

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Felicidad en trabajadores de tiendas de la Asociación de Comerciantes de la
“Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Katherine Yesenia Alvarez Almeyda

Lima-Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Carmen y Juan, que me apoyaron en este proceso, también va dedicado a mis hermanos que son mi gran motivo e inspiración. Gracias a ustedes he llegado hasta aquí.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por el apoyo brindado, por la motivación para realizar y cumplir los objetivos que me propongo, empezando por este logro ya que es por y para ustedes.

A cada que persona que conocí en el camino y que día a día me apoyaron, los que se desvelaron y me alentaron a seguir, muchas gracias.

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante Ustedes mi investigación titulada "FELICIDAD EN TRABAJADORES DE TIENDAS DE LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES DE LA "GALERIA CRISTAL" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Katherine Yesenia Alvarez Almeyda

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
PRESENTACION.....	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema Principal	18
1.2.1 Problemas Secundarios	18
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 Justificación e importancia del problema.....	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEORICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1. Internacionales.....	21
2.1.2 Nacionales.....	22

2.2 Bases Teóricas	24
2.2.1 Felicidad	24
2.2.2 Modelos	24
2.2.3 Enfoques	27
2.4 Definiciones Conceptuales	30
2.4.1 Felicidad	30
2.4.2. Sentido Positivo de la Vida	30
2.4.3. Satisfacción con la Vida	30
2.4.4. Realización Personal.....	31
2.4.5. Alegría de Vivir.....	31
CAPITULO III.....	32
METODOLOGIA.....	32
3.1 Tipo y diseño de Investigación	32
3.1.1. Tipo.....	32
3.1.2. Diseño.....	33
3.2 Población y Muestra	33
3.2.1. Población.....	33
3.2.2. Muestra.....	34
3.3 Identificación de la Variable y su Operacionalización	34
3.3.1 Operacionalizacion de la Variable.....	35
3.3.2 Aplicación y Calificación.....	37
3.4 Técnicas e instrumentos de Evaluación y Diagnostico	37
3.4.1 Técnicas	37
3.4.2 Instrumento	37
3.4.3. Validez.....	38
3.4.4. Confiabilidad	39

3.4.5 Baremación	40
3.4.6. Baremo de Puntaje Total	40
CAPITULO IV	41
PROCESAMIENTO, PROCESACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	41
4.1 Procesamiento de Resultados.....	41
4.2 Presentación de los Resultados.....	42
4.3 Análisis y discusión de los resultados.....	54
4.4 Conclusiones.....	58
4.5 Recomendaciones.....	59
CAPITULO V	60
PROGRAMA DE INTERVENCION	60
5.1. Denominación del Programa	60
5.2. Justificación del Problema	60
5.3. Establecimiento de objetivos	62
5.4. Sector al que se dirige.....	72
5.5. Establecimiento de conductas problemas.....	72
5.6. Metodología de la Intervención	74
5.7. Instrumentos / Materiales.....	76
5.8 Cronograma	76
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS	85
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	86
ANEXO 2: Carta de Presentación	87
ANEXO 3: Instrumento de Evaluación	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	35
Tabla 2 Baremación de Dimensiones.....	40
Tabla 3 Baremación de Puntaje Total.....	40
Tabla 4 Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Felicidad	42
Tabla 5 Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes de la Felicidad	43
Tabla 6 Nivel Puntaje Total.....	44
Tabla 7 Nivel Sentido Positivo de la Vida.....	46
Tabla 8 Nivel Satisfacción con la Vida.....	48
Tabla 9 Nivel Realización Personal	50
Tabla 10 Nivel Alegría de Vivir.....	52

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo PERMA Seligman 2002, elaboración propia	26
Figura 2 Pilares de la Psicología Positiva (Elaboración Propia)	29
Figura 3 Dimensiones de la Felicidad (Elaboración Propia)	31
Figura 4 Resultados del Nivel de Felicidad	45
Figura 5 Resultados del Nivel Sentido Positivo de la Vida	47
Figura 6 Resultados del Nivel Satisfacción con la Vida	49
Figura 7 Resultados del Nivel Realización Personal	51
Figura 8 Resultados del Nivel Alegría de Vivir	53

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Felicidad de los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de S.J.M. Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo con corte transversal. La población está conformada por 100 trabajadores con edades de 18 a 58 años aproximadamente de género femenino y masculino. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado fue la escala de la felicidad de Lima. De Reinaldo Alarcón, distribuido en 4 dimensiones: sentido positivo en la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.

Las propiedades psicométricas y de adaptación indicaron que el instrumento era válido y confiable para la realidad de Perú, los resultados evidenciaron un resultado de felicidad en tres dimensiones, mientras que en la dimensión de sentido positivo en la vida evidencio un nivel infeliz.

Palabras claves: Felicidad, instrumento, personas, dimensiones, infeliz.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of Happiness of the store workers of the merchants' association of the "Cristal Gallery" of the district of S.J.M. A non-experimental descriptive design with cross section was used. The population is formed by 100 workers with ages of 18 to 58 years approximately of feminine and masculine gender. The technique of data collection was the survey and the instrument applied was the Lima happiness scale. De Reynaldo Alarcon, distributed in 4 dimensions: positive sense in life, satisfaction with life, personal fulfillment, joy of living. The psychometric and adaptation properties indicated that the instrument was valid and reliable for the reality of Peru, the results showed a result of happiness in three dimensions, while in the dimension of positive sense in life it showed an unhappy level.

Keywords: Happiness, instrument, people, dimensions, unhappiness.

INTRODUCCIÓN

La felicidad es una emoción que las personas experimentan de distintas maneras. Son muchas las definiciones que le dan a la felicidad y también como se puede obtener la felicidad desde sus experiencias o vivencias. La felicidad es considerada como el estado de ánimo de las personas que se sienten satisfechas por algo bueno que realizaron.

La presente investigación se realizó en el ámbito organizacional ya que los trabajadores pasan mayor parte de su tiempo y entregan su energía en sus tiendas de la asociación. Fue de mucha importancia este estudio ya que en la asociación se presencié una falta de actividades que puedan incrementar una actitud positiva en los trabajadores en su área laboral, ya que es un factor importante de la felicidad, ya que con la falta de actitudes positivas no pueden desarrollarse adecuadamente y esto no ayudaría a que el trabajador sea productivo para la asociación.

La presente investigación está conformada por 5 capítulos donde se tocarán antecedentes, teorías, resultados y el programa de intervención. En el capítulo I, se da a conocer el planteamiento del problema, el objetivo general, así como los objetivos específicos y finalizando con la justificación e importancia de la investigación.

Continuando con el capítulo II, se muestra el marco teórico, donde se ven los antecedentes de diferentes investigaciones con respecto a la variable estudiada, en cuanto a nacionales como internacionales. Seguido se muestra las bases teóricas detallando teorías sobre la investigación en este caso sobre la felicidad y también del instrumento de evaluación.

En el capítulo III, se da a ver la metodología de investigación que se utilizó en la presente investigación, se da a conocer la población, el instrumento utilizado para la evaluación.

Siguiendo con el capítulo IV, se muestran los resultados obtenidos de la investigación, así como la discusión, conclusiones y recomendaciones que se formularon de acuerdo a la investigación.

Y finalizamos con el capítulo V, donde se explica el programa de intervención que se realizó para reforzar e incrementar la felicidad en el grupo de trabajadores evaluados. Como complemento está presente las bibliografías y los anexos que son la matriz de consistencia, el instrumento utilizado y los documentos de validación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Ahora en la actualidad el mercado en Perú está más competitivo en cuanto al rubro de negociantes comerciales ya sea dentro de locales (tiendas) o ambulantes que hoy en día es lo que abunda más, tener un negocio propio informal pero que a fin de cuentas rinde más o hay más ganancias que dentro de una tienda comercial ya que los ambulantes ofrecen los mismos productos que las tiendas, pero a un precio más bajo.

Por eso es muy importante que las empresas o asociaciones pongan mayor énfasis en lograr tener un capital diferente y que no sea imitable lo cual generara a la larga mantenerse vigente y alcanzar el éxito, pero esto depende también mucho de la calidad de atención que se le brinde al público y con esto se lograra tener fidelización del cliente.

La calidad de atención no solo depende del trabajador de las tiendas que dependen de un sueldo, sino también de la asociación.

Si hablamos de la felicidad en el ámbito laboral llegamos a la conclusión que la felicidad es el compromiso del trabajador, así como también de la empresa u asociación para así lograr el bien estar tanto del trabajador como para la asociación.

Internacional

Según EuropaPress (2017) en un artículo publicado en el diario “el periódico” dio a conocer que crearon un departamento de felicidad por el cual su objetivo es mejorar el nivel de la felicidad de los trabajadores de diferentes compañías consiguiendo así un 88% más de productividad, una reducción del 50% en rotación del personal y aumento del 200% de solicitudes de trabajo en una empresa.

Asimismo, Departamento de la felicidad consiste en brindar herramientas en lo cual ayude a las personas de recursos humanos a desarrollarlo con los trabajadores dentro de la compañía. Lo que se llega a conseguir con la creación del departamento de la felicidad es que si se cuenta con un entorno feliz abrían mejoras en cuanto a la salud y a la seguridad del equipo de trabajo, también mejora de la imagen de la empresa y el sentimiento de pertenencia de los trabajadores y lo importante es que aumentaría la motivación del personal.

Según la ONU (2018) Organización de las Naciones Unidas, señala según su último informe sobre la felicidad que los latinoamericanos cuentan con niveles de felicidad más altos que otros países del mundo ya que ante problemas sociales y/o económicos los latinoamericanos tienen quien los apoye como las familias o algunas instituciones para superar ciertos problemas.

Según EFE: SALUD España (2019), en su artículo nos habla de los factores de los cuales son las claves para la felicidad laboral como la flexibilidad en cuanto al horario, un buen ambiente laboral, un buen jefe y el salario.

Esta encuesta se realizó a la empresa ADECO a más de 3,500 trabajadores españoles quedando en primera estancia con un 8,22 punto sobre 10 un buen horario laboral, con 8,21 un buen ambiente de trabajo, con 7,98 un jefe y quedando como último lugar el salario.

Nacional

Según Info capital Humano (2016), en el artículo nos dice que el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. La pregunta establecida en la encuesta fue ¿eres feliz en tu trabajo? De los cuales el 76% contestó con un respuesta negativa y consiguiente a las demás preguntas los resultados fueron que el 22% indica que es porque no está en trabajo desafiante, el 20% señala que no cuenta con un buen clima laboral, el 19% indica que su jefe no es un buen líder, el 12% dice que es porque no está de acuerdo con su remuneración, el 10% indica que la empresa no le retribuye a que no puede aportar nuevas ideas y el 7% no le entregan posibilidades de ascenso.

Según Info capital Humano (2017), en este artículo nos dice que la felicidad se considera como la medida adecuada del progreso social y objetivo de las políticas públicas.

Asimismo, nos dice que Perú se encuentra ubicado entre los países menos felices de la región LATAM, ubicándolo en el puesto 8 de 10 y a nivel global está ubicado en el puesto 63 de 155 países.

Local

Según el diario Gestión (2014) mediante una encuesta de trabajando.com se encuestó a 2,350 peruanos sobre la felicidad, en el cual el 17% afirma que es feliz con su trabajo. Por otro lado, un 57% cree que conseguirá la felicidad si el salario el cargo sea mayor.

Asimismo, un 16% afirmó que un buen sueldo sería suficiente para poder permanecer en el trabajo y por otro lado un 91% nos dicen que serían más felices si tuvieran un negocio propio.

Según RPP noticias, (Radio programas del Perú 2016), informa que nuestro país Perú queda ubicado en el quinto lugar entre 7 países en cuanto al sondeo que mide la felicidad en el trabajo. Según (IFO) solo el 35% de los trabajadores peruanos se sienten contentos con su trabajo mientras el 65% restante de los trabajadores peruanos se encuentran descontentos con su empleo.

Según el diario Comercio (2016), en uno de sus artículos se hace una comparación entre trabajadores peruanos con trabajadores de Estados Unidos y Colombia en las cuales en ambos países el nivel de porcentaje es alto y haciendo la comparación con Perú solo el 30% de sus trabajadores son felices en sus centros de labores de los cuales nos dan dos factores que estarían afectando el nivel de satisfacción de los trabajadores, uno de ellos sería la falta de equilibrio en su vida personal y laboral y la poca confianza en la organización.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cuál es el nivel de la felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores”?

1.2.1 Problemas Secundarios

- ¿Cuál es el nivel del sentido positivo de la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal “del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es el nivel de la satisfacción con la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal “del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es el nivel de la realización personal en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es el nivel de la alegría de vivir en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de la felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar el nivel del sentido positivo de la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.

- Identificar el nivel de la satisfacción con la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.
- Precisar el nivel de la realización personal en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.
- Concretar el nivel de la alegría de vivir en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.

1.4 Justificación e importancia del problema

La finalidad de la investigación es evaluar la felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.

Según un artículo publicado en el año 2017 del diario el periódico. Esta investigación presente busca conocer la satisfacción con su trabajo ya que, si se encuentra feliz en su entorno y también el nivel de felicidad de los trabajadores, se podrán visualizar índices de productividad, sentimientos de pertenencia en el lugar de trabajo y a su vez motivación del trabajador.

Al hablar de la importancia de esta prueba en cuanto a los trabajadores de la asociación de comerciantes es conocer el nivel de felicidad en el cual se encuentran, conocer cuan satisfechos se encuentran con su vida y si se sienten realizados, para así dar a conocer como es su calidad y su buen desenvolvimiento en cuanto a su trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Gomes y Muñoz (2016) En el país de Colombia, se realizó la tesis titulada “Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada”. El objetivo general es proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones promueven la felicidad en sus trabajadores. El diseño de la investigación es cualitativo con método de investigación. En cuanto al instrumento se realizó un modelo de entrevista estructurada a base de las 24 fortalezas de carácter de Martin Seligman.

Gonzales (2015) en el país de España, se realizó la tesis titulada “Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad”. El objetivo general es estudiar el bienestar de los trabajadores. El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional. La población fue un total de 585 trabajadores. La prueba utilizada fue subjective happiniess scale por lyubomirsky y lepper (1999). Obteniendo como resultados desprendemos la idea de que un trabajador disfrute y se sienta comprometido con su trabajo y así estará más feliz y satisfecho con su vida.

Aranda (2016) en el país de Colombia se realizó la tesis “La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones”. El objetivo General es implementación de un modelo de felicidad en el trabajo. El diseño de la investigación es de tipo cualitativo mediante la observación, en cuanto al instrumento se basaron a la entrevista y la investigación. En una de las conclusiones nos dicen que se obtuvieron mejores resultados y la prueba es que han incrementado su competitividad, producción y rentabilidad.

2.1.2 Nacionales

Espinoza (2018) en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima norte”. El objetivo general es conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima norte. El diseño de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo. La población fue un total de 60 colaboradores administrativos de 34 hombres y 26 mujeres. La prueba que utilizamos es la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2006), los resultados demuestran que el nivel de felicidad en los colaboradores de la universidad, indican que un 45.9% se encuentran en un nivel muy alto y un 3.3% en un nivel muy bajo.

Navarro (2017) en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Nivel de Felicidad en colaboradores en el área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana”. El objetivo general fue conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana. El diseño de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo. La población fue un total de 50 colaboradores de 35 hombres y 15 mujeres. La prueba que se utilizó fue la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Teniendo como resultados que un 10% muestra un nivel de felicidad muy alto, un 26% presenta un nivel de felicidad muy bajo y un 28% presenta un nivel de felicidad medio.

Callalli (2017) en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao”. El objetivo general fue Identificar la relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. El diseño de investigación es de enfoque descriptivo – correlacional. La población fue un total de 216 trabajadores de ambos sexos. La prueba que se utilizó fue la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Los resultados indican que el nivel de felicidad que más destaca está presentado por un 53.2% siendo el nivel muy alto, el nivel medio representado por un 30.6% y un nivel bajo con un 16.2%.

Guerrero y Joo (2014) en la ciudad de Chiclayo, se realizó la tesis titulada Clima laboral y felicidad en trabajadores de una distribuidora de Chiclayo el objetivo general fue determinar Clima laboral y felicidad en trabajadores de una distribuidora de Chiclayo la relación que existe entre clima laboral y felicidad en los trabajadores de una distribuidora de Chiclayo. El diseño de la investigación es descriptivo Correlacional. La población fue un total de 140 trabajadores de ambos sexos. La prueba que se utilizó fue la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Los resultados de la investigación permitieron determinar la relación entre las variables estudiadas ya que no existe relación significativa.

Paz y Espinoza (2017), en la ciudad de Arequipa se realizó la tesis titulada “Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- Claro Arequipa”. El objetivo general es determinar el grado de influencia que tiene la variable felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- Claro Arequipa. El diseño de la investigación es no experimental, tiene un alcance exploratorio preliminar, un enfoque descriptivo y correlacional. La muestra fue de 40 trabajadores entre 20 y 40 años. El instrumento que se utilizó fue una encuesta tomando como base el cuestionario Gallup Q12, el modelo PERMA (2014). Teniendo como resultados en la investigación se obtuvo 0,60 y 0,62 lo cual quiere decir que se tiene una correlación alta positiva.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Felicidad

Según Rojas (2000), nos dice que la felicidad es un tema interminable, que es un rompecabezas que siempre falta una pieza. Pero ante todo define que la felicidad es un estado del ánimo en el cual el ser humano tiene que estar contento consigo mismo y si uno no sabe que es lo que quiere no puede llegar a ser feliz.

Según Vásquez (2006). Una de las preguntas que las personas se cuestionan es donde buscar la felicidad. Vásquez nos dice que para la mayoría de personas “felicidad” es ausencia de malestar. Y según el punto de vista psicológico el bienestar subjetivo es la definición adecuada para el término de Felicidad.

Según Bisquerra (2000), la felicidad permite ser más empáticos, por lo cual favorece al ser humano en cuanto a la aparición de ideas altruistas, crea actitudes positivas hacia los demás y hacia uno mismo, lo cual favorece confianza, autoestima, rendimiento cognitivo entre otros. Asimismo, brinda estados de tranquilidad que facilitan el bienestar. La felicidad potencia estados de bien estar.

2.2.2 Modelos

2.2.2.1 Educación para la Felicidad (Fordyce 1977- 1983)

Fordyce, fue uno de los primeros intentos de construcción de un “modelo de persona Feliz”. Luego de una revisión profunda sobre la felicidad el objetivo de crear este constructo fue mejorar los niveles de felicidad en sus estudiantes.

En este constructo se detallan 14 rasgos con conexión a tres áreas básicas: personalidad, relaciones sociales y la implicación en la actividad laboral, que según Fordyce hacen de la persona alguien feliz.

1. Ser más activo y permanecer ocupado en:
 - Actividades placenteras
 - Actividades de alta demanda física
 - Actividades novedosas
 - Actividades en compañía
 - Actividades no triviales.

2. Dedicar más tiempo a la vida social.
3. Ser productivo en un trabajo al que se conceda significado
4. Mejor gestión del tiempo
5. Detener las preocupaciones
6. Adecuar las metas y expectativas
7. Desarrollar un estilo de pensamiento positivo y optimista.
8. Estar centrado en el presente.
9. Trabajar en busca de una personalidad sana.
10. Desarrollar una personalidad sociable.
11. Ser uno mismo.
12. Eliminar los sentimientos negativos y los problemas.
13. Fomentar y conservar las relaciones íntimas como primera fuente de felicidad.
14. Apreciar la felicidad.

2.2.2.2 Modelo PERMA de Martin Seligman.

Según Seligman (2002), el modelo PERMA engloba 5 factores principales de los cuales el desarrollo y mejora son ayuda para incrementar niveles de satisfacción y motivación.

Emociones Positivas; son aquellas que implican sentimientos agradables. Trata de aumentar la cantidad de emociones positivas, no a costa del intercambio o trasposición con las negativas, si no como herramienta para lidiar con ellas.

Compromiso; es un acuerdo con nosotros mismos y con nuestras fortalezas para así alcanzar una sintonía entre ambos y que así se situé un estado de armonía, de afinidad y de flujo de conciencia (flow).

Relaciones positivas; facilitan el bienestar y el florecimiento de los individuos es por ello por lo que fomentar este aspecto puede favorecer nuestra felicidad, relaciones positivas es el factor que globalmente más cantidad de bienestar aporta.

Propósito y significado; abarca a la idea de que el sentido de nuestras vidas vaya más allá de nosotros mismos, por lo cual al alcanzar nuestros objetivos o nuestras metas subyace un significado relevante que lo imbuje de un sentido trascendental.

Éxito y sentido del logro; se debe establecer metas que nos motive a conseguir y de las cuales una vez conseguidas tiene mayor repercusión en nuestro desarrollo personal.

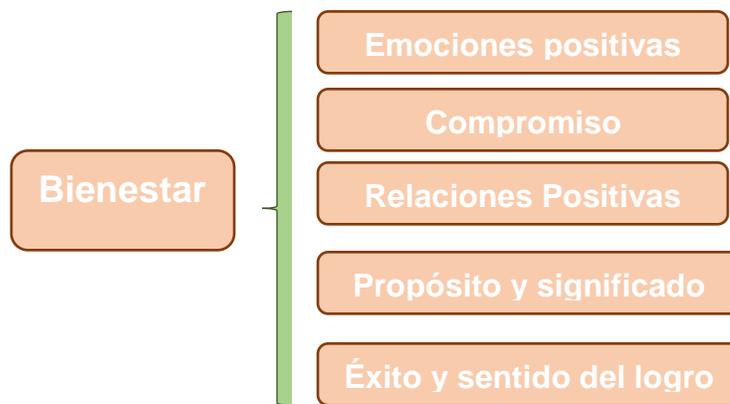


Figura 1 Modelo PERMA Seligman 2002, elaboración propia

2.2.2.3 Modelo de las tres vías hacia la felicidad (Seligman 2002)

Martin Seligman (2002), propone un marco estructural para así poder conocer las diversas vías que parecen conducir al bienestar y a la felicidad. Con esta investigación se demostró que hay tres vías por las cuales las personas pueden acercarse a la felicidad. La primera es la vida placentera, este tipo de felicidad es de corta duración. La segunda es la vida comprometida se refiere a la práctica constante de las fortalezas personales teniendo como objetivo alcanzar un mayor número de experiencias (flow). Y por último la vida significativa, es la más duradera que incluye el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo y la pertenencia a las llamadas instituciones positivas.

2.2.3 Enfoques

2.2.3.1 Psicología Positiva.

Desde la década del 60 hasta finales del siglo XX, Martin Seligman de la Universidad de Pennsylvania; Mihaly Csikszentmihalyi quien fuera director del departamento de psicología en la universidad de Chicago, entre otros psicólogos norteamericanos, promovieron y elaboraron una concepción más positiva de los seres humanos, un hombre que posea cualidades buenas y positivas. Este equipo de científicos llevó a cabo investigaciones en diferentes líneas temáticas que contribuyeron a la gestación y posterior nacimiento de la Psicología Positiva.

Se ha podido apreciar en algunas investigaciones que el nacimiento de la psicología positiva se fija el año de 1998 cuando Seligman al comenzar su periodo presidencial en la Asociación Americana de Psicología (APA), en la que expuso que la psicología no es una mera rama del sistema de salud pública, ni una simple extensión de la medicina, sino que su misión es mucho más amplia, es el hacer mejor la vida de todas las personas.

Seligman propuso el nombre de Psicología Positiva a la nueva corriente psicológica, contando con el apoyo del investigador Csikszentmihalyi. Ellos son considerados los fundadores de esta nueva orientación. En el pensamiento de ambos científicos, la psicología positiva es considerada la ciencia de la experiencia subjetiva, de los rasgos positivos individuales y de las instituciones comprometidas a mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías, los fundadores dan a ver que la psicología positiva busca catalizar un cambio de enfoque, que se preocupa no sólo en reparar el daño en el comportamiento, sino orientar a la psicología a una concepción del hombre como totalidad, estudiar los procesos que subyacen a las emociones positivas, las bases del bienestar psicológico y de la felicidad, así como el desarrollo de los potenciales cognitivos, emocionales, interpersonales, cívicos, de moderación y trascendencia, que el individuo posee en estado latente.

Según seligman (2003) En cuanto a la psicología positiva su finalidad es darle importancia al estudio de la satisfacción y bienestar del ser humano, ya que “La Psicología no es solo el estudio el estudio de patologías o daños ocasionados en el comportamiento, es también el estudio de la fortaleza y la virtud del ser humano. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros”. De esa manera se concertaron como los pilares de la psicología positiva al: El estudio de las emociones positivas, al estudio de los rasgos positivos y al estudio de las instituciones positivas.

2.2.3.2 Las emociones Positivas

Las emociones positivas son signos o marcadores de esa vida floreciente (Fredrickson 2001, 218). Según Fredrickson Las emociones son tendencias de respuesta multicomponente que se desarrollan en períodos de tiempo relativamente cortos. Una emoción comienza con la evaluación de un individuo del significado personal de algún acontecimiento que le sucedió.

Si bien las emociones positivas son fugaces también tienen consecuencias a largo plazo en los individuos. Según Fredrickson (2001) dirá que las emociones positivas son un vehículo para el crecimiento individual y la conexión social, es decir mediante la construcción de los recursos personales y sociales de las personas, las emociones positivas mejoran a las personas proveyéndoles una mejor vida en el futuro.

Seligman propone que la felicidad consiste en tener la mayor cantidad de momentos felices a lo largo de la vida. Esto se trabaja en el pasado, en el presente y en el futuro.

2.2.3.3 Rasgos positivos

El representante en este campo es Csikszentimihalyi, donde nos dice que este punto tiene que ver con el compromiso, este estudio está relacionado con las fortalezas, virtudes personales y la capacidad de experimentar.

Según Seligman y Csikszentimihalyi (2000) estos objetivos han llevado hacia el estudio de los elementos determinantes del bienestar psicológico, pero además han derivado hacia el análisis y exploración de las características positivas de las personas en tanto, talentos, virtudes, valores o fortalezas (así como de aquellas estructuras organizativas, como el trabajo, la familiar o las sociedades como vehículos que promueven el bienestar).

2.2.3.4 Instituciones Positivas

Es la vía de acceso o vida con significado. Tiene relación con la búsqueda de sentido, por lo que su comprensión implica: contextualización y amplitud. En este tercer punto nos referimos a la aplicación de las fortalezas personales para el desarrollo de uno mismo. Es poder poner en práctica las fortalezas para ayudar a los demás y hacer que éstos puedan desarrollar sus potencialidades. Cuando hablamos de las instituciones positivas nos referimos a los medios por los cuales la persona puede contar como la familia, trabajo, escuela y comunidad por lo tanto se trata de dar a ver las capacidades de uno mismo al servicio de los demás para así obtener un significado vital.

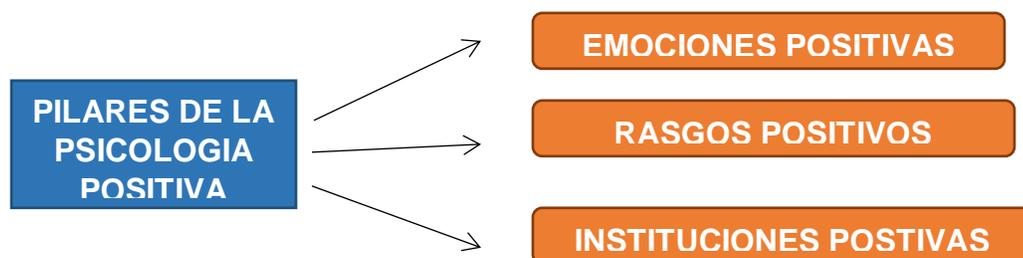


Figura 2 Pilares de la Psicología Positiva (Elaboración Propia)

2.4 Definiciones Conceptuales

2.4.1 Felicidad

Según Aristóteles (384 a.C. - 322 a.C.) define la felicidad con la frase “La Felicidad depende de nosotros mismos”, Aristóteles decía que el ser humano persigue la felicidad, pero no todos de la misma manera, cada quien tiene una manera diferente buscar cosas que nos hagan felices, pero cada quien debe conocerse tal cual y saber diferenciar que cosas podrían hacer que logremos nuestras metas y así autorrealizarnos. Ya que Para Aristóteles ser feliz es autorrealizarse cumplir con nuestras metas o cosas que queremos realizar.

2.4.2. Sentido Positivo de la Vida

“Este factor expresa las actitudes y las experiencias positivas hacia la vida. Así, la felicidad supone estar ausente de estados depresivos, de sensación de fracaso, de intranquilidad, y tener pensamientos y sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, sentir que se encuentra sentido a su existencia (Alarcón, 2006). Para ello, se espera que las personas brinden respuestas de rechazo a los ítems que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, siendo su contraparte los sentimientos positivos tales como tranquilidad, realización, optimismo, demostrando así vive las experiencias necesarias para poder tener una percepción positiva sobre la vida, y para que también pueda afianzar su sentimiento de felicidad”.

2.4.3. Satisfacción con la Vida

“En este factor se encuentra la satisfacción por lo obtenido. Indica que la felicidad se encuentra en la adquisición de un bien que se anhela satisfacción por todo lo alcanzado. Esto deriva del concepto filosófico griego de la felicidad, donde la felicidad por naturaleza del ser humano es, el cual todas las personas aspiran (Alarcón 2006)”

2.4.4. Realización Personal

“En este factor se define a la felicidad, más que como un estado temporal, como la vivencia de la felicidad. Así, esta felicidad plena implica autosuficiencia y estar orientado hacia las metas que la persona considere significativas e indispensables para su vida (Alarcón, 2006)”.

2.4.5. Alegría de Vivir

“Se refiere a la satisfacción de vivir. Indica sucesos positivos y la sensación plena de conformidad con la vida. (Alarcón, 2006)”.



Figura 3 Dimensiones de la Felicidad (Elaboración Propia)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que va a determinar y recolectar datos sobre los diversos aspectos y/o dimensiones del fenómeno que se está investigando.

Según Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”.

Según Tamayo y Tamayo M. (Pág. 35), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Según Hernández, Fernández y Baptista, “la investigación descriptiva es el tipo de estudio que describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.”

3.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna de las variables. El diseño no experimental no hace variar intencionalmente ninguna variable.

“**Según Hernández, Fernández y Baptista**, La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”.

“**Según Kerlinger** nos dice que la investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

“**Según Arnau (1995)** utiliza el término investigación no experimental para denominar genéricamente a un conjunto de métodos y técnicas de investigación distinto de la estrategia experimental y cuasi-experimental. Destaca que en este tipo de investigaciones no hay ni manipulación de la variable independiente ni aleatorización en la formación de los grupos”.

3.2 Población y Muestra

3.2.1. Población

La Población de estudio está conformada por 100 trabajadores de ambos sexos del cual son trabajadores de una asociación de comerciantes Galería Cristal de San Juan de Miraflores.

Según Tamayo (2012) “señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”.

Según Arias (2006) “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Hurtado y Toro (1998), “La población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo. (p.79)”

3.2.2. Muestra

El tipo de muestra es censal, pues se seleccionó el 100% de la población, al considerar a toda la población que conforman los trabajadores de la Asociación de comerciantes Galería Cristal. La muestra está conformada por 100 trabajadores de la asociación. “Vale la aclaración que en esta investigación no se utilizó ninguna fórmula para obtener la muestra.”

Según Tamayo, T y Tamayo, M (1997), “afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”.

Balestrini (2006): “La muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible. (p.141)”.

3.3 Identificación de la Variable y su Operacionalización

La Variable que se estudiara es de la felicidad, teniendo como objetivo medir las dimensiones de la Felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.

3.3.1 Operacionalización de la Variable

Tabla 1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	Dimensiones	Peso	N° de Ítems	Indicadores	Niveles
<p>FELICIDAD</p> <p>“Alarcón (2009), nos dice que la felicidad se produce cuando el hombre experimenta un estado de satisfacción plena, teniendo un carácter causal. Además, que es individual y puede o no ser duradero, pero es perecible; asimismo, se produce cuando el hombre logra obtener el bien o bienes</p>	<p>Sentido Positivo de la Vida</p> <p>“Esta dimensión expresa las actitudes y las experiencias positivas hacia la vida. Así, la felicidad supone estar ausente de estados depresivos, de sensación de fracaso, de intranquilidad, y tener pensamientos y sentimientos positivos hacia sí mismo y Hacia la vida, sentir que se encuentra sentido a su existencia. (Alarcón, 2006)”.</p>	40.74%	11	<p>Sentido Positivo de la Vida</p> <p>(26,20,18,23, 22,02,19, 17,11,07 y 14)</p>	<p>Infeliz</p> <p>Medianamente</p> <p>Feliz</p> <p>Feliz</p> <p>Altamente Feliz</p>

anhelados”.	<p>Satisfacción con la Vida</p> <p>“En este factor se encuentra la satisfacción por lo obtenido. Indica que la felicidad se encuentra en la adquisición de un bien que se anhela satisfacción por todo lo alcanzado. (Alarcón, 2006)”.</p>	22.22%	6	<p>Satisfacción con la Vida (04,03,05,01,06 y 10)</p>	<p>Infeliz</p> <p>Medianamente</p>
	<p>Realización Personal</p> <p>“En este factor se define a la felicidad, más que como un estado temporal, como la vivencia de la felicidad. (Alarcón, 2006)”.</p>	22.22%	6	<p>Realización Personal (24,21,27,25,09 y 08)</p>	<p>Feliz</p> <p>Feliz</p> <p>Altamente Feliz</p>
	<p>Alegría de Vivir</p> <p>“Se refiere a la satisfacción de vivir. Indica sucesos positivos y la sensación plena de conformidad con la vida. (Alarcón, 2006)”.</p>	14.81%	4	<p>Alegría de Vivir (12, 15,16 y 13).</p>	

3.3.2 Aplicación y Calificación

La prueba consta de 27 preguntas de las cuales debe colocar un aspa sobre las siglas de las columnas, considerando lo siguiente: ¿TA si está totalmente de acuerdo, A si está de acuerdo? si no está de acuerdo ni en desacuerdo, D si está en desacuerdo y TD si está totalmente en desacuerdo.

3.4 Técnicas e instrumentos de Evaluación y Diagnostico

3.4.1 Técnicas

Según Rodríguez Peñuelas (2008:10) “las técnicas son medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”.

Trespalacios, Vázquez y Bello., 2005 y Bernal, (2010) nos indican que las técnicas a emplearse en la investigación son:

- a) Técnicas de recolección de información indirecta: Se recopiló información de fuentes bibliográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes de origen, pudiendo ser libros, revistas, trabajos de investigaciones, etc.
- b) Técnicas de recolección de información directa: Se recopiló información mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población.
- c) Técnica de observación: Nos permite conocer directamente el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada.

3.4.2 Instrumento

El instrumento de medición y evaluación utilizado será la Escala de la Felicidad de Reynaldo Alarcón.

Ficha técnica

- **Nombre del instrumento:** Escala de Felicidad de Lima.
- **Autor:** Reynaldo Alarcón.
- **Origen:** Universidad Ricardo Palma, Lima Perú.
- **N° de ítems:** está conformada por 27 ítems, según escala de tipo Likert, de cinco alternativas: totalmente de acuerdo, acuerdo, ni acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo y totalmente en desacuerdo.
- **Administración:** Individual o colectiva.
- **Duración:** Variable (10-15 min. Aproximadamente)
- **Factores Identificados:** Evalúa 4 factores de la felicidad, los cuales son: “sentido positivo de la vida”, “satisfacción con la vida”, “realización personal”, “alegría de vivir”.

3.4.3. Validez

La validez de esta escala se enfoca en dos puntos de vista. El primero se enfocó en cuanto a los hallazgos de investigaciones que dieron evidencia a una fuertes relación entre felicidad y algunas variables psicológicas. En cuanto a la segunda se enfocó en buscar la determinación de la estructura interna de esta escala mediante el análisis factorial.

Correlaciones entre la escala de la felicidad y variables de la personalidad, se sometieron las correlaciones escala de la felicidad, escalas de extraversión y el de neuroticismo del inventario de personalidad de Eysenck EPI (Anicama 1985). De los cuales escala de felicidad y extraversión se encontró una correlación alta y significativa, mientras que con neuroticismo la correlación fue negativa y alta.

Obteniendo estos resultados se llegó a la conclusión que la extraversión es un buen predictor de la felicidad, mientras que el neuroticismo no favorece a la felicidad.

Correlaciones entre felicidad y afectos positivos y negativos, se correlaciono la escala felicidad con la escala de afectos positivos de los cuales los resultados fueron que existe una correlación positiva y significativa entre la escala felicidad y la escala de afectos positivos. En cuanto a la correlación de felicidad y afectos negativos la correlación fue significativa y negativa.

Validez Factorial de la Escala, la validez fue evaluada mediante el análisis factorial, de los cuales se identificaron cuatro componentes de los cuales estos cuatro componentes sumados explican el 49.79% de varianza total. La rotación ortogonal de la matriz de componentes agrupo los 27 elementos en cuatro factores independientes. El factor 1 consta de once elementos, el factor 2 y 3 constan de 6 elementos y el 4 consta de cuatro elementos.

3.4.4. Confiabilidad

Correlación Ítem-Escala, la finalidad fue conseguir la mejor consistencia interna de la escala, por lo cual se practicaron correlaciones entre los ítems y la puntuación de la escala. Se lograron eliminar 3 reactivos ya que mostraban correlaciones bajas. Como resultado se llegó a la conclusión que las correlaciones son altamente significativas.

Correlaciones Inter-Ítem, la medida de las correlaciones indican que una significativa relación entre los ítems de la escala ($r=28;p<01$), aun cuando los ítems muestran diferencias, el análisis de varianza entre los ítems indican diferencias significativas, es decir cada ítem conserva autonomía dentro de la escala.

Coefficiente Alfa de Cronbach, los valores de alfa son significativos, la escala total muestra una elevada consistencia interna por que se basa en ítems estandarizados.

Coefficiente Split-Half, se determinó el coeficiente de mitades de Spearman y el de Split- Half, en lo cual ambas magnitudes son importantes y respaldan alta confiabilidad de la escala.

3.4.5 Baremación

Tabla 2 Baremación de Dimensiones

	INFELIZ	MEDIANAMENTE FELIZ	FELIZ	ALTAMENTE FELIZ
FACTOR I	Menos de 24	25 a 38	39 a 51	52 a mas
FACTOR II	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a mas
FACTOR III	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a mas
FACTOR IV	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a mas

3.4.6. Baremo de Puntaje Total

Tabla 3 Baremación de Puntaje Total

PUNTAJE	FELICIDAD
119-135	Muy Alta
111-118	Alta
96-110	Media
88-95	Baja
27-87	Muy Baja

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO, PROCESACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de Resultados

Después de reunir la información se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transmitirla a una base de datos computarizada (**MS Excel 2013** y **IBM SPSS Statistics versión 22**)
- Se determinó la **distribución de las frecuencias** y la incidencia participativa (**porcentajes**) de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor Máximo y valor mínimo

Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2 Presentación de los Resultados

Tabla 4 Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Felicidad

FELICIDAD		
N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		85,71
Mínimo		68
Máximo		109

El estudio realizado de 100 sujetos, sobre la **FELICIDAD** tiene como interpretación los siguientes datos:

Una **media** de 85,71, que se categoriza como “**Muy Baja**”

Un valor mínimo de 68 que se categoriza como “**Muy Baja**”

Un valor máximo de 109 que se categoriza como “**Media**”

Tabla 5 Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes de la Felicidad

Estadísticos Descriptivos

		Sentido Positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización Personal	Alegría de Vivir
N	Válido	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0
Media		22,74	23,58	22,49	16,90
Mínimo		14	15	15	11
Máximo		42	30	29	20

Correspondiente a las **dimensiones** que abarcan la **Felicidad** se puede observar los siguientes resultados:

- En la dimensión **Sentido Positivo de la Vida** se puede observar:
Una **media** de 22,74 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”
Un **mínimo** de 14 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”
Un **máximo** de 42 que se categoriza como “**Medianamente Feliz**”
- En la dimensión **Satisfacción con la vida** se puede observar:
Una **media** de 23,58 que se categoriza como “**Feliz**”
Un **mínimo** de 15 que se categoriza como “**Medianamente Feliz**”
Un **máximo** de 30 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”
- En la dimensión **Realización Personal** se puede observar:
Una **media** de 22,49 que se categoriza como “**Feliz**”
Un **mínimo** de 15 que se categoriza como “**Medianamente Feliz**”
Un **máximo** de 29 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”
- En la dimensión **Alegría de Vivir** se puede observar:
Una **media** de 16,90 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”
Un **mínimo** de 11 que se categoriza como “**Medianamente Feliz**”
Un **máximo** de 20 que se categoriza como “**Altamente Feliz**”

Tabla 6 Nivel Puntaje Total

NIVEL PUNTAJE TOTAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy baja	63	63,0	63,0	63,0
baja	32	32,0	32,0	95,0
media	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de Felicidad en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Muy Baja”** obteniendo los siguientes resultados:

- El 63,0%, se considera la categoría **“Muy Baja”**
- El 32,0%, se considera la categoría **“Baja”**
- El 5,0%, se considera la categoría **“medio”**

NIVEL PUNTAJE TOTAL

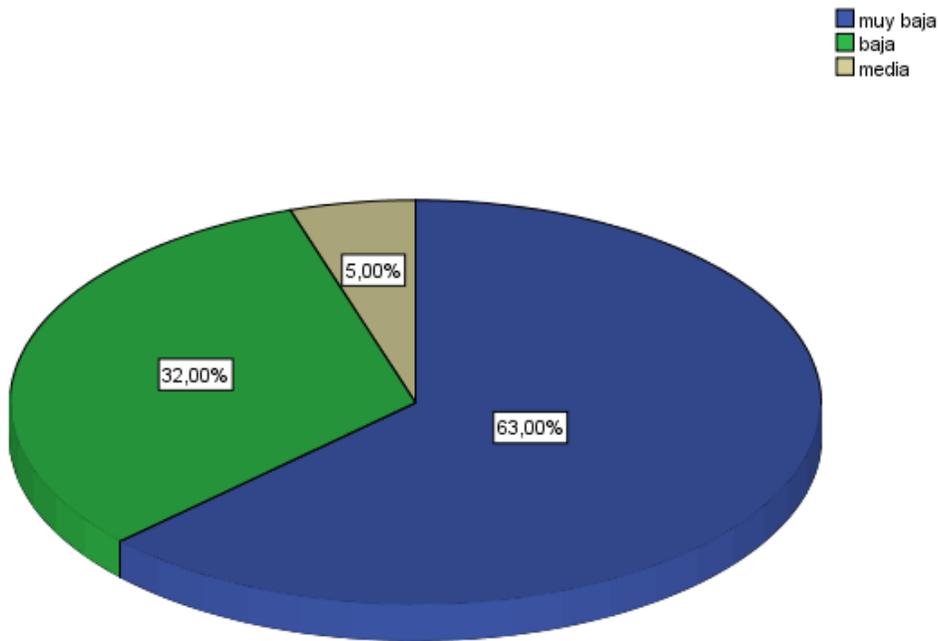


Figura 4 Resultados del Nivel de Felicidad

Comentario:

El nivel de Felicidad en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Muy Baja”**, obteniendo los siguientes datos:

- El 63,0%, se considera la **categoría “Muy Baja”**
- El 5,0%, se considera la **categoría “Promedio”**

Tabla 7 Nivel Sentido Positivo de la Vida

Nivel Sentido Positivo de la vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido infeliz	73	73,0	73,0	73,0
medianamente Feliz	26	26,0	26,0	99,0
Feliz	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel Sentido Positivo de la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Infeliz”**, obteniendo los siguientes resultados:

- El 73,0%, se considera la **categoría “Infeliz”**
- El 26,0%, se considera la **categoría “Medianamente Feliz”**
- El 1,0%, se considera la **categoría “Feliz”**

Nivel Sentido Positivo de la vida

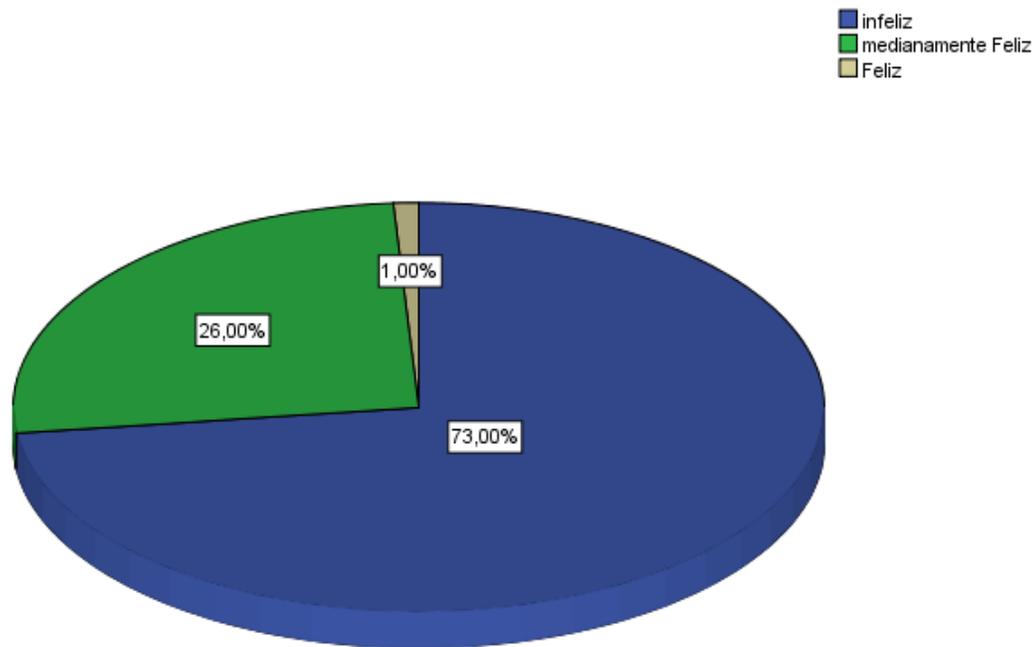


Figura 5 Resultados del Nivel Sentido Positivo de la Vida

Comentario:

El nivel de Sentido Positivo de la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Infeliz”**, obteniendo los siguientes datos:

- El 73,0%, se considera la **categoría “Infeliz”**
- El 1,0%, se considera la **categoría “Feliz”**

Tabla 8 Nivel Satisfacción con la Vida

NIVEL Satisfacción con la vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido medianamente Feliz	7	7,0	7,0	7,0
Feliz	55	55,0	55,0	62,0
altamente feliz	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel Satisfacción con la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55,0%, se considera la categoría **“Feliz”**
- El 38,0%, se considera la categoría **“Altamente Feliz”**
- El 7,0%, se considera la categoría **“Medianamente Feliz”**

NIVEL Satisfacción con la vida

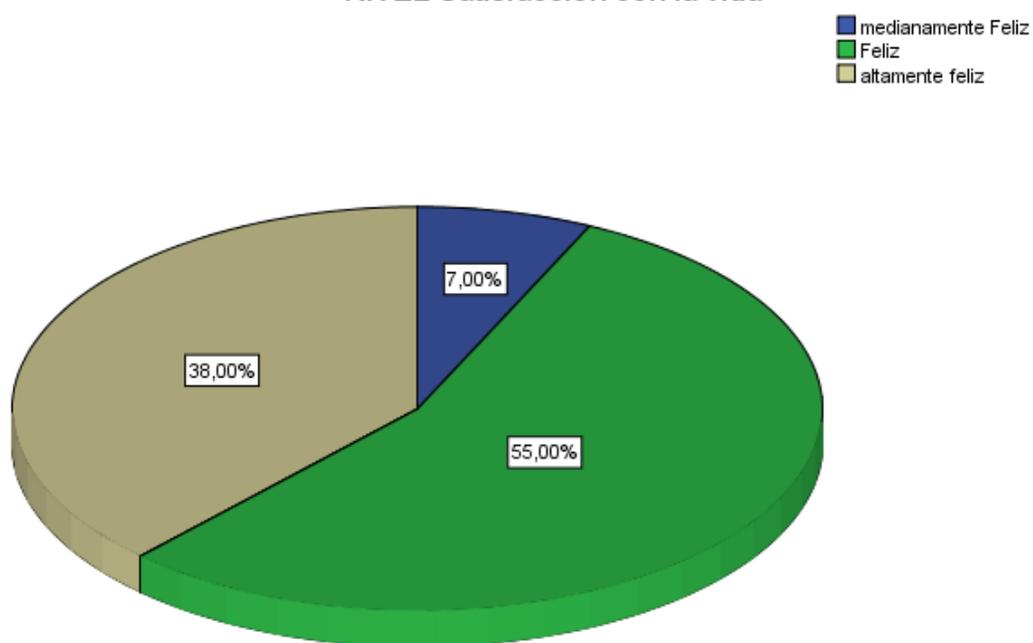


Figura 6 Resultados del Nivel Satisfacción con la Vida

Comentario:

El nivel de Satisfacción con la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**, obteniendo los siguientes datos:

- El 55,0%, se considera la **categoría “Feliz”**
- El 7,0%, se considera la **categoría “Medianamente Feliz”**

Tabla 9 Nivel Realización Personal

NIVEL Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido infeliz	1	1,0	1,0	1,0
medianamente Feliz	10	10,0	10,0	11,0
Feliz	68	68,0	68,0	79,0
altamente feliz	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel Realización Personal en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**, obteniendo los siguientes resultados:

- El 68,0%, se considera la **categoría “Feliz”**
- El 21,0%, se considera la **categoría “Altamente Feliz”**
- El 10,0%, se considera la **categoría “Medianamente Feliz”**
- El 1,0%, se considera la **categoría “Infeliz”**

NIVEL Realizacion Personal

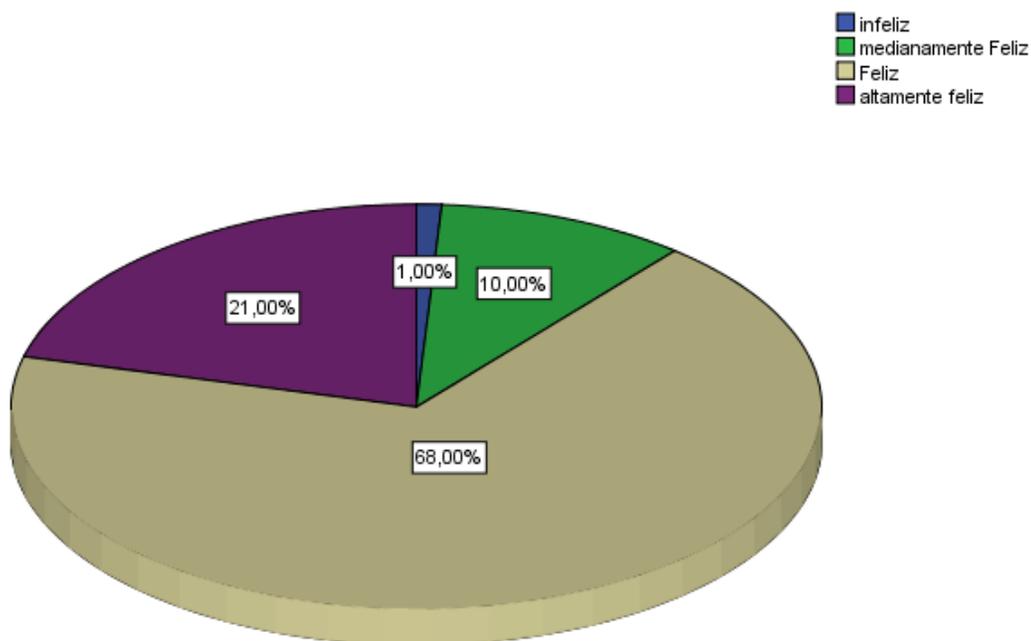


Figura 7 Resultados del Nivel Realización Personal

Comentario:

El nivel de Realización Personal en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**, obteniendo los siguientes datos:

- El 68,0%, se considera la **categoría “Feliz”**
- El 1,0%, se considera la **categoría “Infeliz”**

Tabla 10 Nivel Alegría de Vivir

NIVEL Alegría de Vivir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido medianamente Feliz	2	2,0	2,0	2,0
Feliz	44	44,0	44,0	46,0
altamente feliz	54	54,0	54,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel Alegría de Vivir en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Altamente Feliz”**, obteniendo los siguientes resultados:

- El 54,0%, se considera la **categoría “Altamente Feliz”**
- El 44,0%, se considera la **categoría “Feliz”**
- El 2,0%, se considera la **categoría “Medianamente Feliz”**

NIVEL Alegría de Vivir

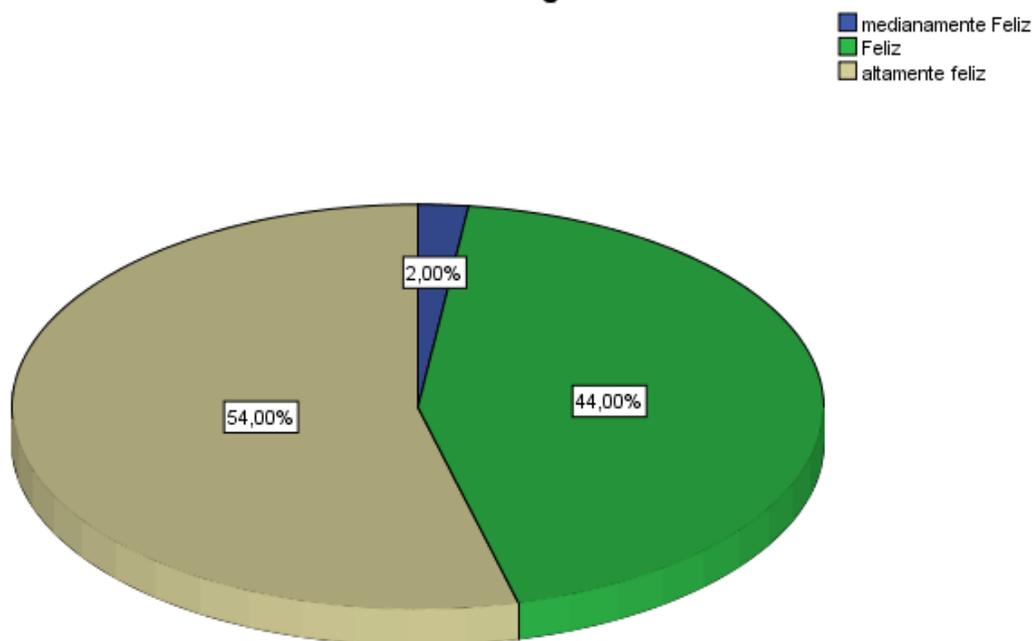


Figura 8 Resultados del Nivel Alegría de Vivir

Comentario:

El nivel de Alegría de Vivir en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Altamente Feliz”**, obteniendo los siguientes datos:

- El 54,0%, se considera la **categoría “Altamente Feliz”**
- El 2,0%, se considera la **categoría “Medianamente Feliz”**

4.3 Análisis y discusión de los resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de la Felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Contando con 100 trabajadores para la evaluación de la Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón de origen de la Universidad Ricardo Palma, Lima Perú. Obteniendo como resultado un nivel “Muy Baja” de 63,0% de Felicidad, indicando que los trabajadores poseen un nivel de Felicidad no adecuada. Por otro lado, obtiene un 5,0% con una categoría “Promedio”, indicando que poseen un nivel de Felicidad adecuada.

Según Alarcón (2009), La Felicidad se produce cuando el hombre experimenta un estado de satisfacción plena. Además, que es individual y puede o no ser duradero, pero es perecible; También, se produce cuando la persona logra obtener sus bienes anhelados”.

La felicidad es alcanzar la satisfacción plena cuando se logran las metas anheladas, cuando nuestros objetivos se realizan a través del esfuerzo y dedicación.

Continuamos con nuestro primer objetivo específico, determinar el nivel del **Sentido Positivo de la Vida** en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Se observa que el 73,0% se ubica en la categoría “Infeliz” lo que no hace ver que la gran mayoría de los trabajadores se sienten infelices en cuanto a las experiencias de su vida, sin embargo 1,0% de los trabajadores se ubica en la categoría “Feliz” lo cual indica que le encuentra sentido a su existencia.

Estos resultados similares fueron comparados con el trabajo de investigación de Espinoza (2018) que trata sobre la Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte, dicha investigación dio como resultados en el nivel Sentido positivo de la vida un puntaje de 4,9% ubicándolo en la categoría “Feliz” indicando que si encuentran sentido positivo en su existencia.

Según Reynaldo Alarcón (2006), Sentido Positivo de la Vida en esta dimensión se expresa las actitudes y las experiencias positivas hacia la vida. Así, la felicidad supone estar ausente de estados depresivos, de sensación de fracaso, intranquilidad, y tener pensamientos y sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, sentir que tiene sentido su existencia.

La felicidad comprende de expresar las experiencias de la vida con buenas actitudes, en cuanto al sentido positivo de la vida las personas no pueden involucrar cosas negativas ya que esto conlleva a emociones negativas, la persona tiene que atraer sentimientos y pensamientos positivos.

Continuamos con nuestro segundo objetivo específico, determinar el nivel de la **Satisfacción con la Vida** en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Se obtiene como resultado que un 55,0% de los trabajadores se ubica en la categoría “Feliz” lo cual indica que los trabajadores se encuentran satisfechos con sus logros obtenidos, mientras que el 7,0% de los trabajadores se encuentra en la categoría “Medianamente Feliz” lo cual indica que en este grupo de trabajadores no se encuentra tan satisfecho con todo lo que ha alcanzado hasta el momento.

Se encontraron resultados similares que fueron comparados con el trabajo de investigación de Espinoza (2018) que trata sobre la Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte, dicha investigación dio como resultados en el nivel Satisfacción con la vida un puntaje de 1,6% ubicándolo en la categoría “Medianamente Feliz” indicando que aún no alcanzan estar satisfechos con todo lo que han logrado hasta el momento.

Según Reynaldo Alarcón (2006), en esta dimensión acerca de la Satisfacción con la Vida nos dice que es la satisfacción por lo obtenido o lo logrado. Nos dice que la felicidad se encuentra en la adquisición de un bien que se anhela satisfacción por todo lo alcanzado.

La satisfacción con la vida es un constructo relevante en la calidad de vida de las personas ya que es un bien que busca el ser humano. Y es la dicha que siente la persona cuando logra lo anhelado y a eso también se le llama felicidad.

Con respecto a nuestro tercer objetivo específico, determinaremos el nivel de la **Realización Personal** en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. De los cuales se obtuvo un resultado que un 68,0% de trabajadores se encuentra en la categoría “Feliz” lo cual indica que los trabajadores se encuentran realizados y satisfechos con sus vivencias en búsqueda de su felicidad y su realización personal, por otro lado, el 1,0% de trabajadores se encuentra en la categoría “Infeliz” por lo cual vemos que muy pocas personas han podido alcanzar logros personales que satisfagan una realización personal.

Según la investigación de Espinoza (2018) que trata sobre la Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte, dicha investigación dio como resultados en el nivel Realización Personal un puntaje de 72,1% ubicándolo en la categoría “Feliz” indicando que se encuentran realizados con sus vivencias en busca de su felicidad.

Según Reynaldo Alarcón (2006), en la dimensión de Realización Personal nos dice que se define a la felicidad, más como un estado temporal, como la vivencia de la felicidad.

La Realización personal es el logro de la superación de obstáculos, que podrían limitar a la persona, pero a la vez la realización personal nos lleva a la felicidad en la cual produce una satisfacción duradera.

Continuando con nuestro cuarto objetivo específico, determinaremos el nivel de la **Alegría de Vivir** en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. De los cuales se obtuvo un resultado que un 54,0% de los trabajadores se encuentra en la categoría “Altamente Feliz” lo cual indica que la mayoría de los trabajadores se encuentran satisfechos y tiene la satisfacción plena con la vida, por otro lado, un

2,0% de trabajadores se encuentra en la categoría de “Medianamente Feliz” lo cual indica que esta pequeña cantidad de trabajadores no se encuentra satisfecho ni conforme con la vida.

Se encontraron resultados similares que fueron comparados con el trabajo de investigación de Espinoza (2018) que trata sobre la Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte, dicha investigación dio como resultados en el nivel alegría de Vivir un puntaje de 73,8% ubicándolo en la categoría “altamente Feliz” indicando que tienen una satisfacción plena con la vida.

Según Reynaldo Alarcón (2006), en la dimensión de Alegría de Vivir nos dice que es la satisfacción de vivir, indica sucesos positivos y la sensación plena de conformidad con la vida.

Alegría de vivir, como claro lo dice es la alegría que los seres humanos tienen al estar satisfechos con sus vidas y como vivieron su vida ya que sienten conformidad y comodidad con la vida.

4.4 Conclusiones

- El nivel de Felicidad en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Muy Baja”**.
- El nivel Sentido Positivo de la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Infeliz”**.
- El nivel Satisfacción con la Vida en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**.
- El nivel Realización Personal en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Feliz”**.
- El nivel Alegría de Vivir en los trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la Galería Cristal del distrito de San Juan de Miraflores, se considera **categoría “Altamente Feliz”**.

4.5 Recomendaciones

- Realizar talleres en la cual impliquen incrementar el nivel de felicidad en los trabajadores.
- Fomentar actividades que brinden el bienestar de los trabajadores de la asociación para que así se cree un buen ambiente de trabajo tanto para el trabajador como para la empresa.
- Reforzar la implementación de programas para poder desarrollar el sentido positivo de la vida en los trabajadores.

CAPITULO V
PROGRAMA DE INTERVENCION
“LA FELICIDAD”

5.1. Denominación del Programa

Taller: La Felicidad en trabajadores de una asociación de comerciantes.

5.1.1 Objetivo General.

- Incrementar la felicidad en los trabajadores de una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores.

5.1.2. Objetivos Específicos.

- Potenciar la realización personal en los trabajadores de una asociación de comerciantes.
- Fortalecer la actitud positiva de los trabajadores de una asociación de comerciantes.
- Reforzar el sentido positivo de la vida en los trabajadores de una asociación de comerciantes.

5.2. Justificación del Problema

Las personas con menores niveles de felicidad, son aquellas que no disfrutan lo que hacen, solo lo hacen por cumplir y porque saben que igualmente recibirán su remuneración mas no porque se sientan motivados o porque el trabajo en el cual están les agrade. Al no disfrutar lo que hacen su calidad de vida se ve afectada y también afecta a la empresa. También lo que se puede observar ante una persona que no está feliz en su trabajo es que encontraremos que en las relaciones sociales tienen dificultades ya que no se encuentran satisfechos dentro de su área donde laboran, es por ello que la falta de actitud, impiden que los

trabajadores no encuentren el camino para poder alcanzar la realización personal en su trabajo. Un trabajador que no es feliz no es productivo por lo tanto esto es una desventaja para la empresa, el trabajador no se compromete con la empresa, como consecuencia a que la empresa tenga una baja producción.

Según una encuesta de Adecco, El trabajo nos hace cada vez más infelices. Cada vez hay menos empleados felices en su trabajo. Según la VII Encuesta Adecco sobre 'La felicidad en el trabajo', el 23,4% de los trabajadores no es feliz en su trabajo.

La falta de felicidad en los trabajadores es debido a que no existe un buen ambiente laboral, no hay flexibilidad en los horarios, y que no hay presencia de un buen jefe, también se habla sobre un salario que no satisface al trabajador. Y es por eso que la empresa se ve afectada por que sin felicidad en los trabajadores hay una baja productividad.

Según Hodgetts y Altman nos dicen que “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”. Estas características pueden ser estructuras, descripciones de puestos, normas de desempeño, remuneraciones, tipo de liderazgo, apoyo y valores de trabajo.

Con esta definición llegamos a la conclusión que si no existe un buen ambiente de trabajo los trabajadores no podrán desarrollarse adecuadamente, ya que es un factor muy importante porque genera tranquilidad al trabajador y esto ayudaría a que el trabajador tenga una buena calidad de vida para que así pueda ser más productivo para la empresa.

Según Posada y Aguilar (2012) nos dicen que la empresa tiene que cambiar de perspectiva, promoviendo actividades para poder evidenciar lo importante que es el trabajo del colaborador para la empresa y de qué manera esta alcanza sus metas en conjunto. También señalan que, si el colaborador posee un tiempo considerable en la empresa, es porque se siente valorado e identificado con el equipo, demostrando que se siente realizado y satisfecho con sus labores.

Las empresas tienen que velar por el bienestar de sus trabajadores, brindarles motivación, un buen ambiente laboral, consideración y apreciación por lo que hacen. Para así demostrarles que a la empresa le importa mucho su bienestar y su rendimiento dentro de la empresa, como consecuencia que sea felices en la organización.

5.3. Establecimiento de objetivos

Trabajaremos con 8 sesiones:

Sesión #1 Integridad.

Objetivo: Reforzar la confianza entre los participantes del grupo.

Actividades:

- ❖ Bienvenida al grupo y presentación del taller.
- ❖ Identificación del grupo y también de los facilitadores comenzando con nombres, edades, su área de ventas, lo que más les gusta hacer, entre otros.
- ❖ Dinámica Grupal: “Rueda de la felicidad” de la cual nos ponemos de pies todos y comenzaremos con una dinámica en la cual consiste en hacer un círculo y abrazarnos de hombros y se darán indicaciones como girar a la izquierda o derecha a mayor velocidad. El mensaje que esta dinámica nos deja es como se puede trabajar en equipo como se pueden integrar no solo en el ámbito laboral sino también en lo personal. Finalizando la dinámica se felicita por el trabajo logrado.
- ❖ Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Recursos:

- **Recursos Humanos:** Presidente de la Asociación
Psicóloga
Facilitadores.
- **Recursos Tecnológicos:** Laptop
Proyector.
- **Recursos Materiales:** lapiceros
hojas de encuesta.
- **Recursos de Infraestructura:** Auditorio de la Asociación de
Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

Sesión #2 “Seamos Felices”

Objetivo: Consolidar la importancia de la felicidad y que impacto puede causar en los distintos aspectos de la vida.

Introducción: Explicación del tema ¿Qué es la felicidad? Brindar definiciones y también ejemplos o algunos casos.

Actividades:

- ❖ Se realizará la presentación y bienvenida a los trabajadores de la asociación de comerciantes a la segunda sesión, se le explica el motivo de llevar las 8 sesiones con la finalidad de buscar juntos beneficios que los lleven a mejorar su óptimo desarrollo personal en busca de la felicidad.
- ❖ Presentación del tema “Felicidad”, se mostrará un video (La Felicidad esta en ti). <https://www.youtube.com/watch?v=L6eS5TH1jA>
- ❖ Para complementar reproduciremos un video más, que lleva como nombre la Felicidad
https://www.facebook.com/PaolaNavasCoach/videos/2236280789978452/?eid=ARCV3iJloEkfBF4rITqIpB74Jio5wWIDQajx_BTVfKHd3_Up8oL2NxSqhazPpE1E06bbzk6A7xHak6gL
- ❖ Dinámica Grupal: “Mi Felicidad”, esta dinámica consiste en formar 5 grupos de 5 en los cuales cada grupo contará con un papelote, hojas bond y plumones,

en los cuales cada participante deberá escribir que es lo que les hace más feliz en el trabajo o en su vida personal, como mínimo escribirán 5 cosas, luego compartirán información con su grupo y en el papelote escribirán como máximo 2 cosas que causan felicidad en sus vidas y el grupo saldrá a exponerlo.

- ❖ Realizaremos preguntas acerca del tema de Felicidad.
- ❖ Evaluación: se realizará un pequeño cuestionario de evaluación.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: lapiceros
hojas de encuesta

Recursos Tecnológicos: Laptop
Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de
Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

Sesión #3 Realización Personal

Objetivo: Reforzar la importancia de la Realización Personal.

Introducción: Presentación acerca de la realización Personal, definiciones, ejemplos entre otros.

Actividades:

- ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 3era sesión.
- ❖ Dinámica Grupal: “Atreves del espejo”, esta dinámica consiste en formar 5 grupos de 5 personas, cada grupo contara con un espejo grande en el cual

los participantes deberán pararse frente al espejo, el facilitador les dirá cierren los ojos y regresaremos 5 años atrás y recordaremos como éramos que es lo que hacíamos antes, luego abriremos los ojos y nos miraremos fijamente al espejo y pensaremos en todos los cambios que ocurrieron durante todo este tiempo.

- ❖ El facilitador entregara una hoja con algunas preguntas referido a la dinámica. Se Finalizará con algunos participantes que quieran contar su experiencia.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: lapiceros

hojas de encuesta

espejos.

Recursos Tecnológicos: Laptop

Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 55 Minutos.

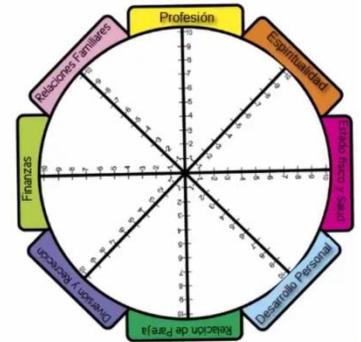
Sesión #4 Satisfacción con la Vida

Objetivo: Potenciar significado la satisfacción con la vida

Introducción: Presentación acerca de la Satisfacción con la vida, definiciones, ejemplos entre otros.

Actividades:

- ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 4ta sesión.
- ❖ Se Presentará un video que lleva por nombre: Como Lograr la Satisfacción.
<https://www.facebook.com/watch/?v=2026710747638596>
- ❖ Dinámica Grupal: “La rueda de tu vida”, esta dinámica consiste en se formaran 5 grupos de 5 personas, en el cual cada grupo contara con una rueda como el de la imagen en grande e individual en una hoja cada participante, de las cuales cada persona empezara a puntuar cuan satisfecho se siente según los ítems mostrados en la rueda, luego de eso unirán todos los puntos y verán que encuentran si es que aún se puede apreciar que se forma un circulo o una rueda y esto tiene un significado de que como gira nuestra vida y cuan satisfechos nos encontramos.
- ❖ Al finalizar la dinámica voluntariamente compartirán su experiencia, como se sintieron con esta dinámica.
- ❖ Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.



Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: lapiceros
hojas de encuesta.
Rueda de cartón
hojas bond
plumones

Recursos Tecnológicos: Laptop

Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de
Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

Sesión #5 Alegría de vivir

Objetivo: Promover la alegría de vivir de los colaboradores.

Introducción: Presentación del tema alegría de vivir, se realizarán ejemplos en los cuales cada persona participara dando un ejemplo o una anécdota.

Actividades:

- ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 5ta sesión.
- ❖ Se presentará un video que tiene como nombre "Las Reglas de juego de la felicidad" como vivir Feliz.
<https://www.youtube.com/watch?v=GCqwXZCX4do>.
- ❖ Dinámica Grupal: "Ronda de la Alegría", esta dinámica consiste en formar una ronda con los integrantes en la cual cada participante dirá cuál es su mayor alegría ya sea en lo personal o en lo laboral. El facilitador empezara con una pelota de trapo en la mano y empezar compartiendo cual es mayor

alegría y luego lanzara la pelota a un participante y así sucesivamente hasta terminar con el grupo de participantes.

- ❖ Finalizaremos haciendo comentarios sobre el video presentado.
- ❖ Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: lapiceros
hojas de encuesta
pelota de trapo.

Recursos Tecnológicos: Laptop
Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

Sesión #6 Sentido positivo de la vida

Objetivo: Potenciar el optimismo y actitud positiva con la vida.

Introducción: Presentación acerca del sentido positivo de la vida, definiciones, ejemplos entre otros.

Actividades:

- ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 6ta sesión.
- ❖ Se Presentará un video que lleva por nombre: “ni bueno ni malo”
<https://www.facebook.com/watch/?v=1283877331775248>
- ❖ Dinámica Grupal: “que elijo ser”, esta dinámica consiste en previo al inicio de la dinámica se mostrara un video en el cual nos brinda algunas categorías

positivas: 1. Nunca es demasiado tarde 2. Si tienes algo que hacer, Hazlo 3. Valora la Experiencia 4. Conoce a tu Equipo 5. Confía en ti 6. Cuida de ti 7. Cuida tus palabras. En las cuales cada integrante de grupo se debe elegir al menos 3 de ellas y exponer como lo trabaja día a día en su área laboral, y así sucesivamente con todo el grupo.

https://www.facebook.com/PaolaNavasCoach/videos/266589397612824/?eid=ARCV3iJloEkfBF4rITqIpB74Jio5wWIDQajx_BTVfKHd3_Up8oL2NxSqhazPpE1E06bbzk6A7xHak6gL

- ❖ Evaluación: Se realizará una actividad donde se le entregará una hojita con unas cuantas preguntas por realizar sobre la alegría y el sentido positivo de la vida.

- ¿Eres una persona alegre? Si o no ¿Por qué?
- Formaran grupos de dos en el cual se realizan preguntas como, ¿Por qué siempre anda de buen humor?, sus motivaciones, que es lo que le gusta más de su trabajo, todo esto será escrito en una hoja.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: Hojas

Plumones

Lapiceros

hojas de encuesta

Recursos Tecnológicos: Laptop y proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 55 Minutos.

Sesión #7 Soy Feliz cuando...

Objetivo: Reforzar la Felicidad en los trabajadores.

Actividades:

- ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 7ma sesión.
- ❖ Dinámica Grupal: “La caja de la sorpresa”, en la cual en el centro del auditorio habrá una caja de cartón y en la tapa dirá “SOY FELIZ CUANDO”, cada persona deberá pensar que es lo que le hace feliz y se le entregara una hojita en el cual lo escribirá y lo guardara en la caja, al finalizar con todo el grupo, se leerá cada hojita en forma grupal. Finalizando se harán comentarios sobre las cosas que le hacen feliz a cada persona.
- ❖ Se finalizará haciendo comentarios sobre la actividad realizada.
- ❖ Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: una caja de cartón

Hojas

Plumones

hojas de encuesta

lapiceros

Recursos Tecnológicos: Laptop

Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

Sesión #8 “Felicidad”.

Objetivo: Fortalecer el significado de Felicidad como cierre de todo el taller.

Actividades:

- ❖ Colocar al grupo en círculo para poder iniciar la sesión con el grupo y explicación de la 8tava sesión.
- ❖ Escuchar la definición de cada participante acerca de la Felicidad.
- ❖ Dinámica Grupal: “En busca de la Felicidad”, el ejercicio que se planteara es formar 5 grupos de 5 personas en los cuales con una oración o frase van a definir que es Felicidad. Cada participante escogerá y dirá una palabra que para él o ella signifique Felicidad y juntando las 5 palabras formaran una oración, esta será escrita en un papelote y al terminar el grupo en voz alta dirá su oración de lo que significa felicidad para el grupo.
- ❖ Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Recursos:

Recursos Humanos: Presidente de la Asociación

Psicóloga

Facilitadores.

Recursos Materiales: papelotes

Hojas bond.

Plumones

hojas de encuesta

lapiceros

Recursos Tecnológicos: Laptop

Proyector.

Recursos de Infraestructura: Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

Tiempo: 50 Minutos.

5.4. Sector al que se dirige

El Programa de intervención (Taller) está dirigido a los 100 trabajadores de una asociación de comerciantes en San Juan de Miraflores, el taller se dividirá en 4 grupos de 25 personas.

5.5. Establecimiento de conductas problemáticas

5.5.1. Problema:

Los trabajadores que no se encuentran felices en su lugar de trabajo no muestran una buena productividad, no se sienten motivados realizando las actividades dentro y quizá fuera del trabajo, y esto no es bueno para la empresa ni para la persona ya que no se encuentran satisfechos con las cosas que hacen, el problema de los trabajadores que no se encuentran felices durante la realización de sus labores es porque no encuentran una motivación que los empuje a realizar sus labores con pasión, y como consecuencia genera bajos ingresos de productividad a la empresa, ya que no lograría la superación de muchos obstáculos que se le presenta durante sus actividades.

Según Robbins (1999), nos dice que los trabajadores infelices no trabajan con pasión y no se desempeñan con efectividad en su centro de labores o con su área asignada.

Los trabajadores infelices tienen un mal desempeño laboral ya que no le gusta su trabajo o las funciones que tiene que realizar, son menos efectivos y no se comprometen con la empresa.

Según Fisher (2010), el no ser feliz considera que no existe la satisfacción de los trabajadores con la empresa, el colaborador no se compromete por ende no hay un cumplimiento adecuado con sus funciones.

Un trabajador infeliz no se involucra, no se siente identificado con la empresa, no se compromete porque no le gusta lo que hace, no le gusta el puesto de trabajo, no le gusta el ambiente en el cual se desenvuelve.

Según Dutscke (2013), un desfavorable ambiente en el trabajo conduce a la infelicidad en los trabajadores, lo que lleva a una mala comunicación en su equipo de trabajo.

Si un trabajador no se encuentra en un ambiente laboral favorable, no permite tener esa tranquilidad o comodidad de poder realizar su trabajo adecuadamente. Un buen clima laboral es un factor muy importante para que un trabajador pueda ser feliz y al no encontrar eso en una empresa no puede trabajar bien no puede obtener no puede ser feliz en el trabajo.

5.5.2. META:

La felicidad en trabajadores incrementa la productividad para la empresa, pero esto no es solo porque puedan recibir un buen sueldo o porque las empresas les den buenos beneficios, esto va más allá de que puedan recibir los trabajadores, la felicidad en ellos viene siendo algo más intrínseco porque es algo que les gusta, les gusta su trabajo, se sienten bien con las cosas que hacen o pueden lograr hacer. Porque saben que no solo habrá un crecimiento para la empresa si no para ellos mismos como personas.

Según Fisher (2010) “El concepto de felicidad considera dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y función”. Fisher nos dice que una persona es feliz cuando está involucrado con la organización, con la empresa se siente comprometido porque le gusta lo que realiza en su trabajo.

Según Dutschke, (2013) nos dice que el clima laboral es un factor condicionante de felicidad en el trabajo que considera variables como la energía y el profesionalismo de los colegas, la amistad entre colegas, el espíritu de equipo, el humor durante la jornada y la comunicación organizacional. Es muy importante aclarar que uno de los factores que influye mucho a que un trabajador pueda alcanzar la felicidad o sentirse bien con las cosas que hace dentro de su área es el ambiente laboral, porque ante un buen clima laboral hay un buen manejo de relaciones sociales con los amigos del trabajo se crea una gran ayuda entre ellos ya que emplean el trabajo en equipo.

Según Robbins (1999), nos dice que la satisfacción laboral es la actitud general de una persona para su trabajo; en razón a las actitudes del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal, “Los trabajadores felices que trabajan con pasión y propósito se desempeñan con efectividad incrementando su negocio”.

Si los trabajadores son felices se desempeñan en lo que hacen porque les gusta realizar su trabajo, son más efectivos y más comprometidos con su trabajo.

5.6. Metodología de la Intervención

El presente programa de intervención se desarrollará con un taller llamado “LA FELICIDAD” en el que consiste trabajar de manera grupal con equipos para así poder brindar información y también realizar actividades prácticas.

El taller es el lugar de reparación: se reparan las averías, pero también se revisan y se ponen a punto distintos instrumentos desgastados por la rutina diaria. Un taller es también espacio de aprendizaje: se aprende a vivir la vida, experimentando, explorando, volviéndose curioso del propio vivir.

Objetivos del Taller:

- Promueve y facilita una educación integral e integrar simultáneamente en el proceso de aprendizaje el Aprender a aprender, el Hacer y el Ser.
- Realiza una tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre docentes, alumnos, instituciones y comunidad.
- Hace un acercamiento de contrastación, validación y cooperación entre el saber científico y el saber popular.

Según Melba Reyes: Define el taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

Según la autora Reyes nos dice que el taller no solo se basa en brindar información teórica si no también aprender en cuanto a lo práctico ya que ambas son muy importantes para el aprendizaje de la persona o del grupo que recibe este taller.

Según Nidia Aylwin Y Jorge Gussi Bustos: El taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica.... El taller es concebido como un equipo de trabajo.

Esta definición según los autores nos dice que con el taller se logra integrar a todo un grupo para llegar a un mismo fin, que es el aprender y poner en práctica todo lo brindado como información, experiencias, entre otras.

Según Gloria Mirebant Perozo: “Un taller es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice. Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre. No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Pudiéramos decir que el taller tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, las ideas, las teorías, las características y los principios que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo.

El taller es la unión de un grupo de personas para lograr aprendizajes no solo se basa en lo teórico si no, también en cuanto a lo práctico, y también nos dice que estas reuniones se pueden dar en cualquier ambiente ya que todo se llega a un mismo fin que es aprender algo productivo.

5.7. Instrumentos / Materiales

Recursos Humanos:

- Psicólogas (2)
- Facilitadores (2)

Recursos Materiales

- Cartulinas
- Papelotes
- Caja de cartón
- Plumones gruesos
- Lapiceros
- Hojas bond
- Hojas de colores
- Tijeras
- Goma

Recursos Tecnológicos:

- Laptop
- Proyector.

Recursos de Infraestructura:

- Auditorio de la Asociación de Comerciantes Galería Cristal.

5.8 Cronograma

CRONOGRAMA

	GRUPOS	FECHAS	HORA
SESIONES	GRUPO 1	05/08/2019	9:30 am
		09/08/2019	
		14/08/2019	
		19/08/2019	
		23/08/2019	
		28/08/2019	
		02/09/2019	
		06/09/2019	
	GRUPO 2	05/08/2019	11:30 am
		09/08/2019	
		14/08/2019	
		19/08/2019	
		23/08/2019	
		28/08/2019	
		02/09/2019	
		06/09/2019	
	GRUPO 3	05/08/2019	3:00 pm
		09/08/2019	
		14/08/2019	
		19/08/2019	
		23/08/2019	
		28/08/2019	
		02/09/2019	
		06/09/2019	
	GRUPO 4	05/08/2019	4:30pm
		09/08/2019	
		14/08/2019	
		19/08/2019	
		23/08/2019	
		28/08/2019	
		02/09/2019	
		06/09/2019	

N°	SESIÓN	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
1	“Integridad”	Reforzar la confianza entre los participantes del grupo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bienvenida al grupo y presentación del taller. ❖ Dinámica Grupal: “Rueda de la felicidad”. ❖ Evaluación. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos.
2	“Seamos Felices”	Consolidar la importancia de la felicidad y que impacto puede causar en los distintos aspectos de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 2da sesión. ❖ Dinámica Grupal: “Mi Felicidad” ❖ Evaluación. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos
3	“Realización Personal”	Reforzar la importancia de la Realización Personal.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Iniciamos con la presentación y explicación de la 3era sesión. ❖ Dinámica Grupal: “Atreves del espejo”. ❖ El facilitador entregara una hoja con algunas preguntas referido a la dinámica. Se Finalizará con algunos participantes que quieran contar su experiencia. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos

4	“Satisfacción con la Vida”	Potenciar significado la satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Introducción: Presentación acerca de la Satisfacción con la vida, definiciones, ejemplos entre otros. ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 4ta sesión. ❖ Dinámica Grupal: “La rueda de tu vida” ❖ Evaluación. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos.
5	“Alegría de vivir”	Promover la alegría de vivir de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Introducción: Presentación del tema alegría de vivir. ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 5ta sesión. ❖ Dinámica Grupal: “Ronda de la Alegría”. ❖ Evaluación. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos.
6	“Sentido positivo de la vida”	Potenciar el optimismo y actitud positiva con la vida.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Introducción: Presentación del tema Sentido Positivo de la vida. ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 6ta sesión. ❖ Dinámica Grupal: “que elijo ser” ❖ Evaluación. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	55 Minutos
7			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 7ma sesión. 	R. Humanos.	

	“Soy Feliz cuando...”	Reforzar la Felicidad en los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dinámica Grupal: “La caja de la sorpresa”, ❖ Evaluación. 	R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos.
8	“Felicidad”	Fortalecer el significado de Felicidad como cierre de todo el taller.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio con la presentación y explicación de la 8tava sesión. ❖ Escuchar la definición de cada participante acerca de la Felicidad. ❖ Dinámica Grupal: “En busca de la Felicidad”. ❖ Evaluación. ❖ Cierre del taller. 	R. Humanos. R. Materiales. R. Tecnológicos. R. de Infraestructura.	50 Minutos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, R. (2009). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. Revista de Psicología. Recuperado de [http://www.psicologiapositivaperu.org/docs/descarga/35_REYNALDO_ALARCON, INTRODUCTOR DE LA PSICOLOGIA POSITIVA EN EL PERU Arias Barahona, Rosario.pdf](http://www.psicologiapositivaperu.org/docs/descarga/35_REYNALDO_ALARCON_INTRODUCTOR_DE_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_EN_EL_PERU_Arias_Barahona_Rosario.pdf)
- Callalli, E. (2017) Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3188/Callalli_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celada S. Gomes F. y Varela J. Felicidad en el trabajo (trabajo de investigación) Universidad Argentina de la Empresa. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1>
- Espinoza A. (2018), Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte (Tesis Pregrado), Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Lima Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3388/TRAB.SUF.PROF_Aracelis%20Espinoza%20Cabrerizo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- El comercio (2016), ¿Qué tan felices son los peruanos con su lugar de trabajo? Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/felices-son-peruanos-lugar-214355?foto=7>
- El comercio (2016), Estudio de GPTW: ¿Qué hace felices a los trabajadores? Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/estudio-gptw-felices-trabajadores-216162>

EuropaPress (2016) Nace departamento de felicidad, la startup española que invierte en la felicidad de los empleados, El Periódico, Recuperado de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20171016/nace-departamento-de-felicidad-la-startup-espanola-que-invierte-en-la-felicidad-de-los-empleados-6356622>

Gestión (2014), el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>

Gestión (2014), solo el 17% de peruanos es feliz en el trabajo. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/17-peruanos-feliz-70391>

Gomes J. y Muñoz M. (2016) “Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada”. (Monografía de especialización) Universidad de Antioquía Medellín – Colombia. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf

Gonzales P. (2019), Felicidad Laboral ¿Cómo conseguirla?, EFE SALUD Recuperado de <https://www.efesalud.com/felicidad-laboral-como-conseguirla/>

Gonzales P. (2015) “Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad” (Tesis Pregrado) Universidad de Extremadura – España. Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2860/TDUEX_2015_GonzalezRico.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero L. y Joo, V (2014) Clima laboral y Felicidad en trabajadores de una distribuidora de Chiclayo. (Tesis Pregrado) Universidad Señor de Sipán – Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3337/GUERRERO%20TORRES_JOO%20SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Infografía (2016), Perú en el índice de felicidad organizacional Recuperado de <https://www.pqs.pe/economia/infografia-peru-indice-felicidad-organizacional>
- Katherine B. (2017), Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas, Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187>
- Navarro D. (2017), Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana (Tesis Pregrado), Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2354/TRAB.SUF.PROF.Diego%20Alonso%20Navarro%20La%20Torre.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- ONU, Organización de las Naciones Unidas (2018) ¿Cuál es la felicidad de los latinoamericanos? Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2018/03/1429422>
- Paz k. y Espinoza M. (2017), Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- Claro Arequipa”. (Tesis Pregrado), Universidad Católica San Pablo – Arequipa Perú. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Radio Programas del Perú – RPP (2016), solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Ruiz A. (2017) El informe mundial de la felicidad y estado en el Perú, Info Capital Humano. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/el-informe-mundial-de-la-felicidad-y-estado-en-el-peru/>

Segura M. y Ramos V. (2009) Psicología de la Felicidad – Happiness of the psychology. Revista de Psicología Unifé. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de la felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores”?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel del sentido positivo de la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción con la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores? ¿Cuál es el nivel de la realización personal en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores? ¿Cuál es el nivel de la alegría de vivir en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de la felicidad en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el nivel del sentido positivo de la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Identificar el nivel de la satisfacción con la vida en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Precisar el nivel de la realización personal en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores. Concretar el nivel de la alegría de vivir en trabajadores de tiendas de la asociación de comerciantes de la “Galería Cristal” del distrito de San Juan de Miraflores.</p>	<p>Población: La Población de estudio está conformada por 100 trabajadores de ambos sexos del cual son trabajadores de una asociación de comerciantes Galería Cristal de San Juan de Miraflores.</p> <p>Muestra: El tipo de muestra es censal, pues se seleccionó el 100% de la población</p> <p>Delimitación Temporal: Tipo de Investigación: Investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Variable: Felicidad</p> <p>Instrumento: El instrumento de medición y evaluación utilizado será la Escala de la Felicidad de Reynaldo Alarcón.</p>

ANEXO 2: Carta de Presentación



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 01 de Marzo del 2019

Carta N° 500-2019-DFPTS

Señor
ROSENDO ORTIZ NIETO
PRESIDENTE
ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES "GALERIA CRISTAL"
SAN JUAN DE MIRAFLORES
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Katherine Yesenia ALVAREZ ALMEYDA**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 71-1076960, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/erh
Id. 1039245



ANEXO 3: Instrumento de Evaluación

ESCALA DE LA FELICIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

EDAD:

SEXO:

F	M
---	---

NIVEL EDUCATIVO:

INSTRUCCIONES

Coloque una aspa sobre las siglas de las columnas, considerando lo siguiente:

TA si está totalmente de acuerdo, **A** si está de acuerdo, **?** si no está de acuerdo ni en desacuerdo, **D** si esta n
desacuerdo y **TD** si está totalmente en desacuerdo.

AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	TA	A	?	D	TD
02. Siento que mi vida está vacía.	TA	A	?	D	TD
03. Las condiciones de mi vida son excelentes.	TA	A	?	D	TD
04. Estoy satisfecho con mi vida.	TA	A	?	D	TD
05. La vida ha sido buena conmigo.	TA	A	?	D	TD
06. Me siento satisfecho con lo que soy.	TA	A	?	D	TD
07. Pienso que nunca seré feliz.	TA	A	?	D	TD
08. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes.	TA	A	?	D	TD
09. Si volviera a nacer no cambiaría nada de mi vida.	TA	A	?	D	TD
10. estoy 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 mí.	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. Par mí, la vida es una cadena d sufrimientos.	TA	A	?	D	TD
24. Me considero una persona realizada.	TA	A	?	D	TD
25. Mi vida transcurre rápidamente.	TA	A	?	D	TD
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	TA	A	?	D	TD
27. Creo que no me falta nada.	TA	A	?	D	TD