



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**FELICIDAD EN TRABAJADORES DEPENDIENTES  
E INDEPENDIENTES DE LA REGION DE  
LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autora:**

**Bach. Becerra Fernández Sandra  
ORCID: 0000-0002-2893-963X**

**Asesor:**

**Dr. Arévalo Luna Edmundo Eugenio  
ORCID: 0000-0001-8948-7449**

**Línea de investigación:**

**Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel-Perú**

**2019**

**FELICIDAD EN TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES DE LA REGION  
DE LAMBAYEQUE**

**Aprobación de la tesis**

---

Becerra Fernández Sandra

AUTORA

---

Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna

ASESOR METODOLÓGICO

---

Mg. Roberto Dante Olazabal Boggio

PRESIDENTE

---

Mg. Paula Elena Delgado Vega

SECRETARIO

---

Mg. Carmen Gretel Bulnes Bonilla

VOCAL

## **Dedicatoria**

### *A Dios*

Por inspirarme en la realización del presente estudio, brindarme salud y bendecirme para cumplir mis metas como persona y profesional.

### *A mis padres*

Por su paciencia y comprensión, prefirieron sacrificar su tiempo trabajando para que yo pueda cumplir con mis metas y por el apoyo incondicional en este camino que día a día se tornaba más difícil, a ustedes les dedico este trabajo.

## Agradecimiento

*A mis padres, Segundo y Yovani, no sólo por la educación que me brindaron sino también por siempre alentarme a crecer como persona y como profesional. Y el apoyo incondicional en todo el proceso de mi carrera.*

*A mis hermanos Einstein, Gresly y Emily por su apoyo emocional fortaleciéndome a continuar y no desistir en este camino que se tornó al principio complicado, pero no imposible, gracias a ustedes.*

*A los docentes que me brindaron apoyo emocional y académico fortaleciendo mi formación personal y profesional.*

## **Resumen**

El presente, es un estudio cuyo propósito fue determinar las diferencias en la felicidad en trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque. Se trabajó con una muestra de 200 trabajadores, 105 dependientes y 95 independientes, todos mayores de 18 años. El instrumento utilizado fue la escala de felicidad de Alarcón (2006). Como resultados se halló que existen diferencias significativas en ambos grupos en los factores satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir de la felicidad, indicando que los trabajadores independientes experimentan mayor satisfacción por lo que han logrado hasta el momento; además, han llegado a experimentar la felicidad plena, con autoeficacia y están orientados hacia las metas más importantes en su vida. Así mismo, consideran lo maravilloso de la vida y refieren experiencias positivas. No obstante, en cuanto al factor sentido positivo de la vida, se halló que no existen diferencias significativas, es decir, la dependencia e independencia no implica la presencia o ausencia de estados depresivos y el hecho de tener pensamientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

**Palabras claves:** Felicidad, trabajadores dependientes, trabajadores independientes.

## **Abstract**

This is a study whose purpose was to determine differences in happiness in dependent and independent workers in the Lambayeque Region. We worked with a sample of 200 workers, 105 dependents and 95 independent, all over 18 years. The instrument used was the Alarcón happiness scale (2006). As results it was found that there are significant differences in both groups in the factors satisfaction with life, personal fulfillment and joy of living from happiness, indicating that independent workers experience greater satisfaction for what they have achieved so far; In addition, they have come to experience full happiness, with self-efficacy and are oriented towards the most important goals in their life. Likewise, they consider the wonderfulness of life and refer positive experiences.

However, regarding the positive sense of life factor, it was found that there are no significant differences, that is, dependence and independence does not imply the presence or absence of depressive states and the fact of having positive thoughts towards oneself and towards lifetime.

**Keywords:** Happiness, dependent workers, independent workers.

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Realidad Problemática .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Antecedentes de estudio .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4 Formulación del problema .....</b>	<b>17</b>
<b>1.5 Justificación e importancia del estudio.....</b>	<b>17</b>
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>18</b>
1.6.1 Hipótesis general.....	18
1.6.2 Hipótesis específica .....	18
<b>1.7 Objetivos.....</b>	<b>18</b>
1.7.1 Objetivo general.....	18
1.7.2 Objetivo específico.....	18
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>19</b>
2.1.1 Tipo de investigación.....	19
2.1.2 Diseño de investigación.....	19
<b>2.2 Población y muestra .....</b>	<b>19</b>
2.2.1 Población .....	19
2.2.2 Muestra .....	19
<b>2.3 Variables, operacionalización .....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Variable: felicidad.....	20
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>21</b>
<b>2.5 Procedimiento de análisis de datos .....</b>	<b>22</b>
<b>2.6 Criterios éticos.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7 Criterios de rigor científico .....</b>	<b>23</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Resultados en tablas y figuras.....</b>	<b>24</b>

3.2	Discusión de resultados .....	27
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.....	30
4.1	Conclusiones .....	30
4.2	Recomendaciones.....	31
V.	REFERENCIAS.....	32
VI.	ANEXOS.....	37
6.1	Anexo 1:.....	37
6.2	Anexo 2.....	37
6.3	Anexo 3.....	38
6.4	Anexo 4.....	40
6.5.	Anexo 5.....	41

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de la escala de felicidad en trabajadores dependientes de la Región Lambayeque	24
Tabla 2 Niveles de la escala de felicidad en trabajadores independientes de la Región Lambayeque .....	25
Tabla 3 Diferencias de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la región Lambayeque .....	26

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, el interés por “ser feliz” ha incrementado. Así como cada persona busca la felicidad, las empresas buscan que sus trabajadores sean felices en el ámbito laboral. Así mismo, en los últimos años, las opciones de trabajos o negocios han aumentado considerablemente, permitiendo así, el surgimiento de muchas interrogantes respecto a las diferencias y semejanzas que existen entre personas que dependen de un jefe y aquellos que son “sus propios jefes”.

Por tanto, esta investigación, pretende analizar las diferencias en la escala de felicidad tanto en trabajadores dependientes e independientes de la Región de Lambayeque; así como, identificar el grado de felicidad entre ambos grupos.

En el capítulo I, se abordan puntos como la realidad problemática, investigaciones previas, aspectos teóricos, planteamiento del problema, justificación, formulación de hipótesis y finalizamos con los objetivos.

En el capítulo II, se describe el material y método de investigación, dentro de los cuales está el tipo y diseño, población y muestra, revisión de técnicas e instrumentos, procedimientos de análisis, criterios éticos y rigor científico.

En el III capítulo, se describirán los resultados en tablas y figuras y la discusión.

En el capítulo IV, se encontrarán las conclusiones y recomendaciones. Y para finalizar, referencias y anexos.

### **1.1 Realidad Problemática**

La felicidad en el trabajo es uno de los constructos de mayor interés mundial en los últimos años, por lo cual se espera, que los colaboradores sean felices en sus puestos de trabajo (Moccia, 2016); ya que esta se relaciona con la productividad (López y Fierro, 2015). Respecto a ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que más de 300 millones de colaboradores a nivel mundial, sufren trastornos depresivos y ansiedad; y se ha estimado que generan un costo anual de 1 billón de dólares en pérdida de productividad a la economía mundial (2017).

En nuestro país, el 74% de colaboradores peruanos dejaría su trabajo por uno que los haga más felices, reveló un estudio realizado por la consultora Ronald, Career Services Group, en el marco del Día del Trabajo (Citado por Radio Programas del Perú [RPP], 2018).

Pero, ¿qué es la felicidad? Desde tiempos muy remotos, se ha intentado definir este constructo (Carr, 2004; Haidt, 2007; Seligman, 2004), no obstante, ha resultado complejo puesto que su significado varía de acuerdo a la cultura, individualidad (Bekhet, Zauszniewski y Nakhla, 2008), valores, entre otros.

Desde la perspectiva filosófica, existe una controversia en dos corrientes que conceptualizan la felicidad: eudemonia de Aristóteles y hedonismo de Arístipo. La primera, sustenta que la felicidad se puede alcanzar a través de la virtud y la espiritualidad; la segunda, por el contrario, refiere que podemos ser felices a través del placer (Ryan y Deci, 2001 y Moccia, 2016). Pese a todo, no se ha concertado su origen, por lo que hay quienes defienden el hedonismo, otros la eudamonia, y también quienes incluyen ambas (Moccia, 2016).

Por su parte, Alarcón (2006), conceptualiza el constructo en estudio como el “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (p 3).

Según estudios realizados, la felicidad se relaciona con altos niveles de autoestima (Rodríguez y Caño, 2012); género, encontrando que los varones presentan mayores índices de felicidad que las mujeres (Bouchard, 2014; Quinceno y Vinaccia, 2015) y con el nivel socioeconómico, indicando que las personas con un estrato social alto, son más felices que aquellos individuos con un nivel económico bajo (Tobías-Imbernón, Olivares-Olivares y Olivares; 2013).

Así mismo, es importante considerar la etapa del ciclo vital en que se encuentra la persona, puesto que las percepciones respecto a la felicidad son diferentes. En investigaciones se encontró que los jóvenes tienen índices más altos, que aquellos que se encuentran en la fase media del ciclo vital (30 a 40 años), por la presencia de mayor carga familiar y laboral (Ahn, Mochón y de Juan, 2012). No obstante, Caballeira, González y Marrero, 2015, refieren que no existe relación entre edad y felicidad.

Por otra parte, en nuestro país, el estudio realizado por la consultora Ronald, Career Services Group, indica que el 66% de las personas encuestadas manifiestan que serían más felices si tuvieran su propio negocio (trabajadores independientes) y para el 36% un aspecto importante a considera en un nuevo trabajo es el salario y los beneficios (trabajadores dependientes) (Citado por Radio Programas del Perú [RPP], 2018).

Respecto a ello, según las estadísticas emitidas por el Instituto Nacional de Estadística e informática (2018), las personas que trabajan como independientes, ascendieron a nivel nacional a 6 millones 753 mil 700 personas, y los trabajadores

dependientes, alcanzaron los 7 millones 660 mil 900 personas.

Teniendo en cuenta que, en esta investigación cuando mencionamos a trabajadores independientes, nos referimos a aquellas personas que laboran bajo una red de mercadeo, respecto al cual podemos ver un incremento de empresas en nuestra Región. Estos trabajadores o como ellos se denominan “empresarios”, no tiene que cumplir horarios estrictos, ni jefes a quienes obedecer y no tiene trabajadores remunerados bajo su cargo (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Trabajar como independiente o ser “tu propio jefe” no tiene beneficios corporativos como vacaciones remuneradas, pero permite tener un equilibrio tanto en la vida personal, el tiempo libre y el ámbito laboral, así se trabaja menos horas, pero con tarifas más altas (Lobera, 2015).

Por su parte, los trabajadores dependientes, que siguen siendo la mayoría en nuestro país, son personas con horarios establecidos, contrato de trabajo, reciben remuneración, regidos por un jefe, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2016), y como la literatura lo menciona, presencia de estrés, depresión, ansiedad.

Por tanto, observando las diferencias entre nuestras poblaciones, sería conveniente analizar las diferencias en la escala felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque.

## **1.2 Antecedentes de estudio**

Al revisar las investigaciones a nivel internacional, encontramos estudios sobre nuestro constructo, pero solo en trabajadores dependientes, los cuales se describen a continuación:

En el 2018, Andrade-Torres, Arana-Camacho y Rivera-Porras, en su investigación relacionaron las variables bienestar subjetivo y felicidad en los colaboradores de las empresas de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta, Colombia. La investigación fue cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estaba conformada por 182 trabajadores; donde todos son varones y las edades están dentro del rango de 18 a 65 años. Se utilizó la escala de bienestar psicológico y la de felicidad de Lima. Los hallazgos encontrados manifiestan la existencia de correlación entre variables. Además, respecto a la variable felicidad, existe nivel alto en los factores sentido positivo de la vida con un 62%, el 55% fue para realización personal y el 45% para el factor alegría de vivir.

En su trabajo de investigación, Davey (2017), correlacionó las variables felicidad y

el engagement en una población de 338 estudiantes venezolanos de educación superior pero que también trabajan. El enfoque fue correlacional, descriptivo, transversal. Utilizaron la escala de felicidad de Lima y la escala de engagement. Se encontró que existe relación entre felicidad y engagement, con un nivel moderado bajo. Además, se halló que el 38% de evaluados se encuentran en un nivel medio de felicidad, con tendencia a un nivel alto.

Por su parte, en nuestra realidad peruana, Baldeón, Bustamante, Mogollón y Seijas en el 2018, en su investigación buscaron describir las variables felicidad y satisfacción subjetiva en trabajadores de una compañía de telecomunicaciones. El estudio fue cuantitativa, no experimental, transversal y con alcance descriptivo, y se realizó mediante la intranet de la empresa y el internet. La muestra estuvo constituida por 91 trabajadores, de los cuales 18 fueron mujeres y 73 hombres de la ciudad de Lima. Se utilizó la escala de Alarcón (2006). Según los resultados obtenidos, en la dimensión sentido positivo de la vida, los trabajadores se ubican en el nivel altamente feliz, con el 88,6%; en alegría de vivir, se encuentran altamente feliz con el 66,4%; en el factor realización personal, se encuentran en un nivel feliz (72,7%) y con el 69,3% en satisfacción con la vida.

Además, Chipoco, Flores, Torres y Varea (2018), en su estudio correlacionó los constructos felicidad y estrés laboral en colaboradores de una empresa de aduanas en el Callao. El enfoque fue cuantitativo del tipo correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 128 trabajadores, a quienes se les administró la escala de felicidad de Lima y la escala de estresores laborales. Los resultados concluyen que existe un nivel medio de felicidad (84.4%) en los trabajadores. Respecto al sentido positivo de la vida y alegría de vivir el 70% se encuentra en el nivel de alta felicidad. Por otro lado, tenemos que en los factores de realización personal y satisfacción con la vida se encuentran entre 17% y 10%, respectivamente, siendo los niveles de felicidad baja y muy baja.

Por su parte, en el 2013, Arias, Masías, Muñoz y Arpasi, realizaron una investigación con 72 trabajadores (24 administrativos y 48 profesores) en una universidad de Arequipa, con la finalidad conocer la relación existente entre las variables espiritualidad y felicidad en el ámbito laboral. Se utilizó el cuestionario de espiritualidad en el trabajo y la escala de felicidad de Lima. Respecto a las dimensiones de la felicidad, se halló que los maestros obtuvieron mayores porcentajes en el factor alegría de vivir con el 91,7%; mientras que en la satisfacción con la vida el 81,2% se ubica en una categoría alta, así como, en las dimensiones del sentido positivo de la vida y realización personal (77,1%). En general el

89,6% de maestros se sienten altamente felices.

A nivel local no se encontraron antecedentes que contengan el constructo a estudiar aplicadas a la población que describe el presente trabajo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

Desde tiempos muy antiguos, la psicología se ha centrado en los aspectos negativos o patologías; no obstante, el surgimiento de la psicología positiva dio un giro inesperado pero necesario. Este enfoque, tiene como representantes principales a Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, quienes el año 2000, realizaron una publicación de un artículo en la revista Americana de Psicología, marcando el inicio de la psicología positiva como tal (Citado por Arias, Masías, Muñoz y Arpasi, 2013). A partir del cual, se enfocaron en aspectos positivos de la psicología como la felicidad, gratitud, serenidad, diversión, interés, esperanza, orgullo, inspiración y el amor (Fredrickson, 2009).

Pese a que la psicología positiva surgió recientemente, la felicidad es uno de los términos más remotos (Carr, 2004; Haidt, 2007; Seligman, 2004) y complejos de definir, dado que, su conceptualización cambia con la cultura, las particularidades de cada individuo (Bekhet, Zauszniewski y Nakhla, 2008), valores, entre otros; Sin embargo, para algunos es un término en construcción, puesto que existe una falta de consenso (Silva-Colmenares, 2008).

Respecto a la filosofía, podemos encontrar una discusión en dos corrientes que definen la felicidad: eudamonia y hedonismo. La primera, defiende la postura que alcanzamos la felicidad con la virtud y espiritualidad; la segunda, en cambio sostiene que podemos ser felices a través del placer, satisfaciendo nuestras necesidades y evitando el dolor (Ryan y Deci, 2001).

Seligman (2003), padre de la psicología positiva, refiere que la felicidad se logra a través de la identificación y el cultivo diario de las fortalezas y virtudes que tiene cada persona en los distintos campos de su vida. Además, menciona la existencia de la felicidad momentánea y la duradera. Donde la primera, busca el placer inmediato; mientras la segunda, se puede aprender, incluso incrementar y ser más perdurable en el tiempo. Así mismo, refiere que existen tres aspectos predictores de la felicidad: buena vida, vida con sentido o compromiso y vida placentera.

Considera que las personas con nivel alto de felicidad, son más sociables y tienen

mejores relaciones interpersonales. Así mismo, los pensamientos negativos y frecuentes del pasado, bloquean el pase a la felicidad y la satisfacción. Este menciona también, que, ante una amenaza, una persona feliz, afronta mejor el dolor y toma más precauciones, y los pensamientos positivos anulan a los negativos. Además, refiere que las personas más felices pueden ser más productivas en su lugar trabajo y generar mayores ingresos.

En cuanto a los modelos existentes, Seligman (2000), establece que felicidad es la suma de las condiciones previas individuales hacia el bienestar, las circunstancias externas o demográficas y los factores de control personal, como relaciones sociales, metas y tiempo libre.

Por su parte, Lyubomirsky (2005), propone que la felicidad está constituida por tres componentes: factor genético o el valor de referencia (aproximadamente el 50% de nuestra felicidad depende del material genético) (Lyubomirsky, 2008); las circunstancias externas, (región, cultura o el país en el que se reside, la edad, el género y la etnia, la historia particular, como traumas de la niñez o las experiencias familiares, estatus social, los ingresos, religión, el estado civil y la ocupación, entre otros ) (López y fierro, 2015).

Y finalmente, las actividades deliberadas (hace referencia a las actividades que se realiza diariamente en el día a día, y tienen un efecto del 40% aproximadamente en la felicidad) (Lyubomirsky et al,2005).

En esta investigación, se tomará como referente a Alarcón, quien define la felicidad como “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (2006, p 3). Este concepto sugiere los siguientes indicadores de una conducta feliz: 1) la felicidad implica sentimientos de satisfacción que una persona vivencia internamente; 2) al hablar de un “estado” de la conducta, hace mención a la temporalidad, por lo que esta puede ser duradera, pero también, perecible; 3) la felicidad supone la posesión de un bien (materiales, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc), es decir, una persona es feliz, cuando posea el bien u objeto que le de felicidad.

Este autor, elaboró un instrumento para medir el constructo en estudio, el cual consta de 4 dimensiones. El primer factor, sentido positivo de la vida, hace referencia a la ausencia de sentimientos de fracaso, intranquilidad, pesimismo, depresión y vacío existencial. El segundo, satisfacción con la vida, alude a que la persona está donde tiene que estar o está muy cerca de su ideal. El tercer factor, es la realización personal, denominada como la felicidad plena, es la suma de la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez y orientación hacia las metas. Por último, pero no menos importante, el factor

alegría de vivir, señala cuan maravilloso es vivir, además, hace referencia a las experiencias positivas y al hecho de permanecer en un estado de bienestar la mayoría del tiempo.

Argyle (1987) refiere que ser optimista, tener sentido del humor, una adecuada autoestima y ser extravertido, son rasgos de personalidad que caracterizan a las personas felices en gran medida. Del mismo modo, Seligman (2003) menciona que las personas felices se caracterizan por ser más optimistas, tienen mejor humor, son más perseverantes y tienden a ser más exitosos, e incluso presentan mejor estado de salud física.

Respecto a la población, según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), los *trabajadores dependientes o asalariados*, cuentan con un convenio de trabajo, ya sea determinado o tácito, por lo cual, perciben una retribución básica, la cual es independiente de los ingresos de la empresa. Estas personas, reciben su liquidación, como sueldo o salario, pero también por comisiones de ventas, pagos a destajo, gratificaciones o cualquier otro incentivo brindado por la empresa (Citado por la OIT, 2001).

En cambio, los *trabajadores independientes*, son aquellas personas que trabajan y cuyas remuneraciones están directamente ligadas a su nivel de productividad y se derivan de los bienes y servicios que ellos mismos produzcan. Además, los titulares de las empresas son quienes toman las decisiones operacionales o las delegan, pero siempre mantienen la responsabilidad por el bienestar de la misma (Citado por la OIT, 2001).

Existen teorías que buscan explicar el surgimiento de los trabajadores independientes o emprendedurismo. La primera basada en el modelo push end pull (Bravo-Bouyssi, 2010; Tremblay y Genin, 2008; Beaucage, Laplante y Légaré, 2004). La primera refiere que surge por la necesidad, es decir, estaría forzada por circunstancias personales, familiares o laborales, pérdida de empleo, insatisfacción laboral. No obstante, la teoría pull, busca aprovechar la oportunidad de mercado, así como la independencia, autonomía, realización personal, retos y ser mejor remunerados.

Por otro lado, Benz y Frey (2003) acuñaron el término utilidad procedimental, para representar al emprendedurismo. Estos autores sin considerar los ingresos y a pesar de trabajar incluso más horas, observaron que los trabajadores independientes tendrían mayor satisfacción laboral que los dependientes. Esto implica que los primeros valoran más el proceso y las condiciones que finalmente los conducen al logro de sus resultados (Benz y Frey, 2003; Steiner y Schneider, 2012). Así mismo, los autoempleados, independientes o emprendedores, se caracterizan por dar más importancia a la autonomía, por encima de beneficios ligados a un trabajo remunerado (Medor, Rivas y Ramírez, 2018).

Este enfoque, propone la existencia de tres necesidades de gran relevancia detrás de las motivaciones de las personas. La primera, ser autónomo, implica orientar y controlar las propias acciones, es decir, ser la causa de las propias decisiones. La segunda, es de competencia, hace referencia al hecho de ser competente y superar los desafíos existentes; y finalmente, la de pertenencia, es decir, está sujeto al hecho de sentirse parte de, y establecer lazos emocionales (Deci y Vansteenkiste, 2004). Por tanto, el cumplimiento de estas necesidades llevará como resultado mejores relaciones, crecimiento personal y contribución a la sociedad (Deci y Ryan, 2000; Ryan y Deci, 2000 y Deci y Vansteenkiste, 2004).

Por otro lado, Baron y Tang (2011), concluyeron que las emociones positivas conducen a las personas a lograr metas, es decir, ser exitosos; pero también, tener afecto positivo engendra éxito. Así mismo, Patzel y Sheperd (2011), demuestran que, pese a que los trabajadores independientes están más expuestos a estresores y pensamientos negativos, estos, presentan menos emociones negativas que los asalariados.

Respecto a la relación con la personalidad, Sesen (2013), encontró que los emprendedores tienen mayor autoeficacia y locus de control interno.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Existen diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio**

La principal contribución que aporta esta investigación, está en el hecho que sería el primer estudio empírico realizado con trabajadores dependientes e independientes para analizar las diferencias en la escala de felicidad en ambos grupos.

Además, servirá como punto de partida para otros estudios en la Región de Lambayeque, llenando ciertos vacíos, puesto que existe un déficit considerable de investigaciones respecto a la población de trabajadores independientes y en la variable felicidad. Como ya se sabe, se evidencia un incremento de empresas de redes de mercadeo en nuestra región, y por ende más personal laborando bajo el mismo, por tanto, esta investigación nos permitirá conocer más sobre sus características.

Con respecto al aporte práctico, sentaría las bases para que el área del talento humano

pueda trabajar programas de intervención para mejorar la felicidad con las personas que laboran para una organización (trabajo dependiente) y obtener un incremento en la productividad. Así mismo, ser consideradas como una organización saludable y por ende una de las mejores empresas para trabajar en nuestro país.

Por tanto, al tener las herramientas para realizar una intervención, se estaría sumando al bienestar personal de cada trabajador, lo cual sumárianos al aporte social comunitario de nuestra investigación.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Hi: Existen diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque.

Ho: No existen diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque.

### **1.6.2 Hipótesis específica**

H1: Existen diferencias en el nivel de felicidad entre los trabajadores dependientes e independientes de la Región de Lambayeque.

H2: Existen diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes respecto a los independientes de la Región Lambayeque.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Analizar las diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque.

### **1.7.2 Objetivo específico**

- Identificar el nivel de felicidad entre los trabajadores dependientes e independientes de la Región de Lambayeque.
- Determinar las diferencias en la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la Región Lambayeque.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1 Tipo de investigación**

Esta investigación es de tipo cuantitativo, ya que recopila datos para probar hipótesis basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **2.1.2 Diseño de investigación**

El diseño de investigación es comparativa, no experimental, de tipo transversal, ya que se diferenciarán dos poblaciones, no se realizará la manipulación deliberada de variables y la recopilación de datos se realizará en un solo momento, con el fin de describir y analizar las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **2.2 Población y muestra**

#### **2.2.1 Población**

La población está constituida por 750 trabajadores, dependientes e independientes de la Región de Lambayeque. Los primeros, personas que tengan un jefe, cumplan un horario y pertenezcan al sector de ventas (Conecta Retail S.A). Los independientes, personas que estén dentro de una red de mercadeo (HND y Ganoderma).

#### **2.2.2 Muestra**

Para efectos de la investigación se hará uso de una muestra no probabilística, el muestreo será de tipo intencional y estará conformado por 200 trabajadores, 105 dependientes (sección de ventas) Y 95 independientes (redes de mercadeo), entre mujeres y varones, mayores de 18 años.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que dependan de un jefe o superior.
- Trabajadores que pertenezcan a una red de mercadeo.

- Trabajadores de 18 años en adelante.
  - Trabajadores de ambos sexos.
  - Trabajadores que firmen el consentimiento voluntario para participar de la investigación.
  - Trabajadores que se dediquen a las ventas.
- Criterio de exclusión
- Trabajadores menores de edad.
  - Trabajadores que no marquen los datos completos de las pruebas.
  - Personas que no pertenezcan al sector de ventas.

## 2.3 Variables, operacionalización

### 2.3.1 Variable: felicidad

Definición conceptual: “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p 3).

Definición operacional: La felicidad será evaluado a través de cuatro dimensiones, las cuales son: sentido Positivo de la Vida, satisfacción con la Vida, realización Personal y alegría de vivir, según la escala de felicidad de Alarcón.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Felicidad	Sentido Positivo de la Vida	Presencia de sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida; y ausencia de estados depresivos profundos.	Escala de Felicidad. (Alarcón, 2006)
	Satisfacción con la Vida	Expresan satisfacción por lo que se ha logrado y el hecho de estar donde tiene que estar, o porque está muy cerca del ideal de su vida.	
	Realización Personal	Señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, orientación hacia las metas.	
	Alegría de vivir	Refiere lo maravillo de vivir, las experiencias positivas y el sentirse generalmente bien.	

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La Escala de Felicidad de Lima (EFL, Alarcón, 2006), consta de 4 factores (sentido positivo hacia la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir), con un total de 27 ítems. Este instrumento corresponde a una escala de respuesta tipo Likert, que consta de 5 alternativas: totalmente de acuerdo 5; acuerdo 4; ni acuerdo ni desacuerdo 3; desacuerdo 2; y totalmente en desacuerdo 1. Al extremo positivo se le otorgó cinco puntos y al extremo negativo un punto. Presenta ítems inversos: 2, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, y 26. Para la calificación, las reacciones positivas hacia la felicidad tienen un puntaje alto, y los puntajes bajos, indican baja felicidad.

Para estimar la validez, se relacionó la felicidad con otras variables como la personalidad y afectos positivos y negativos. Respecto a la primera, se encontró que existe una correlación altamente significativa entre la escala de felicidad y extraversión ( $r=.378$ ;  $p<.01$ ) y con neuroticismo la correlación fue negativa y alta ( $r=-.450$ ;  $p<.01$ ). En la segunda variable, la correlación de Pearson entre los puntajes de felicidad y afectos positivos es positiva y significativa ( $r=.48$ ;  $p<.01$ ) y entre felicidad y afectos negativos fue significativa y negativa ( $r=-.51$ ;  $p<.01$ ).

Además, se realizó la validez de constructo, la cual se evaluó mediante el análisis factorial, identificando 4 factores o dimensiones, donde el factor 1 contiene 11 ítems; los factores 2 y 3 agrupan seis ítems cada uno; y el factor 4 tiene cuatro indicadores.

Para evaluar la confiabilidad, se utilizó una correlación ítem-escala obteniendo puntajes altamente significativos ( $p<.001$ ); coeficientes de Alfa de Cronbach, los cuales son altamente significativos (va de .909 a .915).

Además, se revisó el trabajo de Moreno e Ibarra (2017), el cual tuvo como objetivo aportar de evidencia suficiente sobre las propiedades psicométricas de la escala a utilizar. Las correlaciones ítem-test son superiores a 0.30, lo cual indica una buena discriminación de los ítems. El coeficiente alfa de Cronbach total fue de 0.922, el cual puede ser considerado muy alto. El análisis factorial exploratorio indicó que la prueba de adecuación muestral (KMO) fue de un valor de 0.898, el cual podemos considerar como muy alto.

## **2.5 Procedimiento de análisis de datos**

El instrumento después de ser aplicado se calificó y trasladó a una base de datos de forma específica, para realizar el análisis y ser tabulados. Calculamos las medidas de tendencia central como la media, y medidas de dispersión como la desviación estándar.

Posteriormente, para determinar el estadístico que evalué las diferencias de las poblaciones se procedió con el análisis de distribución de los datos; si se identifica que la distribución es normal, se continuará con el estadístico de t de Student, de no ser así con el estadístico de U de Mann-Whitney.

Todo el procesamiento estadístico se realizará en el programa SPSS.

Adicionalmente, se elaboró una ficha sociodemográfica para la recolección de datos personales de los colaboradores.

## **2.6 Criterios éticos**

En la presente investigación se consideraron los siguientes lineamientos éticos según la American Psychological Association (APA, 2017):

Para la aplicación de los instrumentos se procedió a emitir los permisos correspondientes mediante documentos brindados por la Universidad, dirigido a los gerentes de las empresas, con quienes se coordinó los horarios para la aplicación de las pruebas en los sectores de ventas.

En el momento de la aplicación, se brindó el consentimiento informado a aquellos que decidan participar voluntariamente de la investigación. En donde, se informó sobre el objetivo del estudio, el tiempo aproximado de duración, los derechos con los que cuentan ya sea a negarse a participar y a retirarse de la investigación una vez iniciada. Además, se enfatizó en el anonimato y los límites de confidencialidad. Finalmente, se les brindará el correo institucional para que puedan hacer preguntas respecto a su participación si es que lo requieren.

## **2.7 Criterios de rigor científico**

Respecto a la credibilidad o valor de verdad, en el presente estudio se tuvo en cuenta el respeto por los acontecimientos que surjan en el momento de la investigación, y se contó con asesores expertos para evaluar la evolución de nuestro trabajo. Además, se contrastó los resultados obtenidos con otras investigaciones existentes, en este caso, sobre felicidad en trabajadores dependientes e independientes (Suárez, 2007).

Los resultados de esta investigación, no serán transferibles ni aplicables a otros ámbitos o contextos, sin embargo, puede servir de referencia para otros estudios, dependiendo del grado de similitud. Y respecto a la confirmabilidad, los datos que se recolectarán a través de los instrumentos aplicados a los trabajadores, serán revisados y evaluados en su integridad por los sujetos de investigación (Suárez, 2007).

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados en tablas y figuras

A continuación, analizaremos los resultados alcanzados en este estudio. La felicidad es el “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p 3) y de acuerdo al propósito del trabajo, determinaremos las diferencias de la escala de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes. Posteriormente, presentaremos los hallazgos para poder realizar el análisis diferencial entre las poblaciones estudiadas.

Nuestro primer objetivo fue identificar el nivel de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la región Lambayeque, datos que se presentan a continuación:

*Tabla 1 Niveles de la escala de felicidad en trabajadores dependientes de la Región Lambayeque*

Niveles	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Altamente feliz	0	0,0	38	36,2	19	18,1	36	34,3
Feliz	10	9,5	57	54,3	64	60,9	69	65,7
Medianamente feliz	84	80,0	10	9,5	20	19,1	0	0,0
Infeliz	11	10,5	0	0,0	2	1,9	0	0,0
Total	105	100	105	100	105	100	105	100

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la Tabla 1, observamos los niveles de felicidad en trabajadores dependientes de la Región Lambayeque. Al respecto se aprecia que, en los factores alegría de vivir (65,7%), realización personal (60,9%) y satisfacción con la vida (54,3%), predomina el nivel feliz, lo que indica, que los trabajadores dependientes consideran tener experiencias positivas en la vida, son autosuficientes y están satisfechos con lo que han alcanzado. Sin embargo, en el factor sentido positivo de la vida (80,0%), se encuentran en un nivel medio, que indica que la mayoría de trabajadores reportan tendencias a estados depresivos, pensamientos pesimistas y han sentido en algún momento vacío existencial.

**Tabla 2 Niveles de la escala de felicidad en trabajadores independientes de la Región Lambayeque**

Niveles	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Altamente feliz	0	0	88	92,2	50	52,6	89	93,7
Feliz	6	6,3	1	1,1	31	32,6	6	6,3
Medianamente feliz	81	85,2	6	6,3	14	14,8	0	0,0
Infeliz	8	8,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	95	100	95	100	95	100	95	100

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la Tabla 2 se observa los niveles de felicidad en trabajadores independientes de la Región Lambayeque. Al respecto se aprecia que, en las dimensiones: alegría de vivir (93,7%), satisfacción con la vida (92,6%) y realización personal (52,6%) predomina el nivel altamente feliz, lo que indica, que los trabajadores independientes consideran a la vida como maravillosa, tienen experiencias positivas y manifiestan sentirse generalmente bien, además, están satisfechos con lo que han alcanzado, están donde tienen que estar o cerca de su ideal, y se sienten plenamente felices, autosuficientes y se orientan a las metas propuestas e importantes en sus vidas. Sin embargo, en el factor sentido positivo de la vida (85,2%), se encuentran en un nivel medio, lo que indica que la mayoría de trabajadores reportan tendencias a estados depresivos, pesimismo o vacío existencial.

**Tabla 3 Diferencias de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la región Lambayeque**

Felicidad	Rango de promedio Dependientes	Rango de promedio Independientes	U de Mann-Whitney	Sig. Asintótica (bilateral)
Sentido positivo de la vida	98,08	103,18	4733,000	,531
Satisfacción con la vida	69,83	134,37	1770.000	,000
Realización personal	86,49	115,99	3516,000	,000
Alegría de vivir	77,93	124,45	2617,500	,000

Nota: La diferencia es significativa a nivel  $p < ,05$

La diferencia es altamente significativa a nivel  $p < ,01$

$n = 200$  trabajadores (105 dependientes y 95 independientes)

En la Tabla 3 se observa las diferencias de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes de la región Lambayeque. Al respecto se aprecia que, existen diferencias altamente significativas en los factores satisfacción con la vida, realización como persona y alegría de vivir de la felicidad ( $p < ,01$ ), entre trabajadores dependientes e independientes.

Sin embargo, se aprecia que no existen diferencias significativas en el factor sentido positivo de la vida de la felicidad, entre trabajadores dependientes e independientes, pues no cumple el criterio mínimo de significancia ( $p < ,05$ ).

### 3.2 Discusión de resultados

La felicidad es una de las variables más difíciles de definir. Desde tiempos muy remotos se ha buscado conceptualizar; sin embargo, no se ha podido consensuar. En esta investigación, se tomará como referente a Alarcón, quien considera que la felicidad es el “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (2006, p 3).

Así como las personas buscamos nuestra felicidad individual, en los últimos años, las empresas se han preocupado por lograr que sus trabajadores sean felices en sus lugares de trabajo.

Aunque los estudios son escasos, existen investigaciones sobre felicidad en trabajadores que dependen de un jefe; no obstante, según la literatura revisada, no se han podido encontrar estudios que contribuyan para fines de este estudio sobre felicidad en los trabajadores independientes o emprendedores.

En este trabajo, intentamos develar, si en efecto, existen diferencias en la felicidad entre trabajadores dependientes e independientes. En un primer momento, identificamos el nivel de felicidad en ambos grupos.

Es así que los resultados dieron a conocer que en la dimensión sentido favorable hacia la vida, los trabajadores independientes y dependientes, se encuentra medianamente feliz, revelando que estas personas visualizan su vida positivamente y son autosuficientes; sin embargo, existe una tendencia a experimentar estados depresivos, pesimismo o vacío existencial. De esta manera, los resultados difieren con las investigaciones de Andrade-Torres, et al. (2018), Baldeón, et al. (2018), Chipoco, et al. (2018) y Arias, et al. (2013), quienes encontraron niveles altos de felicidad o altamente felices en trabajadores dependientes.

Sin embargo, respecto a los independientes, no se han encontrado investigaciones que evalúen el constructo en estudio. Ello se puede explicar con lo encontrado en los estudios de diversos autores quienes dan a conocer que una persona es feliz cuando percibe placer, satisface sus necesidades y evita situaciones aversivas (Ryan y Deci, 2001)

Asimismo, con respecto al factor que indica la satisfacción que se tiene hacia

vida, los trabajadores dependientes presentan un nivel feliz, y los emprendedores en un nivel altamente feliz, dando a conocer que el hecho de ser independiente y tener la responsabilidad total del logro de metas personales y de trabajo, les da la oportunidad de experimentar una mayor satisfacción, respecto a los dependientes. Por consiguiente, los resultados hallados en la población que depende de un jefe, están a acorde con los encontrados por Baldeón, et al. (2018) y Arias, et al. (2013); sin embargo, difieren con Chipoco, et al. (2018), quienes encontraron niveles muy bajos de felicidad. Ello se debe a que los independientes o emprendedores, dan más importancia a la autonomía, por encima de beneficios ligados a un trabajo remunerado (Medor, Rivas y Ramírez, 2018).

Para el factor realización personal, se obtuvo el nivel altamente feliz en los trabajadores independientes y el nivel feliz en colaboradores que dependen de un jefe. Es decir, los emprendedores, experimentan mayor plenitud de felicidad permanente y no solo episodios efímeros de ésta, respecto a los dependientes; siendo, además, autosuficientes, puesto que ellos tienen toda la responsabilidad del funcionamiento y crecimiento de su negocio, tiene que utilizar todos sus recursos personales y mantener un buen equilibrio emocional para lograr el surgimiento del emprendimiento. Este hallazgo se corrobora con Andrade-Torres, et al. (2018), Baldeón, et al. (2018) y Arias, et al. (2013); no obstante, difieren con los resultados hallados por Chipoco, et al. (2018), quien encontraron un nivel bajo en los colaboradores dependientes.

Así mismo, Patzel y Sheperd (2011), demuestran que, pese a que los trabajadores independientes están más expuestos a estresores y pensamientos negativos, estos, presentan menos emociones negativas que los asalariados.

En el factor alegría de vivir, los trabajadores independientes, se encontraron en un nivel altamente feliz, y los dependientes, en un nivel feliz, indicando, que estas personas en el transcurso de su vida han experimentado lo maravillo de la vida y son positivos con cada vivencia que han tenido. Estos resultados sugieren que en general, aunque existe una leve diferencia respecto al nivel de felicidad entre trabajadores dependientes e independientes, estos se inclinan positivamente a la felicidad, es decir, ambos tienen experiencias positivas en la vida, son autosuficientes y están satisfechos con lo que han alcanzado.

No obstante, existe una tendencia a experimentar estados depresivos, pesimismo o vacío existencial. Por tanto, el nivel de felicidad es independiente a la

condición de dependencia o independencia de los trabajadores. De esta manera, se explica el resultado con lo mencionado por Alarcón (2006) quien define la felicidad como “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (p 3), es decir que la felicidad no solo depende de su condición ya sea dependiente o independientes, si no de la satisfacción que presente al poder lograr su objetivo.

En el análisis diferencial de la felicidad, en el factor sentido positivo de la vida, se encontró que no hay diferencias significativas, lo que refleja que la condición laboral de dependencia o independencia no determina la presencia o ausencia de estados depresivos y el hecho de tener pensamientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, es decir, ser optimistas. Esto puede estar relacionado con la personalidad de cada individuo, por lo que sería necesario realizar investigaciones posteriores para poder determinarlo (Sesen, 2013).

No obstante, se encontró que hay diferencias significativas en los factores satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir entre los trabajadores independientes respecto a los dependientes (ver tabla 3). Por tanto, los primeros experimentan mayor satisfacción por lo que han logrado hasta el momento, consideran estar en su ideal de vida o muy cerca de él; además, han llegado a experimentar la felicidad plena, con autoeficacia, tranquilidad emocional y están orientados hacia las metas más importantes en su vida. Así mismo, consideran lo maravilloso de la vida y refieren experiencias positivas y sentirse generalmente bien la mayoría del tiempo (Alarcón 2006).

Estos resultados sugieren que, al tener su propia actividad económica, demanda el establecimiento de metas y el logro de estas son más relevantes personalmente, así como el interés por alcanzarlas es aún más grande, a comparación de una persona que tiene un puesto de trabajo establecido y recibe un salario. Además, al ser un objetivo personal cumplido, que repercutirá en su negocio propio y por ende en su vida, este se disfruta más.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

### 4.1 Conclusiones

En este estudio, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Los trabajadores independientes y dependientes obtuvieron resultados altamente feliz y feliz, respectivamente, es decir los primeros consideran mejor que la vida es maravillosa, tienen experiencias positivas y manifiestan sentirse generalmente bien, además, están satisfechos con lo que han alcanzado, están donde tienen que estar o cerca de su ideal, y se sienten plenamente felices y se orientan a las metas propuestas. No obstante, reportan tendencias a deprimirse con facilidad, ser pesimistas o experimentar vacío existencial.
2. Al realizar el análisis diferencial en los distintos factores de la felicidad, en el factor sentido positivo a la vida, no se encontraron diferencias significativas entre trabajadores dependientes e independientes, es decir, la dependencia e independencia no implica la presencia o ausencia de estados depresivos y el hecho de tener pensamientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.
3. No obstante, hallamos diferencias significativas en el factor satisfacción con la vida, es decir, los trabajadores independientes experimentan mayor satisfacción por lo que han logrado hasta el momento, consideran estar en su ideal de vida o muy cerca de él.
4. La realización personal, desde el punto de vista de la felicidad, es el hecho de experimentar la felicidad plena, con autoeficacia, tranquilidad emocional y están orientados hacia las metas más importantes en su vida. Y al hallar diferencias significativas, se desprende que los trabajadores independientes revelan mejor estas características.
5. Finalmente, la alegría de vivir hace referencia a lo maravilloso de la vida y refieren experiencias positivas y sentirse generalmente bien la mayoría del tiempo, y al comparar ambos grupos, los independientes según estos resultados que tienen mejor alegría de vivir.

## **4.2 Recomendaciones**

- Desarrollar otras investigaciones en la población de trabajadores independientes para corroborar los resultados encontrados en este estudio y llenar los vacíos de conocimientos, ya que, según la revisión teórica realizada, no existen trabajos en donde midan la felicidad en este grupo.
- Realizar estudios con el mismo enfoque, para corroborar o refutar los hallazgos encontrados en este trabajo de investigación.
- Sugerir a los investigadores desarrollar un estudio contemplando variables predictivas de la felicidad en ambas poblaciones.
- Implementar y fomentar programas para mantener y aumentar el nivel de felicidad en los trabajadores, y por ende tener una mejor calidad de vida y mayores índices de productividad.

## V. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (1), p 99-106.
- Álvarez-Ramírez, L. (2012). Escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación y Desarrollo*, 20, 303-333.
- Ahn, N., Mochón, F., y de Juan, R. (2012). La felicidad de los jóvenes. *Papers: revista de sociología*, 97(2), 407–430. Recuperado a partir de <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/252290>
- American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Andrade-Torres, S., Arana-Camacho, L. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.274-303). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/333634226\\_Capitulo\\_XI\\_Bienestar\\_psicologico\\_y\\_felicidad\\_en\\_los\\_trabajadores\\_de\\_empresas\\_de\\_transporte\\_interdepartamental](https://www.researchgate.net/publication/333634226_Capitulo_XI_Bienestar_psicologico_y_felicidad_en_los_trabajadores_de_empresas_de_transporte_interdepartamental)
- Arias, W., Masías, M.A, Muñoz, E. y Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 4, 9-33.
- Argyle, M., y Crossland, J. (1987). Dimensions of positive emotions. *British Journal of Social Psychology*, 26, 127-137.
- Baron, A., y Tang, J. (2011) “The role of entrepreneurs in firm-level innovation: Joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism”. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 49–60.
- Baldeón, M.P., Bustamante, S.C., Mogollón, J.C. y Seijas, L.A. (2018). Felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:

- file:///C:/Users/USER/Desktop/INVESTIGACCI%C3%93N%20II/FELICIDAD/BALDEON\_BUSTAMANTE\_FELICIDAD\_TELECOMUNICACIONES.pdf
- Beaucage, A., Laplante, N. y Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome: Choix imposé ou choix qui s'impose? *Relations industrielles*, 59(2), 345-378.  
Recuperado de <http://id.erudit.org/iderudit/009545ar>
- Bekhet, A., Zauszniewski, J., y Nakhla, W. (2008). Happiness: Theoretical and Empirical Considerations. *Nursing Forum*, 43, 12-23. doi:10.1111/j.1744-6198.2008.00091.x
- Benz, M. y Frey, B. S. (2003). The value of autonomy: Evidence from the self-employed in 23 countries. Working Paper, 173. Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Bouchard, G. (2014). The quality of the parenting Alliance during the transition to parenthood. *Canadian Journal of Behavioural Science/ Revue canadienne des sciences du comportement*, 46, 20-20. doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931
- Bravo-Bouyssy, K. (2010). Les entrepreneurs en solo: différentes logiques de création. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9, 4-28.
- Carballeira, M., Gonzalez, J.A. y Marrero, R.J. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de Psicología*, 31 (1), 199-206. doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Davey, K.A. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20 (2), 389 – 406.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(2), 227- 268.
- Deci, E. y Vansteenkiste, M. (2004). Self-Determination Theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27(1), 23-40.
- Chipoco, J.E., Flores, A.M., Torres, L.D. y Varea, U.C. (2018). Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de file:///C:/Users/USER/Desktop/INVESTIGACCI%C3%93N%20II/FELICIDAD/CHIPOCO\_FLORES\_FELICIDAD\_ADUANAS.pdf

- Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? (30 de abril de 2018). Radio Programas del Perú [RPP]. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>
- Fernández, D. (2009). Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(3), 231-269
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 85-108.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Vida positiva. Cómo superar las emociones negativas y prosperar*. Bogotá: Norma
- García, E. (2009). *Emociones positivas*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Haidt, J. (2007). *The Happiness Hypothesis: Putting ancient wisdom to the test of modern science* (Vol. 1).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018) Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2017. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf)
- López, J. P., y Fierro, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181.-211.
- Lyubomirsky, S. K. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness*. Nueva York: Penguin Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., y Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect". *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Medor, D., Rivas, E. y Ramírez, M. (2018). Sobre las razones del emprendimiento y el trabajo independiente de los profesionales en tecnologías informáticas en Guadalajara, Jalisco. *Trayectorias año 20*, 46, pp 93-118.
- Moccia, S. (2016). La felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Moreno, Z., y Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. En *Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad*

- Simón Bolívar-Colombia, 9(1), 16-34.
- Moyano-Díaz, E., Gutiérrez, D., Zúñiga, K., y Cornejo, F.A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología y Sociedades*, 25(2), 440-450.
- Moyano Díaz, E. (2016). Trends and Challenges for the Research of Happiness in Latin America. In M. Rojas (Ed.), *Handbook of Happiness Research in Latin America*, 63-87.
- Organización Mundial de la Salud (2017). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Panorama Laboral 2016”- América Latina y el Caribe, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima 2016
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2003). Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Parendones, T., Herrera, L. y Lledó, A. (2013). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3 (3), 277-288.
- Patzelt, H. y D. Shepherd (2011) “Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors” *Journal of Business Venturing*, 26(2), 226–238.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española (23ª. ed., Vols. 1-10)*. Madrid: Espasa.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338.
- Ryan, R., y Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev. psych.52.1.141
- Rodríguez, C. y Caño, A. (2012). Autoestima en la adolescencia: Análisis y estrategias de intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12, 389-403.
- Seligman, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14
- Seligman, M. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B, S. A.

- Seligman, M. (2004). Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Sesen, H. (2013). Personality or environment? A comprehensive study on the entrepreneurial intentions of university students. *Education + Training*, 55(7). 624-640. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2012-0059>
- Silva-Colmenares, J. (2008). Felicidad: la evolución como categoría científica y la relación con el desarrollo. *Revista de la información Básica CANDANE*, 3, 62-77.
- Steiner, L. y Schneider, L. (2012). The happy artist? An empirical application of the work-preference model. *The German Socio-Economic Panel Study Papers* Berlín. Recuperado de [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.392826.de/diw\\_sp0430.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.392826.de/diw_sp0430.pdf)
- Suárez, M. (2007). El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza (Tesis de pregrado). Universitat Rovira I Virgili, Cataluña, España.
- Tobías-Imbernón, C., Olivares-Olivares, P.J. y Olivares, J. (2013). Revisión de autoinformes de fobia social diseñados para niños y adolescentes. *Revista Mexicana de Psicología*, 30 (2), 123-130.
- Tremblay, D.-G. y Genin, É. (2008). Choisir le travail autonome: Le cas des travailleurs indépendants de l'informatique. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Recuperado de [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC08-04.pdf](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC08-04.pdf)
- Vázquez, C., y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar*. Madrid: Alianza Editorial.

## VI. ANEXOS

### 6.1 Anexo 1:

#### ➤ Hoja de Asentimiento Informado.

Usted está siendo invitado a participar en una investigación sobre temas asociados al campo de la psicología de la salud.

Si usted decide aceptar, se le solicitará contestar una pequeña encuesta sobre datos sociodemográficos y pruebas relacionadas con los temas mencionados. Los derechos con los que cuenta incluyen:

**Anonimato:** todos los datos que usted ofrezca son absolutamente anónimos, por lo tanto, no habrá manera de identificarlo individualmente.

**Integridad:** ninguna de las pruebas que se le apliquen resultará perjudicial.

**Participación voluntaria:** tiene el derecho a abstenerse de participar o incluso de retirarse de esta evaluación cuando lo considere conveniente.

#### ➤ En función a lo leído:

¿Desea participar en la investigación? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### 6.2 Anexo 2

#### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

##### I. DATOS PERSONALES

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha de evaluación: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

1. Sexo:

Femenino

Masculino

2. Actividad laboral y manutención

Dependiente

Independiente

### 6.3 Anexo 3

➤ **Escala de felicidad de Lima (EFL)**

Instrucciones: Este instrumento tiene como finalidad medir la felicidad. Responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

**Totalmente de acuerdo (5) Acuerdo (4)**

**Ni acuerdo ni desacuerdo (3)**

**Desacuerdo (2)**

**Totalmente en desacuerdo (1)**

<b>Enunciados</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2. Siento que mi vida está vacía.					
3. Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4. Estoy satisfecho con mi vida.					
5. La vida ha sido buena conmigo.					
6. Me siento satisfecho con lo que soy.					
7. Pienso que nunca seré feliz.					
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12. Es maravilloso vivir.					
13. Por lo general me siento bien.					
14. Me siento inútil.					
15. Soy una persona optimista.					
16. He experimentado la alegría de vivir.					
17. La vida ha sido injusta conmigo.					
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19. Me siento un fracasado.					
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22. Me siento triste por lo que soy.					

23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.					
24. Me considero una persona realizada.					
25. Mi vida transcurre plácidamente.					
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27. Creo que no me falta nada.					

## 6.4 Anexo 4

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de los datos de acuerdo con el estadístico Kolmogorov-Smirnov*

Felicidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sentido positivo de la vida	,132	200	,555
Satisfacción con la vida	,136	200	,000
Realización personal	,099	200	,000
Alegría de vivir	,087	200	,070

En la Tabla 4 se aprecia la prueba de normalidad de los datos de la muestra. Al respecto se observa que, la distribución es no normal (sig.>,05); por tanto, conviene utilizar análisis no paramétrico para realizar prueba de hipótesis.

## 6.5.Anexo 5

### AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 16 de septiembre del 2019

Quien suscribe:

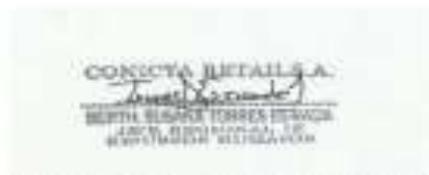
Sra. Bertha Susana Torres Estrada

Jefa de Recursos Humanos de la empresa "CONECTA RETAIL.SA"

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **FELICIDAD EN TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES DE LA REGION DE LAMBAYEQUE.**

Por el presente, el que suscribe, señora: Bertha Torres Estrada, jefa de Recursos Humanos de la Empresa CONECTA RETAIL.SA, AUTORIZO al alumno: Sandra Becerra Fernández, identificado con DNI N° 71240646, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, y autor del trabajo de investigación denominado: **FELICIDAD EN TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES DE LA REGION DE LAMBAYEQUE**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Licenciatura, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



CONECTA RETAIL S.A.  
BERTHA SUSANA TORRES ESTRADA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

BERTHA SUSANA TORRES ESTRADA: DNI N° 42581627

Jefe de RR.HH.