

FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

Juan Rodríguez, Natalia Bernal y Lina Gaviria

Universidad cooperativa de Colombia

Artículo de reflexión

Juan Carlos Carvajal Gómez

XX de noviembre del 2020



Contenido

Resumen.....	5
Abstract	5
Introducción	6
Instrumentos para medir la felicidad.....	7
Primeros estudios de felicidad	8
¿Qué es la felicidad?	9
Conceptos De Trabajo.....	11
Objeto de trabajo:.....	11
Actividad de trabajar	11
Actividad laboral	11
Incentivos laborales - Operarios de Producción.....	14
Flexibilidad de horarios.....	15
Elección de días libres y vacaciones	15
Reconocer logros.....	15
Buen ambiente.....	15
Parte de la organización	15
Expectativas para el futuro.....	16

Interés por la vida.....	16
Ventajas de los Incentivos Laborales.....	17
Reconocimiento.....	17
Medición personal y del quipo en su conjunto.....	17
Psicología positiva	17
Teoría del flujo.....	25
Concepto de felicidad.....	27
Conclusión.....	30
Escucha activa	31
Expresión.....	31
Deseo	31
Referencias.....	32

FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

ARTICULO DE REFLEXION

HAPPINESS IN PRODUCTION WORKERS

Autor 1: Juan David Rodríguez franco estudiante en formación de octavo semestre de psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia del campus norte de Bogotá.

juan.rodriguezfr@campusucc.edu.co

Autor 2: Natalia Bernal Olarte estudiante en formación de octavo semestre de psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia del campus norte Bogotá.

natalia.bernalol@campusucc.edu.co

Autor 3: Lina Yineyh Gaviria Erazo estudiante en formación de octavo semestre de psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia del campus norte Bogotá.

lina.gavirie@campusucc.edu.co

Resumen

Este trabajo pretende presentar lo que genera felicidad en los trabajadores, mediante los incentivos laborales de una organización en el área o cargo de operarios de producción, de tal manera que es pertinente conocer algunos aspectos relacionados con la felicidad del individuo y así mismo saber cómo la felicidad efectúa de manera positiva el rendimiento productivo de los trabajadores. Es de suma importancia indagar sobre la felicidad, puesto que es un factor subjetivo que connota los deseos y las creencias propias para cada individuo, es decir que basados en lo que cree cada persona sobre la felicidad, da como resultado un valor motivante para que el individuo trabaje asertivamente en función y condición de sus tareas. Se considera pertinente relacionar felicidad y trabajo, ya que hacen parte de los resultados de la productividad y del sentido pertenencia del trabajador al sentirse feliz para el desarrollo de una alta productividad.

Palabras clave: Incentivos laborales, trabajo, productividad, felicidad, subjetivo, creencias.

Abstract

This work aims to present what generates happiness in workers, through the labor incentives of an organization in the area or position of production workers, so that it is relevant to know some aspects related to the happiness of the individual and also know how happiness makes the productive performance of workers in a positive way. It is very important to investigate about happiness, since it is a subjective factor that connotes the desires and beliefs for each individual, that is, based on what each person believes about happiness, it results in a motivating value for the individual to work assertively in function and condition of their tasks. It is considered pertinent to relate happiness and work, since they are part of the results of the productivity and

the sense of belonging of the worker when feeling happy for the development of a high productivity.

Key words: Word incentives, work, productivity, happiness, subjective, beliefs.

Introducción

En la actualidad no se tiene un concepto preciso de felicidad, pero si se define al criterio de cada uno, no obstante el trabajar esta temática de conceptualización teórica, conlleva al individuo a un acercamiento sobre el mismo concepto definido, es ahí, donde suma la posibilidad de concretar como los incentivos laborales generan felicidad y de qué manera la felicidad se ve reflejada en el resultado del desarrollo productivo en las organizaciones. La felicidad es el eje principal sobre esta investigación, la cual dará una vía en los operarios o trabajadores de producción, es de suma importancia conocer los aspectos relacionados con la felicidad, ya que con ello se podrán redefinir algunos conceptos sobre el mismo individuo que define la felicidad.

En este sentido es pertinente la expresión de (Seligman M, 2011) que hace necesario definir la felicidad como fenómeno positivo que caracteriza a las personas mediante emociones de tranquilidad, disfrute, sentido de vida, gratitud entre otras. De igual forma esta se puede evaluar generalmente o específicamente, dependiendo del contexto actual que presenta la persona (Sanin & Salanova , 2015). Por ejemplo (Quick & Quick, 2017) definen la felicidad como de bien-estar y bien-hacer. En otras palabras la felicidad no solo es un experimento del bienestar sino la idea de estar haciendo las cosas bien (Seligman M. , 2017).

De acuerdo con lo mencionado, la felicidad sería un espacio que provoca una intensidad de emociones frecuentes en un lugar donde se sienta agradable, tranquilo, cómodo, de manera que se sienta conforme en sus actividades de trabajo, entonces la felicidad en el trabajo se define como el estado positivo que está caracterizado por emociones positivas de gratitud, sentido de vida o como lo diría (Seligman M, 2003) en el capital psicológico; esperanza, autoconfianza, optimismo, resiliencia.

Según (Diener , Suh , Lucas, & Smith, 2010) en el test de MUNSH que mide la felicidad, el bienestar subjetivo esta categorizado en tres fenómenos: el primero corresponde entre al efecto de tipo positivo (alegría, amor, felicidad) y lo negativo está ligado con tristeza, ira, depresión. La segunda categoría se ubica en la familia, salud, finanzas, ocio. El tercero hace referencia al deseo de cambiar la propia vida con el pasado y con lo esperado para el futuro. Desde esta perspectiva la felicidad es el cambio de posiciones negativas y positivas, que es considerada como un rasgo de estabilidad a largo plazo y también como un estado específico del cambio de entorno.

Instrumentos para medir la felicidad

Hay una variedad de instrumentos que miden y establecen un estudiando para la medición de la felicidad, dichos instrumentos son los más recurrentes, de manera que son conocidos y acreditados en la actualidad. La satisfacción with life scale (SWLS) creada por (Diener, Emmons, Larsen , & Griffin , 1985). Steen Hapines Índex (SHI) luego de unas revisiones se le denominó Autentic Happiness Inventory (AHI) (Seligman M, 2005). El Oxford Happiness Inventory (OHI) creado por (Argyle , Martin , & Crossland, 1989) esta prueba ha sido traducido al hebreo y administrado por Israel (Leslie, Francis, Yaacov, & Katz, 2000) con base a la (OHI)

ha servido para creación de la Chinese Happiness Inventory (CHI) administrado en Taiwán por (Lu & Shih , 1996). También está el Ecological Momentary Assessment (EMA) que consiste en experimentar los efectos negativos y positivos de la persona durante el día (Dockray, y otros, 2010). La Escala de felicidad de Lima (EFL) desarrollada por (Alarcon, 2010) en base a la definición de felicidad. La (SHS) (Lyubomirsky & Lepper, 1999) y por último se encontró que la felicidad puede ser medida en mono ítems, la cual consiste en preguntar a las personas que ¿tan felices se sienten? (Shan Liao, 2014).

Primeros estudios de felicidad

El tema de la felicidad, parte de la antigüedad en una reflexión filosófica griega. Platón, Sócrates, Epicuro, Aristóteles, se hicieron la pregunta ¿Qué es felicidad?, la cual respondieron: al placer, la sabiduría o combinación de las dos. Por ejemplo Platón en su dialogo filebo, plantea que el placer por sí solo no basta para la vida, porque la intensidad provoca dolor, entonces el placer no es un bien para la persona. Por otro lado Aristóteles afirma que la sabiduría reducida al conocimiento, a la inteligencia y a la ciencia, tampoco por si sola hace la felicidad, ya que ningún hombre se considera feliz sin placeres de ninguna clase. Aristóteles por su parte dice que el hombre feliz es el que vive y obra bien, porque la felicidad es una especie de vida dichosa y de conducta recta. Por consiguiente la felicidad, es un estado momentáneo que deriva del placer con una intensidad frecuente del dolor, que no es lo suficiente para el individuo sienta bien. Así mismo, la sabiduría se reduce ante cualquier factor u objeto, de manera que no generaría felicidad por sí solo, puesto que el hombre se considera feliz cuando hay placer.

¿Qué es la felicidad?

Según (Russell, 2004 citado por Alarcon, 2015) afirma que la felicidad depende de las circunstancias externas y de uno mismo, el autor hace énfasis en cuatro factores de la persona que conduce a la felicidad: el primero, es el interés amistoso por las personas y las cosas, es el efecto empático de una amistad, el segundo hace referencia al entusiasmo que tiene el individuo por la vida a partir del cariño y la búsqueda de sentirse amado, el tercero es la sensación de amor de los padres y de la familia o viceversa. Por último, el trabajo es parte esencial y como medio para el sustento de la familia. Es decir que el individuo se encuentra en dos alternativas o desde luego puede hacer uso de las dos circunstancias tanto externa como de sí mismo, para que este sienta feliz. Es de suma importancia aclarar que cualquier medio que considere el individuo por más intrascendente que sea, habrá algún sentido o valor para sentirse feliz. La felicidad humana es sensorial y la pérdida de goce de las alegrías positivas de la vida se debe a la disminución de la sensibilidad de nuestros sentidos (Yutang, 2005). Cabe resaltar que el goce desciende por la pérdida de la sensación ante cualquier estímulo, llámese situación o momento que persona haya vivido.

En palabras de (Alarcon , 2015) la felicidad es el estado de satisfacción más o menos duradera, que experimenta la persona en un momento determinado. Es aquí donde contribuye el deseo para generar la felicidad, el cual perdura en un determinado tiempo para sentir emociones positivas referentes a lo deseado. Así mismo el autor afirma que la felicidad es un estado de gozo de estabilidad temporal, que puede durar o puede perderse. Por consiguiente a lo mencionado, la

felicidad se centra en un periodo de gozo, ya que el individuo goza de felicidad en un delimitado lapso de tiempo.

Ahora bien, la felicidad se posesiona del “bien” al sentirse feliz en lo deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona. (Aristoteles, 2015 citado por Alarcon, 2015). Dicho de otra manera, el individuo desea estar feliz en un momento o situación que considere pertinente para sentirse a gusto, tranquilo, cómodo y feliz. Esto quiere decir, que se experimenta la satisfacción para obtener lo deseado, de tal modo que la felicidad es la respuesta para la obtención del placer, puesto que la persona cree que está donde tiene que estar o porque se encuentra cerca del ideal soñado. También puede ser por la realización personal, en donde el individuo expresa a lo que se puede llamarse felicidad plena.

Según el investigador peruano (Alarcon, 2010) la felicidad significa sentimientos que vivencia la persona en su interior; el hecho de ser una conducta, alude al placer temporal, así mismo es una posesión de un bien u objeto que hace la felicidad; como es el bien o bienes que otorga la persona para sentirse feliz, por variables como: materiales, estéticos, religiosos, psicológicos entre otros. También el autor define la felicidad como un estado y un proceso dinámico, la cual esta generada por una interacción de múltiples variables que provoca una respuesta de naturaleza positiva. Estas variables son: biológicas (salud, genero, malformaciones) psicológicas (autoestima, valores, creencias) socioculturales (matrimonio, familia, ingresos económicos, etc.). Como se ha mencionado anteriormente, la felicidad se constituye de experiencias subjetivas, las personas no responden similar a las variables, lo que generará diferentes niveles de felicidad en las personas.

Por otro lado (Diener , Sandvich, Pavot, & Fujita, 1992) encontraron que la intensidad de los efectos positivos no asiste la felicidad, sino que la frecuencia de los efectos positivos contribuye a las emociones de alegría y bienestar, esto quiere decir que las emociones intensas no favorecen la felicidad. Según (Seligman M, 2003) afirma que los efectos positivos, modifican la forma de pensamiento y de acción más importantes en el bienestar subjetivo o felicidad. Es decir que en las relaciones interpersonales al halagar y reconocer un valor, hace que la persona se sienta feliz (Alarcon, 2009).

Conceptos De Trabajo

En la historia, el concepto de trabajo ha trascendido en aspectos más básicos, el trabajo se conoce como la transformación de un objetivo de trabajo en resultado a la actividad humana, pero esta definición tan general es conocida por diferentes posturas con una amplia visión en la historia (Garza, 2001).

Objeto de trabajo: Este es conocido por ejes, el primero es la producción inmaterial, que es la que no existe pero nunca se separa de la actividad de producción, ya que es la genera la fase económica y el consumo en un solo acto. También está la de aspectos simbólicos: que es el conocimiento que puede tener los programas como las computadoras o formatos en papel, este juega un papel muy importante, puesto que es el material de soporte para la transmisión.

Actividad de trabajar: Este implica la energía de trabajo, sin embargo deriva de importancia intelectual de trabajo con respecto al físico.

Actividad laboral: Es la interacción inmediata o mediata entre sujetos, es decir que ya no depende del cara a cara sino de la intensidad subjetiva y material de la unión.

Es necesario recalcar, que los conceptos explicados no son los suficientes para explicar un concepto de trabajo en la historia, al parecer la actividad laboral se determina por las relaciones sociales entre: asalariados, clientes, usuarios, patrones, familias, del que trabaja comunitariamente, el que trabaja por su cuenta, el que trabaja por estudiar, es decir que existe una diferencia histórica entre trabajo y no trabajo, ya que no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su relación social de cooperación, autonomía, subordinación y exploración (Zemelman & León, 1997). Continuando con la definición, el individuo que trabaja en cualquier ámbito, hace parte de una interacción constantemente continua con las demás, de manera que este se ve inmerso en una comunicación, ya sea por la actividad que realiza o por interés propios. Desde la perspectiva de Portes, el trabajo es la ocupación y actividad productiva, es decir, el trabajo es el mismo proceso del trabajo, que significa número de empleados, salario, pero lo más importante son las relaciones con el personal que labora en la organización como: obreros, supervisores, gerencia (Portes, 1995)

Existen dos teorías relacionadas al trabajo asalariado en la sociedad moderna, una fue la Neoclásica, la cual está denominada al trabajo al considerarse el asalariado, es aquel que se compra y se vende por un salario. También está la producción capitalista del siglo XIX, que teoriza al tipo de trabajo que se desarrolla con máquinas junto a los obreros en fábrica, porque se deducía que habría una evolución, hacia las formas de producción y de empleo (Gorz, 1995). Desde estas dos perspectivas, existe la idea de tomar al individuo como el elemento principal para el desarrollo del sistema económico, mediante la producción constante para la transformación global. Para Karl Marx el potencial en el trabajo está determinado por las relaciones sociales, ya que es considerado como el trabajo efectivo en la producción, así mismo

se transforma en funciones sociales que mantiene una especificidad sociológica en relación con los soportes materiales (Marx, 2001).

Según (Agnes & Maurisson, 1999) la producción en el trabajo también es la producción, pero hay una producción que esta fuera de la producción, se trata del trabajo de producción en familia que sirve para aliviar las necesidades de alimentación, cuidado de niños, alojamiento que no requiere de una exigencia mercantil. También está las relaciones interpersonales, sentimientos y medios urbanos que no se consideran productivas. Por parte está el mantenimiento de trabajos mercantiles como el campesino, el operario y todo lo que tenga que ver con la producción de trabajo (Cortes, 2000). En definición, el trabajo contiene muchas variables que determina al sujeto en la producción laboral, ya que se encuentra inmerso en los diferentes contexto laborales.

Existen otras formas de trabajo, que no requiere del cara a cara entre sujetos individuales, puesto que surge a través de medios virtuales como las telecomunicaciones, internet que no utiliza necesariamente la conexión directa con los demás individuos (Castells, 1996).

Por otro lado menciona Neffa que los servicios que refiere el cliente, tiene como derecho el exigir lo que quiere, es decir que el usuario se ve implicado en el proceso de producción, por lo tanto existe un tercer agente que no es el obrero ni el empleador en el propio servicio del proceso de producción (Garza & Neffa, 2001).

Cabe mencionar que el trabajo juega un papel no solo en lo cognitivo o científico porque el trabajar es la relacion con el objeto, que pueden provenir de la naruraleza o no, pero especificamente si deriva una interraccion social. El trabajar implica que el individuo ingrese a zona comunicativa, desde cualquier ambiente o lugar que se considere area de trabajo productivo.

Incentivos laborales - Operarios de Producción

Antes de examinar los efectos positivos de los incentivos laborales en los operarios de producción, es importante conocer la derivación de los diferentes conceptos de “incentivo” como medio a la producción de tareas y funciones que realiza el trabajador en una organización. Según (Laffont & Martimort, 1997) el incentivo es la compensación de una acción que desea quien ofrece el incentivo. Así mismo se conoce como la recompensa de aspectos financieros y no financieros, que es dada bajo la observación de ciertas conductas de la persona (Town , Wholey , Kralewski, & Dowd, 2004). (Adam Smith citado por Gorbaneff, Torres, & Cardona, 2009) afirma que los salarios hace parte entre dos personas que cuyos interes no son identicos. En este sentido es conocido el incentivo como el intercambio de intereses, el cual se recompensa con incentivos materiales y no materiales.

(Taylor, 1976) Define el incentivo como una remuneración mayor a la que ofrece una industria. Para Taylor la productividad se aísla del esfuerzo individual, puesto que una cuadrilla trabaja al ritmo del peor trabajador, entonces para que funcione como incentivo se evalúa cada pieza por individual. En palabras de kowtha, la función del incentivo es asignar responsabilidades y motivar a los trabajadores por el esfuerzo que aplican en la organización (Kowtha & Leng, 1999). Es decir que el incentivo es el pago de un hacer productivo, que se deriva mediante el trabajo esforzado en la empresa u organización.

El incentivo ocupa dos formas de poder: el primero es la persuasión, que es el discurso para influir a las personas, el segundo la coerción, que es el uso de las amenazas para controlarlas (Ibid citado por Gorbaneff, Torres, & Cardona, 2009). El incentivo adopta diferentes formas según (Taylor, 1984) primero, esperanza de un ascenso, segundo, sistema de pago por pieza, tercero, primas por la rapidez y calidad de trabajo, cuarto, menos horas laborales, quinto, mejores

condiciones de trabajo incluyendo las relaciones interpersonales entre trabajadores y la gerencia. Cabe mencionar que la administración científica y el conductismo intervinieron en el incentivo como mecanismo que altera el comportamiento, así mismo la idea del incentivo nace de la ingeniería y del control social, en procura del progreso social (Grant, 2006).

Ahora bien, los incentivos laborales contribuyen en la motivación continua en los operarios de producción, puesto que es un intercambio de trabajo por algún beneficio motivador para poder obtener mayores resultados para la organización.

Más allá de los incentivos monetarios y los sueldos existentes, las organizaciones buscan que los colaboradores estén a gusto en el trabajo, de manera que pueda estar en un clima agradable y así poder conservar a los trabajadores felices y avalar el éxito de la empresa. Esos incentivos laborales son:

Flexibilidad de horarios: Reducir los tiempos asignados, de manera que pueda salir del trabajo un poco más temprano o tener un día libre en la semana.

Elección de días libres y vacaciones: Brindar a los trabajadores días libres o vacaciones en donde pueda compartir con sus amigos o familiares.

Reconocer logros: Reconocimiento por parte de la empresa a sus trabajadores, ya que esto incentiva al personal a que crezca profesionalmente.

Buen ambiente: La organización cuidará el bienestar del personal de trabajo y fomentará un ambiente adecuado para que el trabajador se encuentre relajado.

Parte de la organización: Incentivar a los trabajadores diciéndoles que son parte de la organización favoreciendo un buen clima laboral, puesto que ayudaría a fomentar la producción y alcanzar los objetivos de la organización.

Expectativas para el futuro: Incentivar a los trabajadores en los proyecto de largo plazo, esto mantendra la motivacion personal. Asi mismo hacerles saber que la empresa los tiene en cuenta, debido a su esfuerzo laboral.

Interés por la vida: Los jefes de area deberan tener una comunicaci3n con los colaboradores, de manera que puedan conocer un poco mas sobre sus vidas y asi los colaboradores apreciaran a la gerencia que se preocupe por su desempe1o y su vida personal.

Dicho de otra manera, los operarios de produccion que estan mas sactisfechos, son aquellos que les ofrecen la libertad, discrecion para programar su trabajo, independencia, autonomia para el desarrollo de su trabajo y oportunidades para emplear las habilidades y compentencias personales (Salessi, 2014). Asi mismo el autor afirma que la confianza en el lider o jefe, impacta positivamente en el trabajador, debido a la apertura que tiene para el desarrollo de sus funciones. Otro factor importante que indica la satisfaccion en el trabajo en los operarios de produccion. Seg1n Butts, Casper & Yang, (2013) en (Salessi, 2014) nos dice que la disponibilidad sobre el apoyo trabajo-familia ayuda a los trabajadores a actitudes positivas que contribuyen a la sactisfaccion y el sentido de pertencia en la organizaci3n.

Seg1n (Amador & G3mez, 2011) el salario emocional resulta motivante para el individuo frente a los retos que quiere alcanzar la organizaci3n y esto debe estar alineado con el reconocimiento, incentivos, lograr un ambiente sano, desarrollo de actividades y manteniendo motivados y sactisfechos a los trabajadores. Tambien permite a la organizaci3n visualizar al futuro, un factor importante es mantener a los colaboradores motivados mediante salarios emocionales, que pueden lograr la estabilidad y el bienestar humano para obtener mejores resultados.

Como principio de los incentivos laborales, es mantener motivado a los operarios de producción, puesto que impacta en las ventajas positivas para la organización y desde luego para el empleado, por ende los incentivos es la forma para que el trabajador se mantenga activo e involucrando lo objetivos empresariales.

Ventajas de los Incentivos Laborales

Reconocimiento: Hacer un reconocimiento mediante incentivos laborales así sea con solo palabras, es vital y necesario.

Medición personal y del quipo en su conjunto: Los incentivos también pueden servir para la medición de la eficacia, de manera que el individuo se da cuenta de la capacidad que tiene al trabajar en quipo, también a nivel grupal, que permite saber cuáles son los perfiles más sobresalientes de la empresa.

En este sentido, los incentivos laborales suma un papel muy importante en los operarios de producción, ya que fortalece el ser de la persona así como los objetos que emplea la organización. Es decir que los incentivos toma la eficiencia del colaborador, del tal manera que el operario obtiene una recompensa por el esfuerzo extra en forma individual. En otras palabras los incentivos son la cantidad y calidad que dedica el operario de producción en su trabajo.

Psicología positiva

Esta tipo de psicología di inicio y fue desarrollada en el año 1998 con el gran discurso que presento Martín Seligman como presidente de American Psychological Association (APA) (Seligman, 1999).

A su vez este gran autor como lo es Seligman, tuvo una socialización anterior con su colega Csikszentmihalyi, en el año 1997, esto sucedió inesperadamente cuando ellos se encontraban de descanso en el mismo centro vacacional de forma inesperada con (Csikszentmihalyi, 2003), resultado de ese encuentro permitió que señalaran que la psicología estaba acercada al análisis de la enfermedad, en el detrimento de los aspectos positivos.

Es por esta razón que la psicología positiva propuso tres metas las cuales eran: curar la enfermedad mental, orientar a las personas para obtener una vida más productiva e íntegra, y por último a que identifiquen el talento que proporciona cada persona, posterior a la segunda guerra mundial, el suceso de los eventos cambiaron su punto de observación y orientación de la psicología, en 1946 se crearon las Veterans Administration, y esto se dio a que muchos psicólogos se enfocaran en el tratamiento que iba relacionado con la enfermedad mental.

Con relación a lo anterior, da como inicio la psicología positiva (PP), es aquella en la que cuyo propósito permite prolongar las metas que con el tiempo se han ido olvidando (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), Así que Seligman expone en su mandato como presidente, el objetivo de resaltar el interés hacia la psicología más positiva “ La psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud, el tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (Seligman, 2003).

En primera instancia Seligman reflexionó en cuanto al énfasis de la prevención, pero así mismo se dio cuenta que seguía orientado en la enfermedad, ya que su meta era evitar que se siguieran prolongando sus efectos (Seligman, 2003). Sin embargo existe la preocupación por el bienestar de las personas y sobre todo la felicidad ya que no es algo que sea de un interés reciente, de igual forma la filosofía occidental no ha tenido otra preocupación más central, si bien se realizó un cierto análisis sobre las condiciones sustantivas del bienestar, así que los

siguientes autores; Aristoteles, Spinoza, Schopenhauer, Bertrand Russell, Heidegger, y Cioran, llegaron a cierta deliberación sobre la felicidad determinando que era uno de los ejes al pensar sobre el ser humano (Vasquez, 2006).

Por otro lado, la historia sobre la psicología positiva es correspondientemente nueva, y sin darse cuenta hay muchos psicólogos que la vienen haciendo sin ni siquiera saberlo, se muestran varios estudios sobre el apego, inteligencia emocional, confianza, conductas pro sociales, valores humanos y creatividad, estos son algunos que son temas del campo de estudio de la psicología positiva (Castro Solano, 2009).

La psicología positiva se refiere a las prácticas subjetivas como lo son: el bienestar, la alegría y la satisfacción que son (el pasado), la esperanza y el optimismo son (el futuro), y *fluir*, *flow* y felicidad son (el presente). En la parte individual indica a los rasgos positivos como lo es la capacidad de amar, la perseverancia, el perdón, la visión de un futuro, la espiritualidad, y la sabiduría. Lo que sucede a nivel grupal son las virtudes cívicas y los instintos, también la responsabilidad que adquiere, el altruismo, la tolerancia y la ética. (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

En lo que se enfoca la psicología positiva es en el análisis de las fortalezas y virtudes del ser humano. Investiga al hombre con el fin de saber cómo es que funciona, al saber que es lo correcto y que es lo que lo hace mejor como persona (Sheldon y Kasser, 2001).

Esta psicología ya antes mencionada se refiere a las apariencias científicas y así saber qué es lo que hace que la vida sea digna para cada persona. Por ende se enfoca en los distintos aspectos de la condición humana puesto que lo lleva a la felicidad, y a que sea prospera (The Journal of Positive Psychology, 2005).

Linley, Joseph, Harrington y Wood (2006), afirman la psicología positiva como el estudio de las posibilidades del óptimo proceso del ser humano, al nivel del desarrollo meta-psicológico, que formula reorientar y reformar teóricamente el desequilibrio que existe en las distintas investigaciones y prácticas psicológicas, de este modo se le da mayor categoría al estudio de los semblantes positivos, de las experiencias trascendentes de las personas, incluyéndolos con lo que causa el sufrimiento, y dolor en unas investigaciones, en las cuales estas se ocupan de los medios, métodos y mecanismos que llegan hacer posible alcanzar la mejor calidad de vida de la persona.

Inicialmente se debe hablar de todo lo que no es psicología positiva, en primera instancia no se basa del movimiento filosófico ni espiritual y mucho menos trabajan en los ejercicios para lograr alcanzar la felicidad que tanto es anhelada. Los constructos psicológicos formulados como tal certeza empírica obtienen una base científica. En segundo lugar, esta psicología no se focaliza en el criterio de soberanía de su fundador principal y en la indagación de adeptos como hace el saber seudocientífico, sino lo que aplica a través de cierta agrupación científica internacional. Y por último, no se enfoca en la negación del sufrimiento y de los semblantes negativos de los seres humanos, sino lo que lleva hacia la complementariedad y a reprender el altibajo que soportó la psicología, en los últimos 60 años que permitió un mayor énfasis de los semblantes patológicos de cada persona. (Castro Solano, 2009).

Es por esto que Linley y sus participantes definieron como se simplifica lo que trata de constituirse como psicología positiva, esto se podría enfatizar en todas las defunciones posibles que los llevan a los siguientes objetivos (Gancedo, 2008), aumentar la preocupación por remediar el daño hacia el fortalecimiento de las potencialidades, indagar sobre el bienestar

psíquico y subjetivo; identificar, promover el bienestar en los sujetos, grupos y corporaciones, y de esta manera lograr que todo lo expuesto con rigurosidad científica, asimismo Linley y los participantes destacan que la psicología positiva a proporcionado unos “lentes diferentes” para entender y opinar la experiencia del ser humano y de cómo ha iniciado a formar un lenguaje compartido para estudiar los estados y los semblantes positivos.

Los investigadores que estaban profundizando sobre la psicología positiva se preguntaban cómo se lograba que una vida fuera plena, y cuáles eran los caminos que se debían tomar para llegar a conseguirla, según Seligman (2002), de este modo existen tres caminos en los cuales se podría llegar a conseguir una vida plena. El primer camino es por medio de las emociones positivas o como dice el autor “la vida placentera” (pleasant life). Esta ruta es la más conocida, y es la noción más frecuentemente extendida de la felicidad, esta radica en desarrollar la mayor porción del tiempo en la cantidad de emociones positivas que conlleva hacer feliz. La propuesta es claramente hedonista y cree en que la felicidad consiste en obtener la mayor cantidad de momentos felices a lo largo de la vida, y estos momentos son posibles lograsen en el momento presente a través de Savoring y Mindfulness. Estas dos pueden rescatar el momento actual de la manera más genuina posible. El Savoring, es saborear el instante, y eso quiere decir en deleitar los sentidos en la forma más auténtica. Por otro lado Mindfulness se focaliza en un estado mental que se logra a través de la preparación caracterizada por la atención plena de los propios pensamientos, acciones o sensaciones.

De igual forma las emociones positivas pueden lograrse también focalizándose en el pasado al sembrar gratitud y perdón y en dadas ocasiones en el futuro por medio de la esperanza y el optimismo. La vida placentera contiene dos límites significativos, el primero es el nivel de emocionalidad positiva, que está muy aliado a la personalidad y los elementos genéticos

heredables, esto quiere decir que la emocionalidad positiva que obtiene cada ser humano es más o menos fija con poca posibilidad de cambio (Lyubomirsky, 2007). En segunda instancia, es la decadencia en que sucede un fenómeno al cual se le denomina adaptación hedónica o habituación. En muchas personas se adapta rápidamente a las emociones positivas y resulta ser necesaria la incrementación de las emociones de manera permanente hasta que el incremento no cause mayor felicidad, esto sería autoimpuesto para el placer sin ningún límite y que tiene como origen en nuestro pasado evolutivo. De tal manera operaría como un elemento preventivo frente a las distintas desdichas.

Es por esto que se puede llegar a demostrar científicamente que las personas tienen a reaccionar con mayor emoción negativa a los sucesos importantes que son estresantes y luego de un tiempo vuelven a una línea de base (Set point) sin interesar la fuerza del suceso (Diener, Lucas y Scollon, 2006).

El segundo camino del que habla Seligman se basa en el deber (Engagement Life). Esto se llega alcanzar en el estado del flow cuando un ejercicio absorbe a la persona y obtiene una sensación de que el tiempo se detuvo, en dadas ocasiones puede alcanzarse el estado de flow por medio de un reto en el lugar de trabajo, al lograr el flow es importante que la actividad que se le da no sea tan aburrida y mucho menos estresante porque podría llegar a perderse el flow, se caracteriza como un problema entre habilidades personales y características de la tarea. Cuando la persona es consciente de cada fortaleza aplicada en un ejercicio concreto se logra la conexión que es comúnmente el compromiso que se le proporciona (Engagement). El flow se da cuando le exige a la persona esfuerzo, trabajo y dedicación.

La tercera se basa sobre las fortalezas de cada persona para el desarrollo de algo más significativo y amplio de uno mismo. Por ende es aplicar las fortalezas para auxiliar a los demás

y de esta manera logran que desarrollen sus potencialidades, habitualmente este paso se da por medio de las instituciones como lo es: La familia, el trabajo, la escuela y la comunidad, y lo que se quiere conseguir con las capacidades a la asistencia de los demás para conseguir un significado vital como respuesta de este proceso.

Estos tres caminos mencionados anteriormente son suplementarios, las personas pueden llegar a obtener esa vida plena por medio de estos caminos, aquellas personas que registran el mayor deleite son los que se dedican a realizar en su totalidad los caminos mencionados (Peterson, 2006). En conocimientos de la psicología positiva el estudio de las emociones positivas conllevan a la vida placentera, la vida comprometida se junta con el estudio de las fortalezas, las virtudes de cada persona y los estados de flow.

En la psicología positiva los autores de este campo han originario instrumentos para valorar los tres mecanismos de una vida plena y aseguran que son entrenables, por medio de intervenciones puntualizadas (Seligman, steen, park y Peterson, 2005; Seligman, Rashid y parks, 2006).

Últimamente Seligman (2009) aumento con un cuarto método de estudio, el cual son los vínculos positivos (la vida social) como camino a la felicidad y tiene como principio, las investigaciones sobre el bienestar psicológico que señalan a las personas que son sociables como las más felices.

Esta psicología no solo debe enfocarse en la preocupación de la descripción de las emociones, los semblantes y las instituciones positivas, sino en conseguir que se desarrollen, por lo tanto uno de los beneficios principales recae en las averiguaciones sobre las intervenciones positivas como lo es la incrementación de la felicidad (Seligman, steen, park y Peterson, 2005).

La incrementación de la felicidad es muy importante puesto que se ha descubierto hace unos años que es causal y sobre todo trae varios beneficios, ejemplo: sentirse saludable, exitoso y comprometido socialmente. (Lyubomirsky, King y Diener, 2005). Y (Seligman, steen, park y Peterson, 2005) ensayaron un método que consiste en una serie de cinco ejercicios como lo eran: Escribir tres cosas buenas en la vida, escribir sobre las experiencias de éxito, usar las fortalezas de manera distinta, identificar y usar las principales fortalezas, y las visitas de fidelidad. De esta manera se aumentara la felicidad logrando resultados a todo los efectos tanto corto como a largo plazo.

Las distintas interposiciones que se han venido ejecutando en el campo de la psicología positiva, no se realizan desde el método medico de salud y enfermedad puesto que eliminar lo negativo no siempre trae como resultado un cambio positivo (Keyes y Lopez, 2002). La psicoterapia positiva se vendría dirigiendo a la prosperidad de los rasgos positivos.

La felicidad o bienestar subjetivo, señala (Bar-On , 1997) en el modelo de inteligencia emocional, que es una aptitud que forma parte con el optimismo y el ambiente del estado de ánimo en general, que consiste en disfrutar de uno mismo y de los otros, de sentirse satisfecho y experimentar sentimientos positivos. Según (Seligman M, 2003) no solo deseamos sentimientos positivos, sino queremos tener derecho de ellos, de tal manera que se ha inventado innumerables fórmulas para sentirnos bien: las drogas, sexo sin amor, ver televisión, chocolates, entre otros. La idea de recurrir a estas fórmulas para obtener la felicidad, alegría consuelo, en vez de tener derecho a los sentimientos de nuestras fortalezas y virtudes personales, hace que exista un gran número de personas con grandes riquezas pero que padecen de sed espiritual. Conviene subrayar que la felicidad es el disfrute de los otros, es decir que se toma al otro como objeto para la satisfacción misma o cuyo material obedece a las decisiones placenteras de la misma persona, es

ahí, donde se logran obtener la felicidad viéndose por separado el sujeto del objeto, de manera que uno de ellos toman provecho del otro para adquirir la felicidad. Por lo contrario es importante mencionar que hacernos derecho a nuestras propias virtudes, resulta un trabajo difícil para sujeto, puesto que generaría más tiempo y mayor grado de conectividad con sí mismo.

Teoría del flujo

Muchas veces vemos artistas que se fusionan con sus obras, escuchamos que tocan instrumentos y sienten que su cuerpo es música, nos preguntamos qué tienen en común estas experiencias, resulta un poco simple, estas personas están en estado de flujo, se encuentran en una experiencia óptima, han logrado poner orden a diferentes caos en sus mentes, experimentando nuevas desafíos que haga crecer sus personalidades.

Explicaremos este estado desde la psicología positiva con la Teoría del Flow, donde explicaremos conceptos como: experiencia óptima, motivación, estados de conciencia y experiencia.

Estudios relacionados con los estados de experiencia (Csikszentmihalyi, 1997) nos dice que son “esos momentos en los que uno se siente poseído por un profundo sentimiento de gozo creativo, momentos de concentración activa, de absorción en lo que se está haciendo”. Es ahí en dichos momentos de satisfacción, motivación, concentración que se logra una experiencia óptima y se logra una mayor producción y fluidez en el campo organizacional.

Según (Csikszentmihalyi, 2011) el estado de experiencia óptima es estado de conciencia al que el autor denomina “Flow”, fluir depende de variables como: ambiente, ambiente laboral, remuneración y satisfacción para lograr fluir. Fluir puede ser provocado, controlado y absuelto en el entorno laboral, necesitamos de un ambiente laboral que sea satisfactorio, actitud positiva,

motivación y disposición para llegar a esos momentos óptimos. Cuando se logra el fluir en la realización de una actividad podemos llegar a la meta y al objetivo de una manera mucho más eficiente.

Otro concepto importante es la motivación, se entiende a los factores que activan un comportamiento, la disposición para ejecutar una actividad, involucrando cognitivamente pensamientos, sentimientos, motivos que hacen que la persona genere y realice la acción.

Para el autor era curioso que algunas personas sacrificaban dinero, poder, prestigio y placer por acciones como: escalar montañas, practicar algún deporte o realizar algún tipo de arte que no generaba riqueza ni poder, donde no había motivación hacia una recompensa externa, Según (Salinas & Ramirez, 2016) se evidencio que la sociedad había desarrollado un sistema de motivación, racional y universal, en la medida en que al objetivar los incentivos en dinero y status podía producir comportamientos deseados de manera predecible.

Para (Csikszentmihalyi, 1975) citado por (Salinas L. E, 2016) menciona que esa conducta conducía a un rasgo cultural, donde algunas actividades que se deben realizar puede que no sean agradables. De ahí la distinción entre trabajo y ocio; el primero, es lo que se tiene que hacer la mayor parte del tiempo como una obligación y, el segundo, es lo agradable, pero sin utilidad.

Además (Csikszentmihalyi, 2011) nos dice que a partir la motivación por recompensa siempre será el único medio para conseguir la realización de una actividad dentro del campo organizacional, la disposición de una persona siempre será motivada por algo externo o remuneraciones que buscan el beneficio personal y la empresa queda del otro lado, no hay sentido de pertenecía para con ella, siempre será un círculo vicioso.

Entonces en autor recomienda, en explorar aquellas actividades intrínsecamente gratificantes y ecológicamente beneficiosas; es decir, actividades autotélica (del griego auto= uno mismo; y, telos= propósito, finalidad) citado por (Salinas L. E, 2016), quien experimenta la acción, se centra en la actividad de sí misma y no en sus posibles consecuencias o remuneraciones que le pueden generar.

(Csikszentmihalyi, 2011) considera al flujo como un particular estado dinámico o sensación holística que las personas experimentan cuando actúan con total participación, cuyas características o elementos fundamentales eran los siguientes: Primero, fusión de la acción y la conciencia; Segundo, concentración de la atención en un campo de estímulo limitados; Tercero, olvido de sí mismo o pérdida de la autoconciencia; Cuarto, control de las acciones y del entorno, con la consiguiente ausencia de preocupación; Quinto coherencia y no contradicción con las demandas de acción, lo que proporciona una retroalimentación clara y sin ambigüedades; Sexto naturaleza autotélica de la experiencia citado por (Salinas, 2016).

Según Ramírez Salinas nos explica la experiencia optima en términos de orden y desorden de conciencia; el desorden lo considera como entropía psíquica, la información se procesa con inconvenientes o factores externos o sentimientos negativos como rabia, celos, no dejan procesar la información correctamente hasta el punto donde no hay realización de la actividad, cuando sucede lo contrario y la información llega a la conciencia sin ninguna incongruencia la energía psíquica fluye sin inconvenientes habrá neguentropía, donde la energía fluye hasta tal punto de llegar a un estado optima y la posibilidad de que se realice con éxito la actividad que se está ejecutando.

Concepto de felicidad

En muchas ocasiones nos hemos sentido felices, felicidad que se atribuye a cierta actividad que nos produce placer donde los mejores momentos suelen suceder cuando el cuerpo o la mente de una persona han llegado hasta su límite en un esfuerzo voluntario para conseguir algo difícil que valiera la pena. Dentro de las actividades que nos produce placer, encontramos las experiencias óptimas, ya que es algo que hacemos que suceda (Csikszentmihalyi, 2011), momentos y situaciones de gozo, libertad y compromiso muy intensa, el sujeto se puede llegar a olvidar de sensaciones biológicas y del tiempo en el transcurso de la acción.

Un ejemplo de felicidad es cuando un niño aprende a montar bicicleta tras haberse caído muchas veces, eso es felicidad todo fluye por que se vive el presente (Csikszentmihalyi, 2011), presente donde se involucra en dicha actividad, la experiencia, por sí misma, es tan placentera que el niño aprende incluso aunque tenga un gran coste, como caídas y golpes, que soporta por aprender a montar bicicleta, gracias a la motivación intrínseca que es lo que cognitivamente el niño experimenta y se fundamenta en la exploración, experimentación, las cuales se consideran conductas motivadoras en sí mismas, además (Csikszentmihalyi, 2011), la experiencia óptima depende de la capacidad de controlar lo que sucede en nuestra conciencia momento a momento, cada persona lo consigue basándose en su propio esfuerzo y creatividad (Csikszentmihalyi, 2011), los mejores momentos de nuestras vida, no son momentos pasivos, receptivos o relajados, también hay momentos de dolor (aunque tales experiencias también pueden ser placenteras si hemos trabajado duramente para conseguirlas). Los mejores momentos suelen suceder cuando el cuerpo o la mente de una persona han llegado hasta su límite en un esfuerzo voluntario para conseguir algo difícil y que valiera la pena. (Csikszentmihalyi, 2011) Todo lo que experimentamos gozo o dolor, interés o aburrimiento se representa en la mente como información y depende de nosotros que tomamos, que guardamos para el aprendizaje y el

desarrollo de cada una de las actividades y de nuestras vidas. Logramos un estado óptimo cuando hay orden en nuestra conciencia (Csikszentmihalyi,2011) Esto sucede cuando la energía psíquica (o atención) se utiliza para obtener metas realistas y cuando las habilidades encajan con las oportunidades para actuar. La búsqueda de un objetivo trae orden a la conciencia porque una persona debe concentrar su atención en la tarea que está ejecutando (Csikszentmihalyi, 2011) cuando una persona que ha conseguido controlar la energía psíquica y la ha utilizado conscientemente para obtener una meta se convierte en un ser más complejo con más habilidades para desenvolverse en los ámbitos sociales, laborales y de la vida cotidiana. Cuando hay un dominio de nuestras habilidades según Csikszentmihalyi nos enfrentamos a desafíos superiores, metas y retos muy altos donde el objetivo será lograrlo, buscando la satisfacción y flujo y ese estado mental armoniosamente ordenado.

Tal es el ejemplo del niño que aprende a montar bicicleta, a pesar de tantos golpes aprende. Es aquí donde se evidencia los conceptos de felicidad y experiencia optima, hacemos que suceda para la satisfacción propia.

Por otro lado (Csikszentmihalyi, 2011) la razón principal por la cual es tan difícil conseguir la felicidad, se centra en el hecho de que, contrariamente a los mitos que la humanidad ha creado para reafirmarse a sí misma, el universo no ha sido creado para satisfacer nuestras necesidades, ya que hay infinidad de obstáculos para lograr un objetivo, depende de cada individuo en superarlos, uno de ellos es la frustración que son situaciones donde hay que enfrentarse a problemas, inconvenientes donde son de difícil solución. Amsel (1992) nos dice que “la frustración o contraste negativo como el estado o respuesta del organismo que se desencadena cuando un sujeto experimenta una devaluación sorpresiva en la calidad o cantidad de un reforzador apetitivo, en presencia de señales previamente asociadas a un reforzador de mayor

magnitud” (Kamenetzky, , y otros, 2009) lo que no permite llegar a tal punto de la experiencia optima son más los inconvenientes, los obstáculos donde el medio está generando frustración para lograr el fin.

(Kamenetzky, y otros, 2009) La mayoría de las teorías de la frustración considera que es una respuesta que involucra mecanismos emocionales semejantes a la presentación de estímulos aversivos y que desencadena respuestas como el estrés (Vaquero & Gutierrez, 2007)

Otro inconveniente para conseguir la felicidad es cuando se empieza a desear más y más, hay una ambición en cuanto a los objetivos, se empieza a generar insatisfacción en el camino de la satisfacción. (Csikszentmihalyi, 2011) Solo el control directo de la experiencia y la habilidad para encontrar alegría momento a momento en todo lo que hacemos pueden superar los obstáculos en el camino hacia la realización.

Conclusión

Nuestra aproximación del concepto de felicidad en los trabajadores de producción, vinculo varias investigaciones teóricas como lo son la psicología positiva, la teoría del flow y la Administración de empresas con el concepto de incentivos laborales. Por tal motivo, es prioridad presentar de manera objetiva lo que favorece los incentivos laborales como camino a la felicidad y como esta felicidad genera una alta productividad, se concluye que el individuo se encuentra una vida placentera cuando está en un lugar donde se siente bien y más aún, cuando el entorno le ofrece la oportunidad de relacionarse con los individuos que trabajan allí, con esto se puede decir que los trabajadores de producción gozan más, cuando la organización les ofrece un incentivo al gusto y a la acomodación de empleado, es decir de su preferencia, cabe mencionar que todas oportunidades establecidas por parte de los jefes a sus empleados, genera una alta productividad

que motiva al individuo al desarrollo de sus objetivos para el crecimiento personal como profesional, así mismo se puede decir que la organización toma reconocimiento cuando el trabajador ejecuta una excelente labor en sus tareas. Hay que mencionar, además que la buena empatía con los trabajadores, ayuda a sentirse animados, valorados y reconocidos, ya que es la manera precisa y concisa para que el trabajador se sienta feliz.

Nuestra propuesta ofrece un llamado a las organizaciones para que se pueda manejar una mayor habilidad comunicacional de las ideas, emociones u opiniones en referencia a la vida del individuo, con el objetivo de mejorar la asertividad en las relaciones socio-laborales. Según (Hernandis, 2006) explica que esta habilidad requiere la práctica de tres pasos:

Escucha activa: Es necesario atender los códigos que genera su comunicación verbal como no verbal, volumen, cinestesia, gestualidad, inflexiones de voz, modulación. La escucha activa hace que el trabajador se sienta escuchado, mientras que permite crear empatía, poniéndonos en su lugar y siendo comprensivo.

Expresión: la persona dice lo que piensa con sus propios argumentos (a favor o en contra). Sin utilizar palabras que crean una disonancia cognitiva, por ejemplo; “no obstante”, “en esa misma línea”, “aun así”.

Deseo: Una vez escuchado el individuo (escucha activa) y conectadas sus opiniones o deseos con nuestro acuerdo o desacuerdo (expresión), en esta tercera parte expondremos lo que deseamos que suceda de forma clara y directa.

Todo esto con el fin de darles a entender a los directivos la importancia de la “comunicación” hacia sus empleados y desde luego de los empleados con otros individuos que comparten una misma labor.

Referencias

- Agnes, M., & Maurisson, B. (1999). La división familiar del trabajo. La vida doble. *Lumen/Humanitas*, 296-302.
- Alarcon , R. (2009). Psicología De La Felicidad. *Revista De Psicología* , 411-414.
- Alarcon , R. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV - Scientia*, 8.
- Alarcon , R. (2015). La Idea De La Felicidad. *Apunt. cienc. soc.*, 4.
- Alarcon, R. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV - Scientia* , 8.
- Alarcon, R. (2015). La Idea De La Felicidad. *La Idea De La Felicidad*, 4.
- Alarcon, R. (2015). La Idea De La Felicidad. *Apunt. cienc. soc.*, 4.
- Amador, C., & Gómez, M. (2011). Salario emocional - oportunidad de retención del talento humano en el área comercial de empresa de consumo especializado. *Colegios de Estudios Superiores de Administracion*, 48.
- Argyle , Martin , & Crossland. (1989). *Avances recientes en psicología social*. Corea: Elsevier.
- Aristoteles. (2015). La Idea De La Felicidad. *Apunt. cienc. soc.*, 4.
- Bar-On . (1997). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En claves del pensamiento*, 13-29.
- Butts, Casper , & Yang. (2013). Satisfacción Laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 67-83.
- Castells, M. (1996). La era de la información: economía, sociedad y cultura. *Oriental Book Company*, 18.

Castro Solano, A. (2009). Psicología Positiva: ¿una nueva forma de hacer psicología? Manuscrito enviado para su evaluación.

Cortes, F. (2000). “Crisis, miembros del hogar e ingresos” en Demos. Carta demográfica sobre México. *Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM*, 35-36.

Csikszentmihalyi, M. (2003). Legs or wings? A reply to R.S. Lazarus. En *Comentarios on “Does the Positive Psychology movement have legs?”* En *Psychological Inquiry*, 14, 2, 110-172.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir (Flow)*. kairos.

Csikszentmihalyi, M. (2011). *Fluir (Flow)*. kairos.

CsikszentmihalyiMihaly, M. (1997). *Fluir (Flow): Una Psicología de la Felicidad*. Kairos.

Diener , Sandvich, Pavot, & Fujita. (1992). Extraversión y bienestar subjetivo en una muestra probabilística nacional de EE. UU. *Revista de investigación en personalidad*, 205-215.

Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 305-314.

Diener , Suh , Lucas, & Smith. (28 de 05 de 2010). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n2/v10n2a20.pdf>

Diener, Emmons, Larsen , & Griffin . (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality Assessment*, 5.

Dockray, S., Grant, N., Stone, A., Kahneman, D., Wardle, J., & Steptoe, A. (2010). Una comparación de las calificaciones de afecto obtenidas con la evaluación ecológica momentánea y el método de reconstrucción diurna. *HHS Public Access*, 269-283.

Gancedo, M. (2008). Historia de la psicología positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones. En M.M. Casullo (Ed.), *Prácticas en psicología positiva*. Buenos Aires: Lugar.

Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. D. Toledo, *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo* (pág. 22). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Garza, E., & Neffa, J. (2001). El Futuro del Trabajo, el Trabajo del Futuro. . *CLACSO*, 123.

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. (2009). El Concepto De Incentivo En Admisnistracion. Una Revision Literaria. *Economia Institucional* , 73-91.

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. (2009). El Concepto Del Incentivo En La Administracion, Una Revision De La Literatura . *Economía Institucional*, 73-91.

Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del Trabajo*. Madrid: Sistema.

Grant, R. (2006). Ética e incentivos: un enfoque político. *Revista estadounidense de ciencias políticas*, 29-39.

Hernandis, P. (2006). Las habilidades sociales en la interacción social: Aspectos teóricos y aplicados. *Psicología Social de la Comunicación*, 121-159.

Kamenetzky, , G. V., Cuenya, , L., Elgier, A. M., López Seal, F., Fosachecha, S., Martin, L., & Mustaca, A. E. (2009). Respuestas de Frustración en Humanos*. *Laboratorio de Psicología Experimental y Aplicada (PSEA)*, 1-12.

Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45–59). London: Oxford University Press.

Kowtha, & Leng. (1999). Incentives in the Asian Context: Theory and Preliminary Evidence *Asia Pacific Journal of Management*. 95-117.

Laffont, J.-J., & Martimort, D. (1997). The Firm as a Multicontract Organization”, *Journal of Economics and Management Strategy*. 201-234.

Leslie, Francis, Yaacov, & Katz. (2000). Consistencia interna Fiabilidad y validez de la traducción al hebreo del Inventario de felicidad de Oxford. *Informes Psicologicos* , 193-196.

Linley, A., Joseph, A., Harrington, S. & Wood, A. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future, *The Journal of Positive Psychology*, 1, (1), 3-16.

Linley, P.A. & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Lu, & Shih . (1996). Personality And Happiness: Is Mental Health a Mediator? *Pergamon*, 8.

Lyubomirsky , S., & Lepper, H. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation . *ResearchGate*, 137-155.

Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness*. New York: The penguin press

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.

Marx, K. (2001). Marx, Entre El Trabajo y El Empleo . *Marx, Entre El Trabajo y El Empleo* , Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Portes, A. (1995). En torno a la informalidad: Ensayos Sobre Teoría y Medición De La Economía no Regulada. *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales* , 251.

Quick , & Quick. (12 de 01 de 2017). *RIPO*. Obtenido de RIPO: <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/06/RIPO-34-2-art-1.pdf>

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición.

Russell, B. (2004). La Conquista De La Felicidad. *La Conquista De La Felicidad*, 208.

Salinas, L. E. (2016). La felicidad en el trabajo: una aproximación desde la teoría de la autodeterminación y la teoría del flujo psicológico. *Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú*, 1-1

Salessi , S. (2014). Satisfacción Laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*.

Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 67-83.

Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología* , 67-83.

Sanin , & Salanova . (2015). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *ProQuest*, 14.

Seligman. M (2005). Progreso en Psicología Positiva: Validación Empírica de Intervenciones. *American Psychological Association*, 410-421.

Seligman, M. (2003). *La Autentica Felicidad*. Barcelona: Vergara.

Seligman, M. (2003). *La Autentica Felicidad*. Barcelona: Vergara.

Seligman, M. (2003). *La Autentica Felicidad*. Barcelona: Vergara.

Seligman, M. (2011). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *ProQuest*, 14.

Seligman,M. (12 de 01 de 2017). Obtenido de <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/06/RIPO-34-2-art-1.pdf>

Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 126-127.

Seligman, M. (1995). The effectiveness of psychotherapy: The Consumer Reports Study, *American Psychologist*, 50, 12, 965-974.

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

Seligman, M., Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress, *American Psychologist*, 60, 5, 410-421.

Seligman, M., Rashid, T. & Parks, A. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 774-788.

Seligman, M. (2009, junio). Special Lecture. Documento presentado en First World Congress on Positive Psychology. International Positive Psychology Association, Philadelphia, EE.UU.

Seligman, M., Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress, *American Psychologist*, 60, 5, 410-421.

Shan Liao, P. (2014). ¿Más feliz o menos infeliz? Comparación de los diseños equilibrados y no equilibrados para la escala de respuesta de la felicidad general. *Springer Link*, 1407-1423.

Sheldon, K.M. & Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being. New empirical support for humanistic theories. *Journal of humanistic psychology*, 41, 30-50.

Taylor, F. (1976). *Principios De La Administracion Cientifica*. Mexico : Herrero .

Taylor, F. (1984). *Management Científico*. España: Hyspamerica.

Town , R., Wholey , D., Kralewski, J., & Dowd, B. (2004). Evaluación de la influencia de los incentivos en médicos y grupos médicos. *Med Care Res Rev*, 80-120.

Vaquero, A., & Gutierrez, G. (2007). Teoria de la frustacion. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10-20.

Vázquez, C. (2006). La Psicología Positiva en perspectiva. En *Papeles del Psicólogo*, 27, 1-2.

Yutang, L. (2005). *La Importancia De Vivir*. Buenos Aires: Sudamericana.

Zemelman, H., & León, E. (1997). *subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*. España: Anthropos.