trabajo o la carrera en una vocación, que aumente el *flow* y la lealtad; y a la vez, resulte más rentable.

Una orientación trascendente en el campo del trabajo aparece a finales de los noventa, cuando personas de todas las generaciones, fueron explorando el potencial de trabajar de manera libre, fuera de los confines de la organización (tal es el caso del *teletrabajo*). La atención parece cambiar desde el puesto de trabajo, al trabajo (Donkin, 2002).

El interés por la búsqueda del sentido en el trabajo y la satisfacción en el mismo, ha recibido la atención de la psicología, particularmente a partir de la serie de estudios Hawthorne (1924 – 1936), que en opinión de Blum y Naylor “*representan el programa de investigación más significativo para mostrar la enorme complejidad del problema de la producción con relación a la eficiencia*” (Blum y Naylor, 1968). Estos estudios, entre otras cosas, revelaron el papel de los grupos informales y sus controles sobre la producción, así como la importancia de las actitudes, el estilo del supervisor, lo mismo que la necesidad de tratar a los trabajadores como personas y no como un mero capital humano.

Un factor psicosocial que viene siendo tratado como fundamental para la salud, la satisfacción y la productividad es el denominado apoyo social en el trabajo, partiendo del concepto de redes sociales. Las redes sociales tienen dos dimensiones: el apoyo social y las relaciones sociales. Las relaciones sociales constituyen la parte estructural (cuántas y cuáles) y el apoyo social la parte funcional. El apoyo social se refiere a recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado y puede definirse de manera general como la provisión de tipos particulares de vínculos interpersonales. La falta de apoyo social es un factor altamente estresante y está bastante documentado en la psicología de la salud como un factor negativamente relacionado con la enfermedad (Rodríguez-Marin y Neipp, 2008).

La satisfacción laboral es el grado de placer que un empleado obtiene de su trabajo (Muchinsky, 2007). Se sostiene que esta satisfacción es una reacción afectiva de la persona que se puede derivar de la comparación entre la expectativa y los resultados obtenidos en

múltiples dimensiones como el trabajo mismo, la organización, el puesto, el grupo, el salario, el reconocimiento recibido, etc.

Por otro lado, como dijimos, encontrar sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (como estar ocupado o ganar un salario). En realidad, podemos afrontar de una forma más positiva para nuestro bienestar las dificultades propias de la jornada laboral, si le damos sentido a lo que hacemos. Por tanto, el sentido puede constituir un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la organización. La falta de sentido se considera un factor estresante básico que tiene marcada relación con el estado de salud, el estrés y la fatiga (Moncada y cols.2003).

Existe una necesidad creciente de una aproximación positiva, más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas de los empleados y en el funcionamiento organizacional óptimo. Esto requiere de un cambio paradigmático en psicología, que pase de un modelo de enfermedad a un modelo de salud y que se abra a nuevas y prometedoras áreas de investigación y de aplicación a las organizaciones como son: la gestión de las emociones positivas (la felicidad, el disfrute intrínseco, el placer), las formas efectivas de afrontamiento, la resistencia psicológica o resiliencia, la autenticidad en las relaciones sociales en el trabajo, el *flow* (experiencias extremadamente disfrutadas), la esperanza, la autoeficacia, la autodeterminación, la conducta cívica en las organizaciones y el *Engagement* (compromiso) (Salanova, 2004, en Palacios, 2005).

Finalmente, el enfoque positivo ha adoptado el término denominado “organización saludable” (*healthy organization*), que agrupa literatura e investigación referente al concepto integral de la salud de los empleados en conformidad con la definición de salud dado por la OMS, lo mismo que al funcionamiento de la organización en cuanto a sus beneficios económicos y sociales, prestando importancia no solo al adecuado control del estrés ocupacional sino a la optimización del denominado capital psicológico (Salanova, 2002)

El concepto de Gratitud

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2010) refiere que el vocablo *gratitud* en los términos siguientes: “Sentimiento que nos obliga a estimar el beneficio o favor que se nos ha hecho o ha querido hacer y a corresponder a él de alguna manera”. Según esta definición, la gratitud es una respuesta positiva de orden sentimental generada por el beneficio recibido de un dador (Alarcón, 2012; comunicación personal). Alarcón entiende que, para que haya gratitud debe haber una acción benéfica, que realiza una persona a favor de otra que la recibe, donde la receptora considera valiosa la acción o bien recibido. Es necesario darse cuenta que, según la definición del mencionado diccionario, la gratitud no necesariamente exige la culminación de la acción benéfica; pues, basta la intención o la gestión truncada de otorgar un bien para generar acciones gratas de recompensa. Este punto de vista es discutible dado el débil fundamento en que reposaría la gratitud.

Dentro de la psicología positiva, la gratitud se constituye en una de las fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida. En el modelo presentado por Paterson y Seligman (2004), se ubica dentro de la virtud de la trascendencia.

La autoridad mundial en el estudio de la gratitud desde la psicología positiva, es sin duda Robert Emmons. Según Emmons y McCullough (2004), la investigación empírica al respecto, se orienta a tres categorías de problemas: 1) Cómo se conceptualiza la gratitud, 2) Qué tipo de personas tienden a ser gratas, y 3) Cómo la gratitud puede ser aplicada a la sociedad a fin de mejorar la salud humana y el bienestar subjetivo.

Según Emmons (2008), comprender que la vida es un regalo podría ser un requisito previo de la salud emocional. Varios estudios han demostrado que la depresión es el reverso de la moneda de la gratitud. Cuanto más agradecido estás, menos deprimido te sientes. Cuando más deprimido estás, menos probable es que vayas por ahí sintiéndote agradecido a la vida. Cuando nos sentimos agradecidos somos más propensos a fijarnos en los aspectos positivos de nuestra vida, y esto aumenta la formación (o la codificación) de estas experiencias en la

memoria. De esta manera, los individuos agradecidos tendrían más probabilidades de recordar los beneficios pasados de su vida y sentir gratitud en respuesta a esos dones. Mientras que, históricamente, los enfoques del tratamiento de la depresión se han centrado en corregir los aspectos negativos, recientemente, algunos han puesto más énfasis en aumentar los pensamientos positivos. Practicar la gratitud podría ayudar a desarrollar una manera más positiva de pensar en los sucesos de la vida y, de paso, ayudar a la prevención de la depresión.

Un análisis psicológico de la gratitud permite establecer que se trata de una reacción emocional consciente de un sujeto receptor en favor de un dador o de otras personas que lo sustituyen, y que se expresa a través del agradecimiento; pues, la gratitud es un comportamiento afectivo que manifiesta una persona motivada por el beneficio recibido, lo cual actúa como estímulo motivador para comportarse pro-socialmente con el benefactor (Alarcón 2012, comunicación personal).

Tanto las expresiones objetivas de alegría y felicidad, como el agradecimiento cordial y sincero son manifestaciones de satisfacción que experimenta íntimamente la persona, pues, la respuesta construida por el receptor conlleva una atribución de valor positivo a la acción generosa.

El mayor valor suele otorgársele a la acción generosa cuando ésta es más necesaria, cuando el benefactor la otorga con intenciones benévolas y, también, cuando tiene mayor costo; por supuesto que la valoración es eminentemente subjetiva, reposa en la calidad moral del evaluador y concluye con una clara percepción positiva del beneficio; sin esta consideración no surgirá el compromiso de agradecimiento como manifestación de reciprocidad.

No reconocer el valor del bien recibido, subvalorarlo o restarle importancia es un indicador de ingratitud, muy común entre las personas desagradecidas, incapaces de reconocer a quienes le ayudaron, puesto que ser objeto de una acción generosa obliga a agradecer al benefactor. En la matriz de la gratitud se anida un profundo sentimiento de agradecimiento

consciente de retribuir lo que recibimos, no por cortesía ni por coerción externa, y sin que medie solicitud alguna, sino por una genuina obligación moral. La persona grata reconoce la generosidad del benefactor.

Se ha analizado la gratitud desde parámetros de la Ética, sosteniéndose que es una virtud moral, y como tal denota buen comportamiento (McCullough, Kilpatrick, Emmons, y Larson, 2001; Emmons y Shelton, 2002). Según Peterson y Seligman (2007) la consideran una fortaleza, y la ubican en el grupo de virtudes Espiritualidad / Trascendencia. Una fortaleza es un rasgo o característica psicológica que se presenta en situaciones distintas y a lo largo del tiempo, es medible y puede adquirirse. Refiriéndose, específicamente a la gratitud, Seligman sostiene que significa apreciar la excelencia de otra persona con respecto a su carácter moral. Estamos agradecidos cuando las personas nos hacen un bien, pero también podemos mostrarnos agradecidos, de forma más general, por las obras buenas y las buenas personas (Seligman, 2004).

La gratitud, desde el punto de vista de la ética y la filosofía moral, obliga a agradecer, por mandatos impersonales, los beneficios recibidos; pues los mandatos éticos son prescripciones imperativas que se fundan en las costumbres sociales y en tradiciones arraigadas, tales como “la gratitud es buena”, “la piedad es buena” son juicios morales que hacen referencia a determinados géneros de conductas. En cambio, a la psicología le interesa la cualidad positiva del comportamiento enunciado en el juicio. “Los padres están obligados moralmente a cuidar y alimentar a sus pequeños hijos”. En reciprocidad, “los hijos gratos cuidan de sus padres cuando llegan a la ancianidad”. La gratitud, desde la perspectiva moral denota buenos hábitos, excelente carácter personal, estado permanente de agradecimiento, reconocimiento de la generosidad de otras personas y otras manifestaciones auténticas de gratitud (Emmons y Shelton, 2002).

Conceptualizada como afecto moral se le considera similar a otras emociones morales, como la empatía y la culpa. Suele asignársele tres funciones moralmente relevantes: a) como barómetro moral: cuántas personas han sido beneficiadas por la acción moral de otra persona); b) función motivadora: la gratitud genera en la persona beneficiada comportarse

pro-socialmente hacia el benefactor y otras personas; y, c) función de refuerzo moral: estimula a los benefactores para que sigan comportándose moralmente en el futuro (McCullough, Kilpatrick, Emmons y Larson, 2001).

En muchas culturas, como la nuestra, la gratitud es moralmente positiva, en tanto que la ingratitud es negativa. El hecho que el origen de los mandatos morales deriven de las costumbres sociales determina que las formas de expresión de la gratitud puedan variar entre las diversas culturas, dificultando su generalización y que, por tanto, se consideren, más bien, mandatos relativos, válidos para una socio-cultura, pero no necesariamente en otra distinta.

Reconocer y apreciar a la persona que nos brindó ayuda no supone que estemos en deuda con ella. Fredrickson (2009) precisa esta distinción: “Si tienes que pagarle a alguien no te sientes agradecido sino en deuda”. Ciertamente, la deuda obliga a pagar al acreedor, y con la retribución se extingue la deuda. Por esto, la gratitud está más allá de la transacción bursátil, no es una deuda monetaria; parte de la acción generosa de un dador o mecenas y del compromiso moral, no legal, que adquiere el receptor al recibir un bien o un favor, de una persona, de una entidad o de un ser sobrenatural para un creyente. Debe subrayarse que la acción del dador debe ser necesariamente generosa, no se trata de dar una dádiva en busca de recompensa, pues el acto generoso no busca adquirir acreedores, con fines de satisfacciones egoístas; el benefactor la otorga con fines benévolos. En contraste con el sentimiento positivo de gratitud, el endeudamiento genera una sensación negativa.

Generosidad y gratitud son dos conceptos importantes que denotan excelencia del carácter personal (Emmons y Sheldon, 2002) y que, en cierto modo, se complementan. El juego de esta diada se inicia con un proceso afectivo de “dar” gratuitamente un bien material, consejo o ayuda a otra persona sin esperar recompensa; la persona generosa es altruista, tiende a dar algo de valor de lo que posee y que, a la vez, es valorado positivamente por un receptor. En este sentido, la auténtica generosidad es una conducta pro-social que apunta a propiciar el bienestar del beneficiado. De otro lado, la gratitud obliga moralmente a agradecer a la persona generosa; contrae con ella, en cierto modo, un compromiso por el

beneficio recibido y experimenta plena satisfacción y tranquilidad emocional cuando retribuye al benefactor. De aquí, se puede inferir que la gratitud es una acción cargada de intencionalidad, no ocurre por accidente, se orienta hacia el benefactor en busca de revertir el beneficio recibido. Algunos autores ven en esta experiencia un intercambio recíproco guiado por emociones, afectos y principios morales con tendencia a la mutua cooperación (Bartlett y DeSteno, 2006; McCullough, Kimeldorf, y Cohen, 2008).

Nowak y Roch (2007) han observado que la generosidad puede despertar en la persona beneficiada inclinaciones a prestar ayuda a otras personas: usted ayuda a alguien porque alguien lo ha ayudado. Esta conducta ha sido denominada “reciprocidad río arriba” (*Upstream reciprocity*), no sólo lleva a la evolución de la cooperación, sino que muestra que la gratitud puede aumentar y ayudar a otros a desenvolverse en un mundo competitivo de selección natural.

Según Alarcón (2012, en conferencia de prensa), la gratitud no se extingue con el agradecimiento que actúa como retribución. Tiene en la memoria su componente cognitivo, muy poderoso, el cual le atribuye intemporalidad a las buenas acciones. Debido a este factor, recordamos a nuestros seres queridos fallecidos, llevándoles flores a sus tumbas por todo lo que recibimos de ellos. Rendimos homenaje a nuestros héroes que dieron sus vidas en defensa de la patria, estas acciones son gestos de gratitud que subyacen en la memoria colectiva de las personas y de los pueblos e indican que la gratitud tiene en el recuerdo una variable de alta relevancia; sin la evocación el evento generoso quedaría en el olvido, no pudiendo generar respuestas de agradecimiento como expresión objetiva de la gratitud.

Muy recientemente (Alarcón, 2012; en conferencia de prensa) elabora y valida un instrumento denominado “Escala de Gratitud”, el cual fue presentado exitosamente en el XXXII Congreso Interamericano de Psicología, Medellín – Colombia, 2011), concluyendo que el análisis factorial ha revelado que el constructo teórico gratitud es un comportamiento complejo, tal como fue conceptualizado mediante la reflexión teórica más los resultados recientes de investigaciones empíricas. Vamos a comentar las características principales de los tres factores que lo integran.

Factor 1. Reciprocidad. Según el ítem 12: “Me siento muy contento cuando correspondo a la persona que me hizo un favor”. Esta variable encierra el sentido esencial de la gratitud, significa un estado emocional de agrado y satisfacción muy íntima al corresponder, de alguna manera, a la persona de quien recibimos un beneficio o favor, fundamentalmente, agradecimiento por el favor o dones que hemos recibido de otros o de alguna persona. Los demás reactivos que integran este factor señalan características complementarias: evaluar positivamente el beneficio recibido, preocupación por corresponder y elogio a la generosidad de la persona. El ítem 17 señala una característica muy importante: “Guardo en la memoria a quienes generosamente me ayudaron”; en efecto, no puede haber gratitud sin el recuerdo de la acción generosa: gratitud y generosidad están estrechamente unidas.

Desde el punto de vista antropológico y social

- *Reciprocidad generalizada*: involucra transacciones altruistas, donde la retribución no tiene que ocurrir en el corto plazo, y puede no ser retribuida. Se enmarcan dentro de la ayuda mutua entre parientes, sin expectativa de una retribución material. La obligación de corresponder es indefinida en tiempo, cantidad y calidad.
- *Reciprocidad negativa*: Es una relación en la cual se trata de obtener un beneficio a expensas de la otra parte. Incluye al regateo, la trampa y el robo. Los participantes tienen una relación estructural social distante, presentan intereses opuestos y buscan maximizar su beneficio. En todo caso, es una relación entre grupos distantes y simétricos. Un ejemplo clásico es la relación entre las etnias nuer y dinka del Sudán.

Factor 2. Obligación moral. El ítem 4, dice: “Es una obligación moral agradecer por lo que hemos recibido”. Los investigadores señalan un componente moral, desde este punto de vista, la gratitud está reglada por normas que rigen en una sociocultura, no se trata de normas escritas sino de comportamientos mayormente sociales adquiridos a través de las relaciones recíprocas con otras personas las que, a la vez, actúan como agentes de control social; es decir, velan por el acatamiento de las normas. Los siete reactivos de este factor están referidos al componente moral: debemos agradecer el beneficio recibido por más pequeño que sea; hay muchas cosas en la vida por las que estoy agradecido; es una obligación moral corresponder a quienes me ayudaron. El componente moral funciona como “deber” que debe cumplirse, es un imperativo categórico.

La base de la obligación, es la razón frente a un valor. Se dice que el fundamento próximo de la obligación moral es el valor. Y no solo en el plano subjetivo, sino que también en el plano objetivo, ya que, la ley es la expresión de un valor originada en la razón. Esta misma ley la cualidad de producir en el sujeto, que se guía por su recta razón, el sentimiento de obligación. A esto se le llama *obligatoriedad de la ley*, propiedad típica y que se deduce a partir del valor expresado por ella. En otras palabras: el hombre, con su razón, trasciende al plano de los hechos y percibe el valor de las leyes, con esto el mismo se impone una obligación o exigencia de tipo racional, sin menospreciar su libre albedrío y su autonomía.

Factor 3. Cualidad sentimental. Lo integran dos ítems, con altas cargas factoriales, que deslindan el concepto de gratitud como sentimiento positivo, de otros términos sean: pacto, convenio, deuda, contrato. En estas actividades hay compromisos y arreglos entre las partes, para que el deudor pague la deuda al acreedor. La gratitud no es una deuda, se origina en la acción generosa de un donante a otra persona sin que medie contrato de pago alguno. La gratitud auténtica es una experiencia afectiva de agrado con referencia a una persona; se manifiesta mediante diversas expresiones culturales que conllevan la acción moral de retribuir.

Antecedentes investigativo

¿Hasta qué punto son felices la mayoría de personas? El clásico estudio de Ed Diener de la Universidad de Minnesota trató de explicarlo, agrupando datos de 916 estudios sobre la felicidad, la satisfacción con la vida y el bienestar subjetivo de más de un millón de personas de 45 países de todo el mundo, donde nuestro país participó con el trabajo de Reynaldo Alarcón (Myers y Diener, 1996); para ello, tradujo todos los datos a una escala de 0 a 10, donde 10 significaba la felicidad máxima, 5 indicaba un nivel neutro y 0 representaba la mayor infelicidad. La puntuación media fue de 6,75, por lo que Diener llegó a la conclusión de que la persona normal es moderadamente feliz. En muy pocos estudios se han encontrado unas puntuaciones neutras de 5 o inferiores. Estos resultados positivos sobre la felicidad se aplican a todos los grupos de edad, a los dos sexos y a todas las razas estudiadas; ciertamente, se encontraron ciertos grupos minoritarios endémicamente infelices. Asimismo, se encontraron diferencias relacionadas con la edad y sexo en las variaciones de la felicidad; pues, hay más mujeres y jóvenes que muestran una felicidad o infelicidad extremas, en comparación con los hombres y las personas de mayor edad. También se han encontrado fluctuaciones de poca importancia en aspectos de la felicidad a lo largo de la vida. La satisfacción con la vida aumentaba ligeramente con la edad, mientras que la afectividad positiva disminuía levemente.

De acuerdo con Alarcón (2000), la investigación actual muestra que la felicidad es una conducta incentivada por una gran variedad de factores. Una revisión realizada por este autor muestra relaciones entre la felicidad y variables sociodemográficas como género, edad, estado matrimonial, ingreso económico, recursos materiales, y una interacción entre ellas. Los estudios reportan resultados un tanto contradictorios, que muestran que en general las mujeres son más felices que los hombres; lo mismo que relaciones positivas entre felicidad y extraversión y negativas con neuroticismo; es decir, el “extravertido – estable”, es más feliz; utilizando el modelo de Eysenck.

Otras investigaciones analizadas por Alarcón (2000), indican que el predictor más fuerte de la felicidad conyugal es la calidad del matrimonio y que el neuroticismo y ciertos factores étnicos influyen negativamente sobre la calidad del matrimonio. También se reportan las relaciones entre felicidad y edad, donde las personas de mayor edad, en comparación con los adultos jóvenes, indicaron ser más felices; especialmente si estaban casadas.

La investigación realizada en el Perú por Alarcón, también introduce en el estudio de la felicidad la importancia de los factores culturales; entre otras cosas considera que, en nuestra cultura no es lo mismo ser feliz que estar feliz (Alarcón 2005; comunicación personal), como lo es en el idioma inglés (el verbo *to be*, significa ser o estar), no encontrando diferencias significativas por género como en otros estudios. Asimismo, encontró que la satisfacción con la vida no declina con la edad, encontrándose las puntuaciones medias más altas en sujetos de 50 y 60 años, debido a su mejor nivel de autorregulación emocional.

Con respecto a la felicidad en entornos laborales, una investigación realizada el 2008 por Raúl Guzmán, aplicando la EFL en una muestra de la PEA de Arequipa, Perú, encontró que los trabajadores dependientes mostraban mayores índices de felicidad con respecto a los trabajadores independientes, amas de casa, empleadas del hogar y desempleados, así como una correlación moderada entre la felicidad, la satisfacción y el apoyo social en el trabajo.

Otro estudio conocido sobre la felicidad, es el realizado por religiosos a nivel nacional (Briceño y Laguna, 2007), donde establecen que las personas religiosas muestran índices significativamente mayores de felicidad, comparados con la población en general.

La investigación psicológica de la felicidad o bienestar subjetivo, se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, al punto de convertirse en el comportamiento más investigado por la Psicología Positiva. No obstante los avances en la investigación de la felicidad, las pruebas para evaluarla son relativamente escasos.

En cuanto al estudio de la gratitud, McCullough, Emmons y Tsang (2002) han encontrado, a través de varios estudios, que la disposición hacia la gratitud está asociada con el afecto positivo y el bienestar subjetivo, con las conductas pro-sociales, la religiosidad y la espiritualidad. Encontraron que la gratitud se asocia negativamente con la envidia y las actitudes materialistas. Emmons y McCullough (2003) realizaron tres estudios experimentales entre la gratitud, el bienestar subjetivo (felicidad) y el bienestar físico en la vida diaria. Reportan que las personas gratas exhibieron mayor bienestar subjetivo que los grupos de comparación en los tres estudios. Los autores señalan que el efecto sobre los afectos positivos es el hallazgo más robusto. McCullough, Tsang, y Emmons (2004) condujeron estudios sobre la gratitud y estado afectivo y los estados de ánimo diario. Hallaron que la gratitud, la trascendencia espiritual y una variedad de rasgos afectivos positivos se relacionan con niveles medios y altos de gratitud. Cuando la gente estaba de mejor ánimo que lo común, eran más frecuentes las emociones de agradecimiento; asimismo, encontraron que la gratitud parecía representar estados de ánimo más resistente.

Con respecto a estudios relacionados con la gratitud en nuestro país, se destaca el trabajo de Alarcón y Morales (2012), quienes relacionan la gratitud con variables de la personalidad, utilizando la Escala de Gratitud de Alarcón y un inventario “big five” : NEO PI-R, de Costa y McCrae , encontrando una fuerte relación entre gratitud y los rasgos de Amabilidad, con sus facetas de Confianza, Franqueza, Sensibilidad hacia los demás, Altruismo y Actitud Conciliadora; también encontraron relaciones con el rasgo de Responsabilidad. Asimismo, hubo una correlación negativa con Neuroticismo. Finalmente, se establece que la Confianza y el Sentido del Deber como las variables de personalidad que mejor se asocian con la gratitud.

Finalmente, no encontramos trabajos que relacionen la gratitud con la felicidad; mucho menos entre sus factores en poblaciones laborales.

Sistema de Hipótesis

H1

Existe una correlación positiva significativa entre la felicidad y la gratitud y sus respectivos componentes en una muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.

H Nula

No existe una correlación positiva significativa entre la felicidad y la gratitud y sus respectivos componentes en una muestra de trabajadores de empresas privadas en la ciudad de Arequipa.





CAPITULO II

Diseño Metodológico

CAPITULO II

Diseño Metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación corresponde al tipo CORRELACIONAL, al tratar de evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto en particular. Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental, transversal.

Técnicas, Instrumentos

Técnica: Encuesta: Escala de actitudes

Instrumentos: *Escala de Gratitud (18-EG) y Escala de Felicidad de Lima (EFL)*

1.- Escala de Gratitud (18-EG): Desarrollada por Reynaldo Alarcón

Coefficientes de Confiabilidad

Correlaciones Items-Escala. Todos los valores de r son significativos y positivos, se extienden de .38 a .76, siendo la media= 57.27. Los datos señalan que los reactivos miden indicadores de un mismo constructo y lo hacen con variada eficiencia.

Coefficientes Alfa de Cronbach. Los coeficientes Alfa, para cada uno de los 18 ítems, presentan valores altos sin variaciones significativas ($\alpha = .905$ ítem 06; $\alpha = .893$ ítem 17). La escala total presenta elevada consistencia interna ($\alpha = .903$); para ítems estandarizados $\alpha = .912$

Coefficientes Split-Half. Los coeficientes por mitades son altos: Spearman-Brown, $r_{11} = .869$ (longitudes iguales); Coeficiente de Guttman = .869. Ambos coeficientes confirman la alta confiabilidad de la Escala de Gratitud.

Validez Factorial

Las medidas de adecuación de la muestra, obtuvieron los siguientes valores: Indica de Kaiser-Meyer-Olkin, $KMO = .930$ (excelente, muy cercano a la unidad). Test de esfericidad de Barlett, $\chi^2 = 5370.27$; gl. 153; sig. .000.

Estructura Factorial del constructo gratitud. El Análisis Factorial Exploratorio, por Componentes Principales y Rotación Varimax ha revelado que la gratitud es un comportamiento complejo, integrado por tres factores, que comentaremos sus características principales.

Factor 1. Reciprocidad. Este factor reúne 9 ítems, la saturación más elevada la tiene el ítem 12: “Me siento muy contento cuando correspondo a la persona que me hizo un favor” Esta variable encierra el sentido esencial de la gratitud.

Factor 2. Obligación moral. Este factor reúne 7 ítems, donde el ítem 4: “Es una obligación moral agradecer por lo que hemos recibido”, es el más resaltante. Los investigadores señalan un componente moral en la gratitud, está reglada por normas no escritas, que rigen en una sociocultura. Funciona como un imperativo categórico.

Factor 3. Cualidad sentimental. Posee dos ítems, ambos con alto peso factorial: “La gratitud termina cuando se paga los favores recibidos”, “La recompensa a la persona que me ayudó pone fin a la gratitud que le debía”. La gratitud es un sentimiento positivo, no es una deuda, es la acción generosa de un donante a otra persona sin que medie contrato de pago alguno.

2.- Escala de la Felicidad de Lima (EFL). DESARROLLADA POR Reynaldo Alarcón

Tiene las siguientes características psicométricas:

Escala de 27 items, tipo Likert con 5 alternativas de respuesta

Confiabilidad:

Coefficiente Alfa de Cronbach: 0.914

Método de Mitades Spearman-Brown, $r = 0.889$

Coefficiente Gutman Split-Half, $r = 0.887$

Correlaciones item-test: Media $r = 0.494$, $p < 0.01$

Validez de Constructo

Evaluado mediante Análisis Factorial, Componentes Principales y Rotación Varimax.

Factores:

Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)

Satisfacción con la Vida

Realización Personal

Alegría de Vivir.

Población y Muestra

El universo o población general está constituida por todos los trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa, para lo cual tomamos información del Cuarto Censo Nacional Económico realizado en Arequipa en el 2008 (INEI) ya que se investigaron las unidades económicas de los sectores: comercio y otros servicios, existentes en Arequipa provincia, principalmente para empresas que estén constituidas por 201 a más trabajadores.

El total de personas ocupadas es de 21,818 trabajadores asalariados y para nuestro estudio se tomó una muestra de 165 trabajadores. Esta muestra es no probabilística, por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), pues solamente han podido participar de esta investigación, los trabajadores a los cuales hemos podido tener acceso en diversas empresas y centros de trabajo, ya que por sus horarios y trabajo no es posible contar con muchos de ellos. Participaron trabajadores de los rubros: Lácteos, Seguros de Salud, Textiles y Financiero.

La distribución por género se muestra en la tabla 1

Tabla 1

Muestra por Género

Genero	N°	%
Masculino	95	57.6
Femenino	70	42.4
Total	165	100.0

Fuente: elaboración propia

Otros datos adicionales de la muestra se describen en el Cuadro 2

Cuadro 2

Edad	De 18 a 65 años
Condición laboral	Trabajador Dependiente/Independiente Profesional / Técnico /Operador
Criterios de inclusión	Trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa

Fuente: elaboración propia

Estrategias de recolección de datos:

Para la recolección de datos se realizaron reuniones con los trabajadores, en las que se les aplicó simultáneamente ambas escalas. La aplicación de dichos cuestionarios se realizó de manera tanto colectiva como individual y la duración promedio fue de 20 minutos cada sesión.

Al ingresar a cada una de las reuniones de grupo, se estableció un buen *rapport* y se explicó a los trabajadores el tema de nuestra investigación, detallándose las instrucciones necesarias para la resolución del cuestionario, asegurándoles absoluta confidencialidad y reafirmando el uso de la información recogida solo para fines investigativos.

Para resguardar el anonimato de los participantes, se les pidió colocar un sobrenombre, alias o iniciales, de manera que así se sintieran confiados de que dicha prueba no interferiría con su rendimiento laboral.

Las autoras permanecieron durante la aplicación de las pruebas para absolver las dudas de los participantes. Al finalizar el llenado de los cuestionarios se agradeció la participación de los trabajadores.

Criterios de Procesamiento de la Información

El análisis de los datos, comprendió tanto la estadística descriptiva compuesta por medias y percentiles y la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) y Tau- Kendall.

El proceso de los datos se realizó a través del software estadístico SPSS versión 19, en la cual se usó un nivel de confianza de 95% con un margen de error del 5 %. Los resultados se presentan mediante cuadros estadísticos y las relaciones entre las variables estudiadas.



CAPITULO III

Resultados

DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

Tabla 2

Gratitud y Felicidad

Gratitud	Felicidad						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	41.7	12	50.0	2	8.3	24	100.0
Medio	16	15.1	53	50.0	37	34.9	106	100.0
Alto	4	11.4	8	22.9	23	65.7	35	100.0
Total	30	18.2	73	44.2	62	37.6	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.457

La Tabla 2, según la prueba de Tau- de Kendall, indica que la relación es estadísticamente significativa de ($P < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación moderada, pero significativa entre ambas variables.

Por otro lado, se puede apreciar que de los trabajadores que muestran niveles altos de gratitud, el 65.7%, también muestra niveles altos de felicidad, donde solo el 11.4% tiene un bajo nivel de felicidad. En contraparte, también se puede observar que de los sujetos que mostraron bajos niveles de gratitud, un alto porcentaje de ellos (41.7%), también muestran bajos niveles de felicidad

Tabla 3

Gratitud y Género

Gratitud	Genero				Total	
	Masculino		Femenino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	14	14.7	10	14.3	24	14.6
Medio	62	65.3	44	62.8	106	64.2
Alto	19	20.0	16	22.9	35	21.2
Total	95	100.0	70	100.0	165	100.0

$P = 0.906 (P \geq 0.05) N.S.$

En la Tabla 3, se aprecia la comparación de los porcentajes obtenidos por varones y mujeres de la muestra observando un nivel de significancia $P \geq 0.05$. Este resultado indica que el género es un valor no determinante de la gratitud.

Tabla 4

Felicidad y Género

Felicidad	Genero				Total	
	Masculino		Femenino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	17	17.9	13	18.6	30	18.2
Medio	44	46.3	29	41.4	73	44.2
Alto	34	35.8	28	40.0	62	37.6
Total	95	100.0	70	100.0	165	100.0

P = 0.811 (P ≥ 0.05) N.S.

En la Tabla 4, muestra un nivel $P=0.811$ valor que carece de significación, este resultado indica que el género dentro de la población de trabajadores evaluados, no es una variable determinante de la felicidad.

Se deduce que hombres y mujeres pueden ser igualmente felices en situaciones laborales similares.

Tabla 5

Análisis por factores:

Gratitud y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)

Gratitud	Felicidad - F1				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	12	50.0	12	50.0	24	100.0
Medio	21	19.8	85	80.2	106	100.0
Alto	3	8.6	32	91.4	35	100.0
Total	36	21.8	129	78.2	165	100.0

P = 0.001 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 5, muestra que la gratitud y el factor “Ausencia de Sufrimiento Profundo” también denominado como “Sentido Positivo de la Vida” de la variable felicidad, presentan una relación estadísticamente significativa (P<0.05).

Además, se aprecia que de los trabajadores que alcanzan niveles altos en gratitud el 91.4% tienen también puntajes altos en este factor 1 de la felicidad.

Tabla 6

Gratitud y Satisfacción con la Vida

Gratitud	Felicidad – F2						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	1	4.2	20	83.3	3	12.5	24	100.0
Medio	0	0.0	64	60.4	42	39.6	106	100.0
Alto	0	0.0	12	34.3	23	65.7	35	100.0
Total	1	0.6	96	58.2	68	41.2	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.601

En la tabla 6, se aprecia que la gratitud y el factor “Satisfacción con la Vida” de la variable felicidad presentan una relación altamente significativa ($P < 0.05$). De igual manera el coeficiente de contingencia (0.601) nos indica que existe una fuerza de correlación buena y significativa entre ambas variables.

De la misma forma se puede observar que de los trabajadores que obtuvieron niveles altos en gratitud el 0.0% muestran un bajo nivel en éste factor 2 de la felicidad; por el contrario, de estos mismos trabajadores el 65.7% evidencia un alto nivel de la misma.

Tabla 7

Gratitud y Realización Personal

Gratitud	Felicidad – F3				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	20	83.3	4	16.7	24	100.0
Medio	82	77.4	24	22.6	106	100.0
Alto	17	48.6	18	51.4	35	100.0
Total	119	72.1	46	27.9	165	100.0

P = 0.002 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 7, se puede apreciar que la gratitud y el factor “Realización Personal” de la variable felicidad presentan una relación estadísticamente significativa (P<0.05).

De esta manera se observa que de los trabajadores que muestran nivel bajo de gratitud el 83.3% presentan un nivel medio en F3 y solo el 16.7% un nivel de la felicidad.

Tabla 8

Gratitud y Alegría de Vivir

Gratitud	Felicidad – F4						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	1	4.2	11	45.8	12	50.0	24	100.0
Medio	0	0.0	17	16.0	89	84.0	106	100.0
Alto	0	0.0	2	5.7	33	94.3	35	100.0
Total	1	0.6	30	18.2	134	81.2	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.413

En la tabla 8, se aprecia que la gratitud y el factor “Alegría de Vivir” de la variable felicidad presentan diferencias estadísticas significativas ($P < 0.05$).

Se observa que el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación moderada y significativa entre ambas variables (0.413)

Del mismo modo, se puede observar que los trabajadores que mostraron niveles altos en gratitud el 94.3% tienen un nivel alto en este factor 4 de la felicidad.

Tabla 9

Reciprocidad y Felicidad

Gratitud – F1	Felicidad						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	11	32.4	19	55.9	4	11.7	34	100.0
Medio	16	17.2	45	48.4	32	34.4	93	100.0
Alto	3	7.9	9	23.7	26	68.4	38	100.0
Total	30	18.2	73	44.2	62	37.6	165	100.0

P = 0.000 (P < 0.05) S.S.C.C. = 0.483

En la tabla 9, observamos que el factor “Reciprocidad” de la variable gratitud y la Felicidad presentan relaciones estadísticamente significativas (P<0.05).

Así como el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva moderada (0.483) significativa entre ambas variables.

De igual manera muestra que los trabajadores que presentaron niveles altos en este factor 1 de la gratitud, el 68.4% tienen alto nivel de felicidad; por el contrario de éstos trabajadores solo el 7.9% evidencia un bajo nivel de la misma.

Tabla 10

Reciprocidad y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)

Gratitud – F1	Felicidad - F1				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	13	38.2	21	61.8	34	100.0
Medio	18	19.4	75	80.6	93	100.0
Alto	5	13.2	33	86.8	38	100.0
Total	36	21.8	129	78.2	165	100.0

P = 0.025 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 10, observamos que ambas variables presentan relaciones estadísticamente significativas (P<0.05).

De igual manera muestra que de los trabajadores que tienen niveles altos de Reciprocidad, el 86.8% tienen también una alta Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida); por el contrario de éstos trabajadores solamente el 13.2% evidencia un nivel medio del mismo.

Tabla 11

Reciprocidad y Satisfacción con la Vida

Gratitud – F1	Felicidad – F2						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0	30	88.2	4	11.8	34	100.0
Medio	1	1.1	56	60.2	36	38.7	93	100.0
Alto	0	0.0	10	26.3	28	73.7	38	100.0
Total	1	0.6	96	58.2	68	41.2	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.513

En la tabla 11, se muestra que el factor “Reciprocidad” de la variable gratitud y el factor “Satisfacción con la Vida” de la variable felicidad presentan relaciones estadísticamente significativas ($P < 0.05$). Así también, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables (0,513).

De igual manera se aprecia que los trabajadores que muestran niveles altos en este factor 1 (Reciprocidad), el 73.7% de ellos tienen alto nivel en este factor de la felicidad (Satisfacción con la Vida); por el contrario el 0.0% de estos trabajadores presenta nivel bajo en el factor 2 de la felicidad.

Tabla 12

Reciprocidad y Realización Personal

Gratitud – F1	Felicidad – F3				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	29	85.3	5	14.7	34	100.0
Medio	72	77.4	21	22.6	93	100.0
Alto	18	47.4	20	52.6	38	100.0
Total	119	72.1	46	27.9	165	100.0

P = 0.000 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 12, muestra que el factor “Reciprocidad” de la variable gratitud y el factor “Realización Personal” de la variable felicidad presentan relaciones estadísticamente significativas (P<0.05).

Del mismo modo se muestra que de los trabajadores que presentaron niveles altos en este factor 1 (Reciprocidad), el 52.6% tienen alto nivel en este factor de la felicidad (Realización Personal).

Tabla 13

Reciprocidad y Alegría de Vivir

Gratitud – F1	Felicidad – F4						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	1	2.9	10	29.5	23	67.6	34	100.0
Medio	0	0.0	20	21.5	73	78.5	93	100.0
Alto	0	0.0	0	0.0	38	100.0	38	100.0
Total	1	0.6	30	18.2	134	81.2	165	100.0

$P = 0.003$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.380

En la tabla 13, se observa que el factor “Reciprocidad” de la variable gratitud y el factor “Alegría de Vivir” de la variable felicidad presentan relaciones estadísticas significativas ($P < 0.05$). Así también, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva baja, pero significativa, entre ambas variables.

Se aprecia que los trabajadores que mostraron niveles altos en este factor 1 (Reciprocidad), el 100.0% tienen alto nivel en el factor denominado “Alegría de Vivir” de la felicidad contra un 0.0% que presentan bajo nivel en este mismo.

Tabla 14

Obligación Moral y Felicidad

Gratitud – F2	Felicidad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	6	33.3	9	50.0	3	16.7	18	100.0
Medio	15	23.8	34	54.0	14	22.2	63	100.0
Alto	9	10.7	30	35.7	45	53.6	84	100.0
Total	30	18.2	73	44.2	62	37.6	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.587

En la tabla 14, observamos que el factor 2 de la variable gratitud denominada “Obligación Moral” y la Felicidad presentan relaciones estadísticas significativas ($P < 0.05$). De igual manera, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva moderada y significativa en ambas variables.

Se aprecia que de los trabajadores que presentaron niveles altos de “Obligación Moral”, el 53.6% tienen altos niveles de felicidad; por el contrario, de éstos trabajadores solo el 10.7% evidencia un bajo nivel de la misma.

Tabla 15

Obligación Moral y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)

Gratitud – F2	Felicidad - F1				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	6	33.3	12	66.7	18	100.0
Medio	16	25.4	47	74.6	63	100.0
Alto	14	16.7	70	83.3	84	100.0
Total	36	21.8	129	78.2	165	100.0

P = 0.204 (P ≥ 0.05) N.S.

En la tabla 15, muestra que estas dos variables no presentan una relación estadísticamente significativa (P ≥ 0.05).

Sin embargo, a nivel comparativo, se observa que los trabajadores que presentaron niveles altos de “Obligación Moral”, el 83.3% tienen alto nivel en este factor de la felicidad Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida); contrario al 16.7% que presenta nivel medio en este factor.

Tabla 16

Obligación Moral y Satisfacción con la Vida

Gratitud – F2	Felicidad – F2						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	1	5.6	14	77.7	3	16.7	18	100.0
Medio	0	0.0	46	73.0	17	27.0	63	100.0
Alto	0	0.0	36	42.9	48	57.1	84	100.0
Total	1	0.6	96	58.2	68	41.2	165	100.0

$P = 0.000$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.443

En la tabla 16, se muestra que el factor “Obligación Moral” de la variable gratitud y el factor “Satisfacción con la Vida” de la variable felicidad presentan relaciones estadísticamente significativas ($P < 0.05$). Así también, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva, moderada y significativa entre ambas variables.

Asimismo se aprecia que de los trabajadores que presentaron niveles altos en este factor 2 (Obligación Moral), el 57.1% tienen alto nivel en el factor denominado “Satisfacción con la Vida” de la felicidad

Tabla 17

Obligación Moral y Realización Personal

Gratitud – F2	Felicidad – F3				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	15	83.3	3	16.7	18	100.0
Medio	53	84.1	10	15.9	63	100.0
Alto	51	60.7	33	39.3	84	100.0
Total	119	72.1	46	27.9	165	100.0

P = 0.004 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 17, observamos que las variables presentan relación estadísticamente significativa (P<0.05).

Además muestra que de los trabajadores que presentaron niveles bajos de Obligación Moral el 83.3% manifiesta un nivel medio de Realización Personal contra solo un 16.7% que demuestra un nivel alto en este factor.

Tabla 18

Obligación Moral y Alegría de Vivir

Gratitud – F2	Felicidad – F4						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	1	5.6	6	33.3	11	61.1	18	100.0
Medio	0	0.0	15	23.8	48	76.2	63	100.0
Alto	0	0.0	9	10.7	75	89.3	84	100.0
Total	1	.6	30	18.2	134	81.2	165	100.0

$P = 0.003$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.337

En la tabla 18, se aprecia que las variables presentan relación estadísticamente significativas ($P < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva baja entre ambos factores.

Así también se aprecia que de los trabajadores que presentaron niveles altos de Obligación Moral, el 89.3% tienen alto nivel de Alegría de Vivir; por el contrario el 0.0% de estos trabajadores presenta nivel bajo en este factor.

Tabla 19

Cualidad Sentimental y Felicidad

Gratitud – F3	Felicidad						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	53.3	2	13.3	5	33.3	15	100.0
Medio	14	15.6	53	58.9	23	25.6	90	100.0
Alto	8	13.3	18	30.0	34	56.7	60	100.0
Total	30	18.2	73	44.2	62	37.6	165	100.0

P = 0.000 (P < 0.05) S.S.C.C. = 0.379

En la tabla 19, observamos que el factor “Cualidad Sentimental” de la variable gratitud y la felicidad presentan relaciones estadísticas significativas (P<0.05). Así como el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva baja, pero significativa, entre ambas variables.

De igual manera muestra que los trabajadores que presentaron niveles altos en este factor 3, el 56.7% tienen alto nivel de felicidad; por el contrario de éstos trabajadores solo el 13.3% evidencia un bajo nivel de la misma.

Tabla 20

Cualidad Sentimental y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)

Gratitud – F3	Felicidad - F1				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	7	46.7	8	53.3	15	100.0
Medio	23	25.6	67	74.4	90	100.0
Alto	6	10.0	54	90.0	60	100.0
Total	36	21.8	129	78.2	165	100.0

P = 0.004 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 20, se muestra que el factor de la gratitud denominado “Cualidad Sentimental” presenta una relación estadística significativa (P<0.05) con el factor de la felicidad denominado “Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)”.

De igual manera se aprecia que de los trabajadores que presentaron niveles altos de Cualidad Sentimental, el 90.0% tienen alto nivel de Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida)”; contra solo el 10.0% que evidencia un nivel medio en este factor.

Tabla 21

Cualidad Sentimental y Satisfacción con la Vida

Gratitud – F3	Felicidad – F2						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	9	60.0	6	40.0	15	100.0
Medio	1	1.1	60	66.7	29	32.2	90	100.0
Alto	0	0.0	27	45.0	33	55.0	60	100.0
Total	1	0.6	96	58.2	68	41.2	165	100.0

$P = 0.082$ ($P \geq 0.05$) N.S.C.C. = 0.185

En la tabla 21, muestra que el factor “Cualidad Sentimental” de la variable gratitud y el factor “Satisfacción con la Vida” de la variable felicidad, no presentan relación estadísticamente significativas ($P \geq 0.05$). Así también, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación débil y no significativa entre ambas variables.

De igual manera se aprecia que los trabajadores que presentaron niveles altos en el factor 3 (Cualidad sentimental), el 55.0% de ellos tiene alto nivel en este factor de la felicidad (Satisfacción con la Vida); así como que el 0.0% de personas que mostraron nivel alto en Cualidad Sentimental, también muestran nivel bajo de Satisfacción con la Vida.

Tabla 22

Cualidad Sentimental y Realización Personal

Gratitud – F3	Felicidad – F3				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	13	86.7	2	13.3	15	100.0
Medio	68	75.6	22	24.4	90	100.0
Alto	38	63.3	22	36.7	60	100.0
Total	119	72.1	46	27.9	165	100.0

$P = 0.110 (P \geq 0.05) N.S.$

La tabla 22, muestra que el factor de la gratitud denominado “Cualidad Sentimental” y el factor “Realización Personal” de la variable felicidad, no presentan relación estadísticamente significativa ($P \geq 0.05$).

De igual manera se aprecia que los trabajadores que presentaron niveles bajos en el factor 3 (Cualidad Sentimental), solo el 13.3% de ellos tiene alto nivel de Realización Personal.

Tabla 23

Cualidad Sentimental y Alegría de Vivir

Gratitud – F3	Felicidad – F4						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0.0	7	46.7	8	53.3	15	100.0
Medio	0	0.0	17	18.9	73	81.1	90	100.0
Alto	1	1.7	6	10.0	53	88.3	60	100.0
Total	1	0.6	30	18.2	134	81.2	165	100.0

$P = 0.014$ ($P < 0.05$) S.S.C.C. = 0.393

En la tabla 23, se observa que el factor “Cualidad Sentimental” de la variable gratitud y el factor “Alegría de Vivir” de la variable felicidad presentan relación estadísticamente significativa ($P < 0.05$). Así también, el coeficiente de contingencia nos indica que existe una fuerza de correlación positiva baja y significativa entre ambas variables.

Asimismo se observa que los trabajadores que muestran niveles altos en el factor 3 (Cualidad sentimental), 88.3% de ellos tiene también alto nivel en la Alegría de Vivir.

Discusión

Según lo define Seligman (2002), la gratitud y la felicidad como parte de las fortalezas humanas positivas han permanecido relativamente olvidadas durante décadas; menos el intento de estudiarlas científicamente y/o establecer relaciones entre ellas.

La presente investigación demuestra por primera vez que los niveles altos de gratitud en trabajadores y de sus factores tienen relación con niveles altos de felicidad y de sus respectivos factores. En conformidad con los estudios de Robert Emmons (Emmons y McCullough, (2003), quien encontró en sus trabajos con grupos experimentales, que las personas más “agradecidas” eran un 25% más felices que las que no estaban en condición de gratitud.

Así entonces se aprecia en la tabla 2 (pág. 42) que de los trabajadores “ingratos” solo el 8.3% tiene alta felicidad contra un 65.7% de trabajadores en condiciones de gratitud que son más felices.

Con relación al sexo de los encuestados se desprende que el género no tiene mayor influencia en los niveles de gratitud ni de felicidad; indicando así que, tanto varones como mujeres pueden ser igual de felices en condiciones laborales similares.

Con respecto a los resultados por factores se encontró que el factor Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida) y la gratitud tienen niveles

significativamente altos indicando que las personas agradecidas carecen de sentimientos negativos y pesimismo. Así también, se muestra la buena correlación entre gratitud y el factor Satisfacción con la Vida, lo cual se refleja en el estar agradecido por las experiencias positivas, al igual que con las negativas, sentirse pleno y contento con lo que se ha alcanzado hasta el momento.

De igual modo, del análisis de la relación entre la gratitud con los factores de la felicidad denominados Realización Personal y Alegría de Vivir, se infiere que trabajadores en condiciones de gratitud alta muestran que ésta los hace sentir orgullosos y felices con lo que tienen, sabiendo que pueden lograr más, pero disfrutando el momento con las habilidades necesarias para alcanzar más metas.

Se comparó también el factor Reciprocidad con los diferentes factores de la felicidad demostrando que un trabajador que considera a las demás personas y trata a todos con respeto y empatía como una invitación a la conciencia individual y colectiva y vive en coherencia con su entorno se traduce en una condición interna de satisfacción y alegría. Epicuro definió la “ética de la reciprocidad”, que realza el no-daño como medio para maximizar la felicidad de todas las personas.

La Obligación Moral y los factores de la felicidad también presentan correlaciones positivas a excepción de la Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida). Esta falta de relación estadísticamente significativa nos indica que una persona, a pesar de corresponder moralmente por los favores recibidos no significa que esto influye en

sentirse pleno, libre de depresiones. Las personas agradecidas dedican más tiempo a la planificación de cómo lidiar con el problema. Las personas agradecidas también tienen menos estrategias negativas de afrontar problemas (Emmons, 2007).

El factor Calidad Sentimental y la felicidad, aun así teniendo correlación significativa, ésta es baja. De la misma manera este factor en comparación con Satisfacción por la Vida y Realización Personal revela un coeficiente de correlación débil y no significativa, que nos indica que los trabajadores que se muestran en deuda emocional por el/los favor/es recibido/s no necesariamente sugiere que puedan sentirse felices, satisfechos y completos con lo que son y tienen en la vida, tampoco forzosamente despierta pensamientos y sentimientos positivos en varios campos dentro de la realización personal: profesional, sentimental, familiar, personal y económica.

Conclusiones

Primera: Existe una relación significativa y una correlación positiva moderada entre la gratitud y la felicidad, de la misma manera entre la mayoría de sus factores en una muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa.

Segunda: El nivel de felicidad encontrado en la muestra de trabajadores, en su mayoría medios seguido por niveles altos y finalizando en su minoría los niveles bajos.

Tercera: La mayoría de trabajadores de la muestra evaluados, presenta niveles medios de gratitud.

Cuarta: Se ha encontrado que el género no es un factor determinante en los niveles de felicidad y gratitud de la muestra de trabajadores estudiados.

Quinta: El análisis de la relación entre los factores de la gratitud y de la felicidad, en su mayoría presenta correlaciones positivas, Gratitud y Felicidad; Gratitud y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida); Gratitud y Satisfacción con la Vida; Gratitud y Realización Personal; Gratitud y Alegría de Vivir; Reciprocidad y Felicidad; Reciprocidad y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida); Reciprocidad y Satisfacción con la Vida; Reciprocidad y Realización Personal; Reciprocidad y Alegría de Vivir; Obligación Moral y Felicidad; Obligación Moral y

Satisfacción con la Vida; Obligación Moral y Realización Personal; Obligación Moral y Alegría de Vivir ; Calidad Sentimental y Felicidad; Calidad Sentimental y Ausencia de Sufrimiento Profundo (Sentido Positivo de la Vida); Calidad Sentimental y Alegría de Vivir.

Encontrando relaciones no significativas: la Calidad Sentimental y Satisfacción con la Vida; Calidad Sentimental y Realización Personal, así como también la Obligación Moral y Ausencia de Sufrimiento Profundo las cuales mostraron relaciones no significativas.

Sexta: Se enfatiza el buen nivel de significancia encontrado en la relación entre la gratitud en general y el factor Satisfacción con la Vida.



Sugerencias

Primera: Se recomienda a padres y maestros a enseñar o formar a las personas, especialmente a los niños, a que sean más agradecidos ya que es un antídoto contra las emociones negativas, un neutralizador del estrés, la avaricia y la hostilidad. La gratitud nos ayuda a saborear las experiencias positivas que se nos presentan en la vida, nos ayuda a ser más pacientes y disfrutar más en los distintos ámbitos ya sea laboral o personal; a la vez, refuerza nuestra autoestima.

Segunda: Se sugiere a los psicólogos a fomentar diversas campañas que promuevan una forma de cultivar la felicidad aprendiendo a valorar lo que se tiene y expresar gratitud durante una adversidad personal, por difícil que parezca, ésta puede ayudar a adaptarse, a seguir adelante y tal vez a volver a comenzar. Aunque esto parezca un desafío, dar gracias por lo que tienes en los momentos en los que menos se nota es fundamental para vivir feliz.

Tercera: A nivel personal practicar la gratitud como una forma de fortalecer la felicidad.

Cuarta: Sugerimos que las personas realicemos una inversión en la búsqueda de la felicidad laboral, puesto que consideramos que los placeres, por el contrario, no producen cambios en nosotros, simplemente nos llevan a satisfacer necesidades inmediatas. No son, por tanto, inversiones a largo plazo, sino productos de consumo perecederos.

Sexta: Practicar la gratitud en los centros laborales, puede ser un buen predictor de la felicidad y por tanto de la satisfacción y productividad laboral.



Limitaciones

Primero: Inicialmente se nos dificultó tener acceso a las muestra, debido a la poca disponibilidad de tiempo y horario que nos brindan las empresas para la evaluación.

Segundo: Se encontró limitada información empírica que pueda contribuir a despejar la naturaleza de la gratitud y la felicidad que se pueda inferir de las conceptualizaciones ofrecidas sobre el tema.



Referencias

- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. *Persona*, 3, 147-157.
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, edad, género y estado conyugal. *Revista Psicología*, Artículos en línea. Volumen XIX, N° 1, pp. 27-46. Recobrado en Noviembre 15, 2006, de http://www.pucp.edu.pe/publicaciones/rev_aca/psicologia/articulos.htm.
- Alarcón, R. (2003). Hallazgos y reflexiones sobre la psicología de la felicidad en *Teoría de la Investigación en Psicología*, Lima, Vol. 11, pp.163 - 174 3.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol.40, Num. 1 pp. 95-102.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. Lima: Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2012). Construcción y valores psicométricos de una escala para medir la gratitud (en prensa). Trabajo presentado en el XXXII Congreso Interamericano de Psicología. Octubre 2011: Medellín; Colombia.
- Alarcón, R. y, Morales, C. (2012). Relaciones entre gratitud y variables de la personalidad. *Acta de Investigación Psicológica*. E (2).699 - 712.
- Briceño, M. y Laguna M.E. (2007). Felicidad y locus de control en jóvenes en formación inicial religiosa. Arequipa: Tesis de Licenciatura en Psicología. UCSM.
- Csikszentmihalyi, M.(1999).If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54, 821 -827.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34 – 43.

Diener, E. y Oishi, S. (2000). Money and happiness: Income and SWB across nations. En E. Diener y E. Such (Eds.). *Culture and subjective well-being*. Cambridge. M.A. MIT Press.

Emmons, R. A. y Shelton, C.M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 459-471). London 7, Oxford University Press.

Emmons, R. A. y McCullough, M. E. (2003). Counting blessing versus burdens: Experimental studies of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (2), 377-389.

Emmons, R. A. (2007). *¡Gracias!, De cómo la gratitud puede hacerte feliz*. España; Ediciones B.

Emmons, R. A. y McCullough, M. E. (2010). Highlights from the Research Project on Gratitude and Thankfulness Dimensions and Perspectives of Gratitude. Documento electrónico. Recuperado el 20/11/2010.

Fredrickson, B. (2009). *Vida positiva*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Guzman Raul, (2010). Felicidad y Condición laboral en Trabajadores de Arequipa: Tesis Doctoral. UNSA.

Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad*. Barcelona: Gedisa

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., y Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249 – 266.

McCullough, M. F., Emmons, R. R. y Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (1), 112 – 127.

McCullough, M. E., Tsang, J. A. y Emmons, R. A. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: Link of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (2), 295 – 309.

McCullough, M. E., Kimeldorf, M. B.; y Cohen , A. D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes social effects, and social evolution of gratitude. *Association for Psychological Science*, 17 (4), 281-285.

McGill, V. I (1967). *The idea of happiness*. New York: Preger.

Moyano, N. (2011). Gratitud en la Psicoterapia Cognitiva: elementos para su inclusión. *Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad*. Vol. 1 Centro de Asistencia Psicoterapéutica. España

Nowak, M. y Roch, S. (2006). Upstream reciprocity and the evolution of gratitude. *Proceedings of The Royal Society Biological Sciences* , 274 , 605 – 609

RAE. (2001). *Diccionario de la Real Academia Española*. 22ª Edición. Real Academia Española. España.

Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. En Palaci, F. (coord.): *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson.

Seligman, M. y Peterson, CH. (2007). *Psicología Clínica Positiva*, En Aspinwall y Staudinger (2007). *Psicología del Potencial Humano*. España; Gedisa

Seligman, M. (2002). *La Autentica Felicidad*. Madrid: Javier Vergara Editor.

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5 – 14.





ANEXOS

Instrumentos de investigación

ESCALA DE GRATITUD (18-EG)

Desarrollada por Reynaldo Alarcón

Datos Personales

Hombre ___ Mujer ___ Edad ___ Lugar de nacimiento _____
Educación: Primaria ___ Secundaria ___ Superior ___ Ocupación _____
Estado civil: Soltero ___ Casado ___ Viudo ___ Divorciado ___ Conviviente ___
Distrito de residencia _____ Ciudad _____

Instrucciones

Por favor, lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la **Escala** para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque con **X** su respuesta apropiada. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Ni acuerdo ni desacuerdo	¿
En desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

1. Hay muchas cosas en la vida por las que estoy agradecido.	TA	A	¿	D	TD
2. Debemos agradecer el beneficio recibido por más pequeño que sea.	TA	A	¿	D	TD
3. Nunca olvidaré lo que otros han hecho por mí.	TA	A	¿	D	TD
4. Es una obligación moral agradecer lo que hemos recibido.	TA	A	¿	D	TD
5. No tengo por qué agradecer el favor que me han hecho.	TA	A	¿	D	TD
6. La gratitud termina cuando se pagan los favores recibidos	TA	A	¿	D	TD
7. Es difícil olvidar a quienes me hicieron un favor.	TA	A	¿	D	TD
8. Me es fácil elogiar a una persona bondadosa.	TA	A	¿	D	TD
9. Me considero una persona agradecida.	TA	A	¿	D	TD
10. Me preocupo por corresponder a la persona que me hizo un favor cuando más lo necesitaba.	TA	A	¿	D	TD
11. La recompensa a la persona que me ayudó, pone fin a la gratitud que le debía.	TA	A	¿	D	TD
12. Me siento muy contento cuando correspondo a la persona que me hizo un favor.	TA	A	¿	D	TD
13. Considero valiosos los beneficios que he recibido.	TA	A	¿	D	TD
14. Lo que somos y lo bueno que tenemos, no lo hemos conseguido solos.	TA	A	¿	D	TD
15. La persona generosa, merece reconocimiento de los demás.	TA	A	¿	D	TD
16. La gratitud nunca termina.	TA	A	¿	D	TD
17. Guardo en la memoria a quienes generosamente me ayudaron	TA	A	¿	D	TD
18. Es una obligación moral corresponder a quienes nos ayudaron	TA	A	¿	D	TD

La prueba ha terminado

Gracias, por su colaboración

Nota: Los ítems 5,6, 11 tienen calificación en reversa. Se les otorga 5 puntos si las marcas las hacen en TD.

ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA (EFL) Desarrollada por Reynaldo Alarcón

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. *No hay respuestas buenas ni malas.*

ESCALA:

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Ni acuerdo ni desacuerdo	¿
En desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	A	¿	D	TD
2. Siento que mi vida está vacía	TA	A	¿	D	TD
3. Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4. Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5. La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6. Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7. Pienso que nunca seré feliz	TA	A	¿	D	TD
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mi son importantes	TA	A	¿	D	TD
9. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11. La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12. Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD
13. Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14. Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15. Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16. He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17. La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	TA	A	¿	D	TD
19. Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20. La felicidad es para algunas personas, no para mi	TA	A	¿	D	TD
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22. Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24. Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25. Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26. Todavía no encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27. Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD

Gracias por su participación