



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en
el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Lezama Polanco, Karla Paola (ORCID: 0000-0003-4528-2200)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre Lucy Polanco, la mujer a quien admiro muchísimo y amo con toda el alma, quien es mi mayor ejemplo y mi constante apoyo en todo momento para el logro de todas las metas que siempre me propongo en la vida.

Y a mi abuelo Víctor Polanco, por su incondicional amor y sus sabios consejos que siempre me han sido y me serán de mucha ayuda para lograr ser mejor día a día.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme salud y trabajo para culminar mi carrera profesional.

También agradezco a mi madre, con quien eh logrado contar en innumerables momentos, sin ella y su incondicional amor no hubiese logrado culminar satisfactoriamente esta hermosa etapa de mi vida.

Y a mi abuelo querido, quien me dejo las mejores enseñanzas de vida, inculcándome así valores muy importantes, agradezco muchísimo todo el apoyo y tu cariño incondicional hacia mí y mi madre.

Por último agradezco a todos mis docentes, quienes con su amplia experiencia han sabido apoyarme para el culmino de mi carrera profesional.

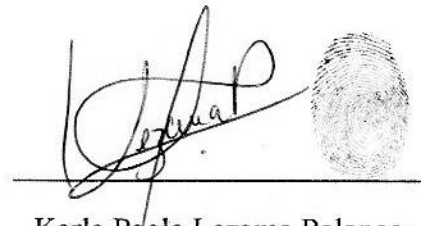
Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaro que la presente investigación es íntegramente elaborada por la autora y que en el no existe plagio de naturaleza alguna, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier otra persona a otra institución.

Igualmente, dejo constancia que las citas tomadas de otros autores han sido debidamente identificadas y referenciadas en el presente trabajo de investigación.

De tal manera, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falseada en la información y/o documentación presentada en el presente trabajo de investigación y me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. To the right of the signature is a circular fingerprint impression.

Karla Paola Lezama Polanco

DNI: 47437917

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de Variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. PROPUESTA	33
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	40

Resumen

Actualmente vivimos en un mundo en donde la mujer ha logrado ser más independiente y ser muy reconocida profesionalmente, a ello podemos hacer mención que muchas de las organizaciones exitosas a nivel nacional y mundial son lideradas por ellas. Esto ha hecho que organizaciones internacionales muy grandes premien a muchas de ellas como mujeres emprendedoras del año y entre otros premios más en donde reconocen su creatividad, su lucha y sobre todo sus ganas por querer mejorar día a día a pesar de los obstáculos presentados en el camino. Para nuestro país a nivel local o nacional no es ajeno a esta tendencia, es por ello que mediante la presente investigación hacemos referencia a este tema muy importante hoy en día para que siga creciendo aún más pero sobre todo tenemos como objetivo general investigar el comportamiento de estas mujeres emprendedoras teniendo como hipótesis de este estudio conocer si las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo son felices en su trabajo y se sienten a gusto desarrollando cualquier tipo de negocio en el que han decidido emprender, teniendo como población a las mujeres de nuestra ciudad que cuenta con un negocio formalizado bajo las leyes de nuestro País, para ello utilizaremos como instrumento el cuestionario autoadministrado, validado y confirmado por Demon y Paschoal; de tal forma que logremos apoyarlas para mejorar y superarse en el actual mundo de competencia.

Palabras clave: Felicidad Laboral, Emprendedorismo, sentimientos

Abstract

We currently live in a world where women have managed to become more independent and to be very well recognized professionally, to this we can mention that many of the successful organizations at national and global level are led by them. This has led to very large international organizations awarding many of them as women entrepreneurs of the year and among other awards where they recognize their creativity, their struggle and above all their desire to improve every day despite the obstacles in the way. For our country at a local or national level is not alien to this trend, which is why through this research we refer to this very important issue today to continue to grow even more but above all we have as a general objective to investigate the behavior of these women entrepreneurs having as a hypothesis of this study to know if women entrepreneurs in the city of Trujillo are happy in their work and feel comfortable developing any type of business in which they have decided to undertake, having as population the women of our city that has a business formalized under the laws of our country, for that we will use as instrument the self-administered questionnaire, validated and confirmed by Demon and Paschoal; in such a way that we will be able to support them to improve and to surpass themselves in the present world of competition.

Keywords: Occupational Happiness, Entrepreneurship, feelings

I. INTRODUCCIÓN

Como sabemos actualmente nuestro país se encuentra en desarrollo constante, generando mayores ingresos y crecimiento en los diferentes sectores empresariales, forjando en la población mayor oferta laboral y puesto así mejoras en su vida profesional como personales; esto no solo gracias a los empresarios extranjeros u organizaciones transnacionales que elevan el PBI en nuestro país sino más bien a compatriotas que empezaron con una pequeña idea de negocio y muy poca inversión a ver las necesidades del mercado peruano actual, estar dispuestos al cambio y desarrollar su proyecto con muchas ganas de superación así como dejar un mejor imperio para su familia. Hoy en día no es tan complicado que la idea de negocio de cualquier peruano se ponga en marcha ya que se cuentan con diferentes herramientas, así como por ejemplo el apoyo del gobierno y sus programas de emprendimiento tanto para hombres como para mujeres y lograr tener una superior calidad de vida para ellas mismas, como su familia y la sociedad.

Las mujeres de hoy en día ya no son las mismas de nuestros antepasados que se veían realizadas solo por ser amas de casa o servirles al varón, además de ser humilladas, abusadas y no tener autoridad propia para poder expresar sus derechos de crecer profesionalmente, siempre el género masculino estaba puesto sobre ellas minimizando así su creatividad, su inteligencia y sobre todo su lucha y su fuerza por salir adelante y aun así cuando se le permitía poner en práctica esto pues eran mal remuneradas o no sobresalientes en el sector laboral. Actualmente y modo de orgullo las mujeres peruanas han evolucionado de una manera exitosa en distintos rubros y/o sectores empresariales mucho de ellos con fines de lucro y otros brindando un bienestar social para nuestro país esto se ha visto exigido de una u otra manera por la misma necesidad de crecimiento y bienestar para hijos y familiares de poder brindarle una vida más saludable y estable en donde tengas mejores oportunidades de desarrollo.

Las mujeres peruanas de hoy ya no son conformistas si más bien realistas y soñadoras, ya no son abusadas sino más bien luchan por sus derechos y el de las

demás mujeres, ya no se encuentran debajo de la tutela del varón sino más bien son independientes y aun así ayudan al crecimiento del esposo para mejorar las condiciones de su hogar. Esto ha generado que muchas de ellas apliquen sus habilidades en trabajos creativos y novedosos que quizás empezaron como una pequeña idea y hoy en día se han convertido en unas de las empresas más exitosas del Perú y puesto ellas empresarias de éxito y ejemplo para la juventud. Parte de este trabajo que realizan y las organizaciones en que forman parte es importante monitorear si se sienten felices con lo que hacen, que las funciones encomendadas a su cargo les llenen de placer y se vean impulsadas a generar mejores ingresos-, ya que como sabemos nuestro centro de trabajo es donde pasamos la mayor parte de nuestros días, los compañeros han pasado a ser más una segunda familia que amigos con quien consultar cualquier tarea. En esta investigación vamos a conocer y dar solución a la problemática: ¿Cuál es el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en el año 2019? Para ello se presenta la siguiente justificación del estudio en donde citaremos a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.40).

Conveniencia. El presente trabajo de investigación permitirá lograr monitorear la felicidad si en caso existiera en las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo apoyando así a conseguir resultados óptimos para ellas y para las organizaciones en donde laboran

Relevancia social. El presente trabajo tiene como proyección social o beneficiario a las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, que se centra en encontrar si son felices en su trabajo y que es lo que los motivan a estarlo para superación de las mismas como empresarias de éxito.

Implicaciones prácticas. Esta investigación ayudara a ver si existe felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo y de qué manera se desarrolla.

Valor teórico. En esta investigación se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, teniendo como eje central de nuestra variable, estas teorías

permitirán tener un conocimiento más amplio en cuanto saber si existe felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, ofreciendo así nuevas ideas y resultados en donde serán de importancia para la sociedad.

Utilidad metodológica. El estudio de este trabajo será de gran apoyo para las mujeres que son emprendedoras o decidan emprender , ya que se realizará una investigación teniendo como instrumento la encuesta, para poder medir las variables y así llegar a nuestra hipótesis planteada.

A continuación, se hace referencia a otros proyectos para lograr comprender un poco más acerca de lo estudiado, por ejemplo, se empezará por mencionar a autores de nivel internacional. Celada (2015) en su investigación titulada: Felicidad en el Trabajo en los colaboradores de Argentina y otros países, cual tiene como objetivo principal poner en claro si las personas son felices realizando sus labores y descubrir cuáles son las variables que hacen feliz laboralmente. Estudio de tipo descriptivo en el cual utilizo una muestra de 300 colaboradores de distintas edades, puestos laborales e indistintas organizaciones, a ello se consideró un porcentaje de 75% de nacionalidad argentina y el 25% considerado “resto del mundo”. Como conclusión la presente investigación menciona que los trabajadores de argentinos como del exterior son felices en sus trabajos, teniendo mayor énfasis el género masculino y las variables que generan felicidad en el trabajo más significantes por los encuestados son el ambiente laboral, la interrelación con los dirigentes y el desarrollo profesional de carrera (p.54).

Seguimos mencionando lo dicho por Espinoza (2014) en su investigación: Felicidad en el Trabajo: Proyecto *Happiness* Aplicado en la empresa *The Edge*, estudio de tipo correlacional, debido que se logra comprobar la relación que existe entre la felicidad y la creatividad en el trabajo. Cabe mencionar que las herramientas de investigación fue la encuesta de *Happiness* desarrollado por Nick Marks (2012), aplicados a 40 participantes de edad entre 22 a 42 años, con edad promedio de 33 años ellos pues ofrecieron información acerca de los valores conseguidos en los ítems de creatividad y felicidad medidos por la encuesta *Happiness Works*, en donde se logró la participación de toda la organización desde el conserje, secretarias, área de

call center, consultoría y gerencia para hacer una muestra representativa de 40 personas (p.54).

Espinoza (2014) entonces llega a la conclusión principal y menciona que: La herramienta está diseñada para confirmar que la felicidad en el trabajo crea personas creativas, saludables, positivas, generosas y desinteresadas que pueden adaptarse al cambio. Al aumentar la satisfacción laboral, la compañía podrá formar un equipo de producción efectivo que pueda liderar el mercado. La pregunta de investigación es cómo y en qué medida la felicidad en el trabajo está relacionada con individuos creativos. La respuesta es que, en este estudio, no se encontraron diferencias significativas entre los conjuntos de variables. (p.60).

De igual forma se cuenta también con investigaciones a nivel nacional y entre ellos se menciona a los más importantes como por ejemplo a Alamada (2016) en su tesis: Factores que influyen dentro de la felicidad de los Trabajadores de una empresa textil en el Perú; investigación que tiene como objetivo principal “identificar los factores que influyen dentro la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a su mejora y su bienestar integral”. Estudio cualitativo y diseño fenomenológico, porque se explora lo que piensan los participantes referentes a la felicidad en la vida y el trabajo, y que factores tienen el mayor impacto en la felicidad. Los investigadores identificaron una muestra de operadores, identificaron las áreas y puestos más críticos con la mayor rotación y proporcionaron una base para 250 colaboradores. Debido a la falta de operadores técnicos calificados, el área de costura es la más crítica, seguida de la limpieza en seco, el ara de tejido y, finalmente, el área de aplicación. La muestra para esta encuesta fue de 14 colaboradores administrativos y se realizó entrevistas a profundidad, respectivamente, mientras que 42 operadores realizaron entrevistas con grupos focales en 4 fechas. Las herramientas utilizadas en el estudio fueron: Guías para preguntas del grupo focal y la entrevista: 9 preguntas divididas en tres partes: nivel general de felicidad, felicidad en el trabajo y concepto de felicidad. La conclusión principal es: determinamos que los principales factores que afectan el bienestar de los trabajadores en una empresa textil son las relaciones interpersonales (familia), el trabajo, los factores psicológicos, los factores económicos y el estado de salud. (p.24).

Otro de los proyectos tomados como antecedentes nacionales es el del investigador Corilloclla (2018) en su tesis titulada: “La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial Junín”. Investigación de tipo correlacional cuyo objetivo principal es el de determinar la relación o grado de asociación entre ambas variables, para el presente estudio se utilizó 68 efectivos policiales del área de la Secretara de la Sexta Región Policial de Junín a quienes se le aplicaron el cuestionario de felicidad en el trabajo (p.24). Autor de la tesis concluye su investigación indicando que la felicidad en el trabajo si está relacionada con la eficiencia del trabajo, cuanto mayor es la felicidad en el trabajo mayor es el nivel de productividad en una dimensión dada de compromiso personal y organizacional. También menciono que existe una conexión entre la felicidad de trabajar en el distrito de la policía secreta de la macro policía del y el trabajo del equipo, y su valor es inferior a 0.05. Finalmente, existe una fuerte correlación se mide usando el coeficiente gamma que tiene un valor de 0.887, lo que indica una correlación muy alta. (p.69).

Por último, se tomará en cuenta la investigación realizada en la misma ciudad que la del presente proyecto, como es de Zare (2016) en su tesis Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016, investigación de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo-correlacional cuyo propósito ha sido demostrar la relación existente entre ambas variables: felicidad en el trabajo y desempeño laboral. Este estudio tuvo como población 81 trabajadores entre docentes y administrativos y de aquellos se escogió una muestra a conveniencia de 46 colaboradores. La variable felicidad en el trabajo utilizo de técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario auto administrativo estructurado en base a la adaptación efectuada del cuestionario conformado por Demo & Paschoal (2016) en USA. Por lo tanto, se concluyó que: Los resultados obtenidos a los que arribado la presente investigación admiten acreditar la existencia de una relación directa y positiva entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la organización analizada, en el caso de los que desempeñan la función docente; aunque siendo dicha relación no significativa, la hipótesis planteada pues ha sido rechazada. En el caso de los trabajadores que desempeñan la función administrativa, la relación es inversa o negativa y siendo,

también, que dicha relación no es significativa tampoco tiene cabida la hipótesis planteada. (p,88).

Al mismo tiempo la presente investigación hace referencia a autores que definen exactamente la variable estudiada felicidad en el trabajo, así como también el emprendedorismo para lograr comprender mejor el presente proyecto, se empezara por definir la felicidad como característica humana. Para ello varios de los autores definen a la felicidad de diferentes maneras por ello se tomó en cuenta los principales como es:

Nettle (2015) “La felicidad se asemeja un poco al amor: si tenemos que preguntarnos si estamos o no enamorados lo más probable es que no lo estemos. Pocos nos molestamos en definirla, pero qué duda cabe que sabemos reconocerla en cuanto la vemos” (p.15).

Seligman (2011) “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos” (p.23).

Margot (2007) en su libro afirma lo siguiente: La felicidad no reduce el bienestar emocional de los seres vivos. Las personas necesitan reflexionar para construir sus vidas de acuerdo con los valores. No puedes ignorar tu libertad, y mucho menos tus responsabilidades cuando actúas voluntariamente. La felicidad se refiere a la capacidad de una persona para lograr un equilibrio que supere las contradicciones y los conflictos. Si el hombre quiere felicidad, no debe olvidar que la felicidad es el resultado de primero conquistar y luego conquistar el mundo. En este mundo, debe considerar no solo las fuerzas naturales, sino también otras. (p.64).

Yamamoto (2015) Nos dijo que el lugar más feliz del Perú es Huancayo. Mencionó la imagen de los aldeanos y la posible razón: mantuvo un equilibrio entre el trabajo duro y el entretenimiento, por lo que jugó duro, incluso ausente por diversión o para asistir a su fiesta habitual. Tiene un alto nivel de autoconcepto y no es inferior a los extranjeros ni a Lima. Además, el entorno familiar juega un papel

muy importante, además de seguir sus tradiciones para ser respetados. Por lo tanto, el sueño del Perú incluye una familia rica y bien educada.

(p.10).

Ahora bien, vamos a definir a la variable del estudio según la opinión De Andrés (2010) que nos dice que La felicidad en el trabajo es un estado en el que la persona podrá también desarrollar todos sus puntos fuertes en el desempeño de su profesión. Enmarcando de una forma muy especial, directa y práctica la relación entre ambos conceptos (p.6).

Felicidad Laboral, Permitimos que este concepto se introduzca estrictamente para cubrir la felicidad en el trabajo y la felicidad en el trabajo, que es una definición completamente diferente. El primero se refiere al contexto en el que se manifiesta esa felicidad y se limita a la concepción de la felicidad como una "característica". El segundo artículo habla sobre la felicidad como una dependencia del trabajo y está vinculada a la visión de la felicidad como estado. (Sain, 2017, p. 23).

Salas, Alegre, Fernández (2013) La felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados. El bienestar es una herramienta de atracción del talento, además de que facilita la generación de ideas al reducir las preocupaciones. Las personas infelices son menos receptivas para aprovechar las oportunidades en el trabajo y no son muy productivas en él. (p 45).

De acuerdo con la definición de Fernández (2015) nos menciona que felicidad en el trabajo es: Las organizaciones pueden proporcionar y equipar a los empleados con las condiciones y procesos necesarios que les permiten aprovechar las fortalezas de las personas y los equipos y centrar su desempeño en objetivos corporativos sostenibles e invisibles. Activo, difícil de imitar en el mercado. (p.25).

Es importante mencionar también las razones entre Felicidad laboral y productividad. De acuerdo a las investigaciones y experiencias ganadas dentro del rubro empresarial, se puede aducir que mientras más feliz sea un colaborador más

productivo será su trabajo y mayor rentabilidad generara para la organización. Por ello se coincide con la definición De Andrés (2010) que menciona lo siguiente:

Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista: La motivación es uno de los motores de la productividad, pero sólo se alimenta de felicidad, es su combustible generando así un reconocimiento laboral impresionante en sus trabajadores para realizar sus actividades de forma eficiente.

Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y logra sus retos: La felicidad ayuda a que el talento natural de las personas fluya de forma continúa buscando alinear los objetivos personales con los organizacionales y de esta manera fijar metas ambiciosas para sí mismo.

Un colaborador feliz se adapta mejor al equipo: La felicidad mejora nuestra relación con los demás; Un colaborador feliz es mucho más creativo: El buen humor abre la mente, y en las mentes abiertas, es más posible que surjan buenas ideas; Un colaborador feliz se adapta mejor a los cambios: Las personas felices entienden mejor los cambios, se resisten menos a su imposición y terminan siendo prescriptores de los mismos; Un colaborador feliz es menos propenso a equivocarse: La razón es simple, alguien que está feliz piensa menos en los errores y esto le ayuda a no cometerlos; Un colaborador feliz es un colaborador realizado profesionalmente y un promotor de la seguridad en el trabajo, es decir sentir que alcanza sus metas profesionales y personales mediante su labor diaria enfocándose a la búsqueda de nuevos objetivos que perfección más su éxito; Un colaborador feliz resuelve problemas y supera retos, no los crea o frena sus metas a futuro; Un colaborador feliz es un buen discípulo: Ser feliz predispone para el aprendizaje, para la formación y para la adaptación de nuevas forma de trabajar. (p.7).

Además de ello a continuación se mencionan los principales enemigos de la felicidad en el trabajo; tan cierto es que actualmente los colaboradores de las organizaciones ya sean con fines de lucro o bienestar social no siempre logran cumplir con las metas y objetivos implantados; debiéndose a diferentes percepciones, por ello es bueno mencionar a De André (2010) en su libro titulado *Felicidad en el trabajo* nos mencionan las siguientes:

Se confunde la rapidez con la prisa: Parece pues que ir deprisa es sinónimo de eficiencia. Se confunde mucho en ser muy diligente y con ser apresurado. Sin embargo, las prisas no son sólo uno de los principales responsables del estrés laboral sino además que también generan una cantidad ingente de trabajo innecesario para corregir errores que se podría haber evitado (p.10).

Incapacidad de disfrutar lo que haces: Uno de los errores más comunes es buscar trabajar sólo por el dinero, porque cuando esto sucede, pones en último lugar el buscar poner los talentos que te fueron dados en juego, y el dinero nunca es suficiente para darte plena satisfacción. Por otro lado, el problema de no poder disfrutar de lo que haces, es que a veces ponemos muchos «requisitos» para poder darnos el lujo de disfrutar de nuestro trabajo, por ejemplo, nos decimos «*Cuando no tenga problemas*» o «*cuando mi jefe cambie o mis compañeros no me molesten*», o «*cuando mi salario mejore*» entonces seré feliz. Esto es una trampa mental, porque es muy raro que puedas encontrar un trabajo ideal, lo único que estás logrando es frustrarte. No vivas en el futuro y aprende a vivir en el presente y puedes aprender a ver lo bueno de tu trabajo.

Atomización, frustración y Apatía en el trabajo: parece evidente que una cierta división del trabajo tiene sus ventajas. Pero esta división llevada al extremo puede hacer que la persona que realiza ese trabajo pierda la perspectiva sobre el impacto del mismo en el resultado final, lo cual dificulta también enormemente que pueda experimentar sensación de logro alguna.

El Cortoplacismo: La necesidad de resultados a corto plazo da lugar por otra parte a que las personas que gestionan personas deban concentrar sus esfuerzos y su atención en el corto plazo, porque lo realmente importante transcurre en el aquí y el ahora. La consecuencia directa de esta actitud es una pérdida de perspectiva a favor de un mayor control sobre el día a día.

Miedo con el fracaso: en culturas como la española nos cuesta gestionar bien los errores porque tendemos a ver en ellos no tanto oportunidades de aprendizaje como el estigma del fracaso. Si a quienes gestionan personas les resulta difícil generar entornos seguros donde poder asumir riesgos y cometer errores, ¿no es un tanto

absurdo pretender que esas mismas personas aprendan y crezcan en las organizaciones sintiéndose orgullosas y felices por ello? (p.11).

Es importante mencionar a su vez que existen tipos de actitudes en una organización, y vamos a tomar en cuenta a 2 actitudes positivas que los empleados deben de tener dentro de su organización como primordiales, por ello de acuerdo a lo expuesto por Amorós (2017) se menciona lo siguiente (p.72):

Pasión por el trabajo; se refiere a la actitud global de una persona hacia su trabajo que realiza y la pasión con la que este cumple sus funciones. Si un individuo se encuentra realmente satisfecho con el trabajo que lleva a cabo entonces mostrara una actitud positiva hacia el mismo

Compromiso y estabilidad de disfrutar el trabajo; se puede definir como el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza y esto le genera una real estabilidad dentro de sus funciones, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal. Los empleados que poseen un muy alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia e inestabilidad laboral que genere renuncias, pero sobre todo pronostica los niveles de rotación. (p.73).

Según Dutschke (2013) define la variable de la felicidad organizacional como el resultado más importante de la investigación es que a través de la metodología que fue utilizada es posible identificar variables que más contribuyen a la felicidad en organización y función, además brinda una propuesta de escala para evaluar el nivel de felicidad en organizaciones y función (p.40). A continuación, mencionaremos a las más importantes: ambiente interno, reconocimiento y confianza, desarrollo personal, remuneración, implicación personal, sostenibilidad e innovación, involucramiento con jefes y organización, involucramiento con jefes y organización, estabilidad laboral, equilibrio entre vida personal y profesión, identificación con función, Desarrollo personal, reconocimiento y respeto, Ambiente de trabajo, Remuneración (p.41)

Por otra parte vamos a definir el Emprendimiento según lo mencionado por la OCDE en su programa de Indicadores sobre el emprendimiento, mencionado en el libro *Estrategia de Innovación, Empezar hoy el mañana (2010)*, que conceptualiza como emprendedurismo lo siguiente: Los emprendedores son aquellas personas (propietarios de negocios) que buscan de alguna manera generar valor mediante la creación o la expansión de la creatividad económica, al identificar y pues aprovechar nuevos productos, procesos o mercados. Así mismo la actividad emprendedora es la actividad humana en busca de la generación de mucho valor. Y por último nos menciona que El emprendedurismo es el fenómeno que asocia con la actividad empresarial (p.114).

Al igual que Tarcica y Masis (2013) que definen también el emprendedurismo como la capacidad de poder iniciar acciones, actividades, planes y programas orientados hacia los aspectos formales del trabajo, además, así como el seguimiento ulterior que estos pues requieran. Implica el contar con una gran visión para detectar oportunidades y un gran empuje para moverse en esa dirección (p.56).

Para ello nos mencionan además acerca de los Criterios y Roles de: Espíritu Emprendedor en su libro *120 Competencias Integrales* menciona los siguientes roles que realiza una persona emprendedora: Sabe de realizar ideas, además de planes y proyectos, inicia acciones con gran dedicación y entusiasmo, también recurre a las fuentes que sean necesarias para lograr obtener recursos y apoyo para sus proyectos, Es capaz de vencer la resistencia u oposición con argumentos y también con hechos, Suele involucrar efectivamente a otros para que se sumen a sus iniciativas (p.57).

Además, también para el autor Joseph Schumpeter (1883-1950), pionero en los conceptos de emprendedurismo determina dentro de su modelo teórico que “la verdadera función de un emprendedor es la de tomar iniciativas, de crear”, lo que brinda al individuo el aprovechamiento de oportunidades del entorno, ello sin que las ideas necesariamente sean producidas por él. Marulanda, Correa y Mejía. (2009, pp. 158 -159)

Ahora pues vamos a mencionar las dimensiones del emprendimiento según: Gartner (1985) "Se enfatiza que la creación de una nueva empresa es un fenómeno multidimensional, cada variable describe solo una dimensión y no debe tratarse de forma aislada. El autor presenta una lista de variables en el marco conceptual correspondiente a las dimensiones del proceso de creación de una nueva empresa, que ilustra la alta complejidad de las interacciones entre estas variables del fenómeno multidimensional que implica el establecimiento de una empresa. (Página 6). Entre ellos: individuos, necesidades de cumplimiento, control de lugar, tendencias de riesgo, experiencia, satisfacción laboral. Tecnología, oportunidades de negocio, emprendedores, mercados, mercados de productos y servicios. Ambiente; capital disponible, enlaces con proveedores, consumidores, transporte, recursos financieros, instalaciones, habilidades técnicas, medio ambiente. (p.7).

Después de a ver resumido un poco a cerca de los antecedentes y definiciones acerca del tema de investigación vamos a mencionar la siguiente hipótesis planteada que viene hacer la siguiente: el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en el año 2019 es Alto.

Del mismo modo se mencionan los objetivos planteados y entre ellos tenemos el objetivo principal: Determinar el nivel de felicidad en el Trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019. Y los objetivos específicos que vienen hacer: Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos positivos; Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos negativos; Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión sentimientos de realización.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Descriptivo, ya que vamos analizar de qué manera y como se manifiesta un fenómeno y sus componentes mediante la medición de sus atributos.

2.1.2. Diseño

El diseño de la investigación del estudio es no experimental, toda vez que en el presente trabajo no se manipulará la variable. Así mismo de corte transversal ya se describe la variable y analiza su comportamiento en un mismo tiempo.

M → Ox

Dónde:

M: Muestra y

O: Observación

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 2.1

Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Variable: Felicidad en el Trabajo	De Andrés (2010) “La felicidad en el trabajo es un estado en el que la persona podrá desarrollar todos sus puntos fuertes en el desempeño de su profesión. Enmarcando de una forma muy directa y práctica la relación entre ambos conceptos” (p.6).	Para medir la variable de felicidad en el trabajo se usó cuestionario autoadministrado, estructurado en base a la adaptación efectuada del cuestionario validado y confirmado por Demo & Paschoal (2016) en USA, construido y validado anteriormente en Brasil por Paschoal y Tamayo (2008), que consta de 30 ítem.	Sentimientos Positivos	Pasión por el trabajo Disfrutar del trabajo Reconocimiento labora	Ordinal
			Sentimientos Negativos	Frustración y apatía Incapacidad de disfrutar lo que haces Cortoplacismo	
			Sentimientos de realización	Realización profesional Logro de retos	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población:

La población está pues conformada por las mujeres emprendedoras que genera una expansión económica basadas en su creatividad y que cuentan con un negocio formal dentro de las normas legales de nuestra ciudad. Además, dentro de la población establecida se mencionan los criterios de exclusión y para ello citaremos Ruiz (2009) quien nos menciona: “Los criterios de inclusión son aquellos que permiten definir y caracterizar la población de estudio” (p.132).

2.3.2. Muestra:

La muestra se determinó a través de la técnica probabilística con muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es:

$$n_o = \frac{Z^2 P (1 - P)}{E^2}$$

Dónde:

Z: es el valor de la Tabla de la distribución normal, en función al nivel de confianza

P: Población del éxito

E: error de muestreo

N: Es el tamaño de la población

$$n_o = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{0.05}$$

$$n = 385.16$$

La muestra está constituida por 385 mujeres emprendedoras.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica.

Para la presente investigación se utilizó como técnica a la encuesta que será aplicada a las mujeres emprendedoras que vivan en la ciudad de Trujillo año 2019.

2.4.2. Instrumento.

Se utilizó como instrumento el cuestionario autoadministrado, estructurado, validado y confirmado por Demo y Paschoal (2016) en USA, construido y validado anteriormente en Brasil por Paschoal y Tamayo (2008) y modificado por el investigador del presente estudio.

2.4.3. Validez.

Para Pick y López (1980) citado por Silva (2006) mencionan lo siguiente: “La validez de estudio radica en tener un instrumento que abarca adecuadamente los aspectos significativos del fenómeno que se está evaluando” (p.64).

La validez se realizó con 5 juicios de profesionales expertos, los que evaluaron la coherencia y pertinencia de los instrumentos.

Por lo que, para la validación del instrumento utilizado, se realizó la prueba estadística V de Aiken, mediante el cual se calculó las valoraciones de los jueces expertos con relación a un ítem y grupo de ítems de la variable Felicidad en el Trabajo 0.99%.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Siendo de 0. y 1. respectivamente para los dos instrumentos utilizados en la presente investigación.

Tabla 2.3.

V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

2.4.4. Confiabilidad

“La confiabilidad de Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno” (Antonisamy, 2010, p. 64).

Para determinar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual se calculó según la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

De donde:

k : Número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

s_T^2 : Varianza de la suma total de ítems

Tabla 2.4.

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Rangos o valores	Criterio
Coficiente alfa > .9 es	Excelente
Coficiente alfa > .8 es	Bueno
Coficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coficiente alfa > .5 es	Pobre
Coficiente alfa < .5 es	Inaceptable

Nota: La fuente se obtuvo, George y Mallery (2003, p.231)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.74	29

El coeficiente alfa de *Cronbach* nos indica con este resultado que el instrumento para la variable “Felicidad en el trabajo” es aceptable, por lo tanto, se procedió a la aplicación del total de la muestra.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó las autorizaciones respectivas, posteriormente se aplicó el instrumento, y se procedió a ingresar los datos al Excel y después al programa SPSS y presentar las tablas correspondientes.

2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de resultados, se utilizó en primera instancia el programa Microsoft Excel para ingresar los datos recolectados de las encuestas. Dentro de esta se creó una matriz para poder tabular la información, la cual luego se exporta al programa informático SPSS ver. 25 para realizar el análisis respectivo mediante tablas y figuras estadísticas.

2.7. Aspectos éticos

Este trabajo se llevó a cabo de acuerdo a las pautas proporcionadas por los docentes, la normativa vigente sobre citas APA, verificación la información y respetando derechos de autor cuando fue necesario. Esta información se utilizó de manera analítica y prudente, basada en citas variables de diferentes autores de este estudio.

III. RESULTADOS

Describiendo los resultados de la Felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras
Trujillo, año 2018

Indicadores/ Dimensiones/ Variable	N° de Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras			Nivel
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Sentimientos Positivos	385	0	23.6	76.4	Alto
Pasión por el trabajo	385	0	23.1	76.9	Alto
Disfrutar del trabajo	385	0	21.6	78.4	Alto
Reconocimiento	385	19	63.6	16.6	Medio
Sentimientos Negativos	385	88	11.7	0	Bajo
Frustración y apatía	385	79	21	0	Bajo
Incapacidad de disfrutar lo que haces	385	88.3	11.7	0	Bajo
Cortoplacismo	385	59.2	40.3	0	Bajo
Sentimientos De Superación	385	0	32.5	67.5	Alto
Realización profesional	385	0	30.6	69.4	Alto
Logro de retos	385	0	28.3	71.7	Alto
Felicidad en el trabajo	385	0	43.6	56.4	Alto
Edad	385	27	62	38.15	

3.1. Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos positivos.

Tabla 3.1.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Pasión por el trabajo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

<i>Pasión por el Trabajo</i>	<i>Mujeres emprendedoras</i>	<i>Porcentaje de Mujeres emprendedoras</i>
<i>Medio Nivel de Felicidad</i>	89	23.1
<i>Alto Nivel de Felicidad</i>	296	76.9
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.1 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el trabajo representado por un 76.9% que equivale a 296 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.2.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Disfrutar del trabajo, en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

<i>Disfrutar del trabajo</i>	<i>Mujeres emprendedoras</i>	<i>Porcentaje de Mujeres emprendedoras</i>
<i>Bajo Nivel de Felicidad</i>	0	0.0
<i>Medio Nivel de Felicidad</i>	83	21.6
<i>Alto Nivel de Felicidad</i>	302	78.4
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.2 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el trabajo representado por un 78.4% que equivale a 302 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.3.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Reconocimiento Laboral en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

<i>Reconocimiento Laboral</i>	<i>Mujeres emprendedoras</i>	<i>Porcentaje de Mujeres emprendedoras</i>
<i>Bajo Nivel de Felicidad</i>	76	19.7
<i>Medio Nivel de Felicidad</i>	245	63.6
<i>Alto Nivel de Felicidad</i>	64	16.6
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.3 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Medio de Felicidad en el Trabajo representado por un 63.6 % que equivale a 245 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.4.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Sentimientos Positivos en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

<i>Sentimientos Positivos</i>	<i>Mujeres emprendedoras</i>	<i>Porcentaje de Mujeres emprendedoras</i>
<i>Bajo Nivel de Felicidad</i>	0	0.0
<i>Medio Nivel de Felicidad</i>	91	23.6
<i>Alto Nivel de Felicidad</i>	294	76.4
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.4 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el Trabajo en cuanto a su dimensión de Sentimiento Positivo, representado por un 76.4 % que equivale a 294 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

3.2. Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos negativos.

Tabla 3.5.

Análisis para determinar el factor negativo de felicidad en el trabajo en su dimensión Frustración y Apatía en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Frustración y Apatía	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Factor Negativo Nivel Bajo	304	79.0
Factor Negativo Nivel Medio	81	21.0
Factor Negativo Nivel Alto	0	0.0
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.5 se muestra que la mayoría de las encuestadas tienen un nivel Bajo de Felicidad en el Trabajo en cuanto a su dimensión de Frustración y apatía, representado por un 79 % que equivale a 304 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.6.

Análisis para determinar el factor negativo de felicidad en el trabajo en su dimensión Incapacidad por disfrutar lo que haces, en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Incapacidad de disfrutar lo que haces	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Factor Negativo Nivel Bajo	340	88.3
Factor Negativo Nivel Medio	45	11.7
Factor Negativo Nivel Alto	0	0.0
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.6 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Bajo de Felicidad en el Trabajo representado por un 88.3 % que equivale a 340 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.7.

Análisis para determinar el factor negativo de felicidad en el trabajo en su dimensión Cortoplacismo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Cortoplacismo	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Factor Negativo Nivel Bajo	228	59.2
Factor Negativo Nivel Medio	155	40.3
Factor Negativo Nivel Alto	2	0.5
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.7 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Bajo de Felicidad en el Trabajo representado por un 59.2 % que equivale a 228 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.8.

Análisis para determinar el factor negativo de felicidad en el trabajo en su dimensión Sentimientos Negativos en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Sentimientos Negativos	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Factor Negativo Nivel Bajo	340	88.3
Factor Negativo Nivel Medio	45	11.7
Factor Negativo Nivel Alto	0	0.0
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.8 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Bajo de Felicidad en el Trabajo en cuanto a su dimensión de Sentimiento Negativos, representado por un 88.3 % que equivale a 340 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

3.3. Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión sentimientos de realización.

Tabla 3.9.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Realización Profesional en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Realización profesional	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Bajo Nivel de Felicidad	0	0.0
Medio Nivel de Felicidad	118	30.6
Alto Nivel de Felicidad	267	69.4
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.9 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el Trabajo representado por un 69.4 % que equivale a 267 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.10.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Logro de retos en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Logro de retos	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Bajo Nivel de Felicidad	0	0.0
Medio Nivel de Felicidad	109	28.3
Alto Nivel de Felicidad	276	71.7
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.10 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el Trabajo representado por un 71.7 % que equivale a 276 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

Tabla 3.11.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión Sentimientos de Superación en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

Sentimientos De Superación	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Bajo Nivel de Felicidad	0	0.0
Medio Nivel de Felicidad	125	32.5
Alto Nivel de Felicidad	260	67.5
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.11 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el Trabajo en cuanto a su dimensión de Sentimiento de superación, representado por un 67.5 % que equivale a 260 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019.

3.4. Determinar el nivel de felicidad en el Trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019.

Tabla 3.12.

Análisis para determinar el nivel de felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019.

	Mujeres emprendedoras	Porcentaje de Mujeres emprendedoras
Bajo Nivel de Felicidad	0	0.0
Medio Nivel de Felicidad	168	43.6
Alto Nivel de Felicidad	217	56.4
	385	100.0

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 385 mujeres emprendedoras.

Interpretación: En la tabla 3.112 se muestra que la mayoría de los encuestados tienen un nivel Alto de Felicidad en el Trabajo, representado por un 56.4 % que equivale a 217 mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo 2019 y un 43% nivel Medio de Felicidad en el Trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Dentro del presente estudio se tiene como objetivo principal determinar el nivel de felicidad en el Trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019. Se procederá a la discusión de resultados en función a los presentes antecedentes antes mencionados con el propósito de poder contrastar con nuestra investigación.

De los resultados empezaremos por mencionar que después de ser aplicado nuestro instrumento a nuestra muestra hemos podido determinar pues el nivel de felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo considerando que si son felices en su trabajo con un 43.6% que indica un nivel de felicidad en el trabajo Media y un mayor puntaje de 56.4% que indica felicidad en el trabajo Alta; mientras que Celada (2015) en su investigación nos menciona que la mayoría de las personas encuestadas son felices en su trabajo con un 69.47%, cabe mencionar que a diferencia de nuestra investigación el estudio de Celada (2015) tuvo como muestra tanto a varones como mujeres, mientras nuestra investigación solo fue aplicada a mujeres ; de acuerdo a lo expuesto es importante agregar que dentro de sus resultados la mayoría de personas felices en su trabajo son varones.

A su vez las dimensiones cuales resaltan mayor nivel de felicidad en el trabajo son considerado por Pasión por el trabajo representado con un 76.9% de Nivel de felicidad en el trabajo Alto y Disfrutar del Trabajo representado por un 78.4% de las mujeres emprendedoras quienes indicaron que se sienten motivadas, dispuestas para realizar sus actividades laborales diariamente, pero sobre todo disfrutar de las mismas el cual es representado mediante una actitud positiva y alegre. A diferencia de Celada (2015), menciona que para los colaboradores de las organizaciones de su País son muy importantes los siguientes factores: el ambiente laboral, la flexibilidad, la relación con los jefes y además el desarrollo de carreras. A ello consideraremos lo expuesto por Fernández (2015) quien nos menciona que la felicidad organizacional es una corresponsabilidad entre empresa y trabajador. La responsabilidad última de la felicidad sigue siendo la personal. La empresa no puede hacerse cargo de la felicidad de los trabajadores. Lo que sí necesita hacer una organización es pues facilitar las condiciones organizacionales para el despliegue del bienestar psicológico y además las fortalezas de

las personas y los equipos. La felicidad organizacional es una responsabilidad de la empresa. La felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores.

En lo que sí existe total afinidad entre ambos estudios son que dentro de la investigación presente tenemos como resultado que el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión de sentimientos positivos y su indicador reconocimiento laboral es manifiesta mediante un 63.6% siendo representado por un Nivel Medio de felicidad en el Trabajo y lo expuesto por Celada (2015) nos menciona que el reconocimiento laboral influye en gran porción a la felicidad de las personas en el Trabajo.

Espinoza (2014) hace mención dentro de su tesis que la herramienta aplicada en el estudio busca constatar que la felicidad en el trabajo tiende pues a crear individuos creativos, positivos, saludables, además de generosos y altruistas capaces de adaptarse al cambio; esto claramente podemos constatar con nuestra investigación ya que dentro de nuestra dimensión Sentimientos de Realización se ha considerado como sub indicadores si nuestros encuestados desarrollan habilidades de iniciativa y creatividad así como también si involucran sus mejores habilidades en sus actividades laborales, arrojando así un 69.4% el cual indica que existe un Alto Nivel de felicidad en el Trabajo en cuanto a esta dimensión ya antes mencionada. Es importante mencionar la dimensión del estudio de Espinoza (2014) quien hace referencia a Berzbach (2013) que nos dice que la creatividad depende de la felicidad y motivación con la que se desempeñen en el trabajo, es por ello que cuando los trabajadores son contratados en plazos indefinidos sienten mayor pertenencia en el trabajo y se sienten a gusto, felices y dispuestos a desarrollar recursos para la creatividad.

Como ya se ha mencionado líneas arriba, los factores o dimensiones más resaltantes para nuestra investigación está representado por un nivel alto de felicidad en el Trabajo con 78.4% Disfrutar del trabajo y 71.7% Logro de retos; esto se contradice con Alama (2016) quien hace mención que dentro de los factores más influyentes de la felicidad en el trabajador son: La familia, el dinero y la salud. Cabe mencionar que los encuestados son colaboradores de una empresa Textil a diferencia de nuestros encuestados que son mujeres emprendedoras que buscan generar ingresos a través de su creatividad y habilidades.

Corilloclla (2018) hace mención que con un 0.887 existe una correlación muy alta entre desempeño laboral y felicidad en el trabajo, esto aduce que a mayor nivel de felicidad en el trabajo en sus dimensiones compromiso individual y organizativo entonces corresponden a niveles más altos de desempeño. Si bien nuestra investigación no tiende a tener una correlación con el desempeño laboral de igual forma se puede confirmar lo expuesto por Corilloclla (2018) ya que dentro de nuestros resultados tenemos que un 76.4% es representado por Alto nivel de felicidad en el trabajo en sus sentimientos positivos el cual involucra que los encuestados en su mayoría realizan sus actividades laborales de manera entusiasta y siempre tienen disposición a sus tareas asignadas, esto les produce un sentimiento de orgullosos y reconocimiento por ende existe un nivel alto de felicidad en el trabajo, para aclarar el panorama vamos a mencionar lo expuesto por Chiavenato (2009) quien define a desempeño laboral como valoración, sistemática pues de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeñan, también las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. A su vez Corilloclla (2018) hace referencia en uno de sus objetivos específicos que la dimensiones del compromiso individual y compromiso organizativo que están relacionados con el desempeño laboral, afirman que la mayoría de sus encuestados se encuentran llenos de energía y siempre encuentran un sentido y propósito en el trabajo, el tiempo pasa desapercibido, tienen mucho entusiasmo pues el trabajo es inspirador y sienten gran orgullo por lo que hacen involucrándose y asumir constantes retos; esto es claramente notorio si comparamos con nuestros resultados en cuanto a nuestro objetivo específico que es determinar el nivel de felicidad en el trabajo en sus sentimientos Negativos donde nuestros encuestados tuvieron que responder a nuestras dimensiones de frustración y apatía, incapacidad de disfrutar lo que haces y cortoplacismo, teniendo como resultado un Nivel Bajo de Felicidad en el trabajo esto quiere decir que muchos de nuestros encuestados representados por un 88.3 % no sienten sentimientos de frustración y apatía , tampoco incapacidad de disfrutar lo que hacen, ni sentimiento de cortoplacismo, lo cual se apoya en la teoría de Corilloclla (2018).

V. CONCLUSIONES

1. La investigación permite confirmar que el nivel de felicidad en el Trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019 es representado por un 56.4% Alto nivel de Felicidad en el Trabajo y un 43.6% Medio nivel de Felicidad en el Trabajo.
2. Con respecto a los objetivos específicos se concluye la presente investigación en que existe un Nivel Alto de Felicidad en el Trabajo en cuanto a sus sentimientos positivos representados por un 76.4%. teniendo en cuenta los indicadores de mencionada dimensión como son: Pasión por el trabajo, Disfrutar del trabajo y Reconocimiento laboral. Es importante mencionar que dentro del último indicador encontramos una diferencia entre los 3 niveles de felicidad, el cual se aduce que no todas las mujeres emprendedoras en su mayoría son reconocidas dentro de sus empresas como ellas esperan.
3. El nivel de felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión Sentimientos Negativos se concluye que existe un Bajo Nivel de Felicidad en el Trabajo, esto quiere decir que el 88.3% de mujeres encuestadas no tienen a tener un Sentimiento de frustración y Apatía, Incapacidad por disfrutar lo que hacen y cortoplacismo en cuanto a las actividades de trabajo que realizan diariamente dentro de sus organizaciones.
4. La investigación concluye que existe un Alto Nivel de Felicidad en el Trabajo representado por un 67.5% en su dimensión de Sentimientos de Realización de la presente investigación, aduciendo que las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo en su mayoría se sienten realizadas personalmente y profesionalmente así como generan un sentimiento de logro de retos propuestos por ellas mismas para superación de sus empresas.
5. Para finalizar cabe mencionar que los resultados obtenidos de la presente investigación son suficiente evidencia para no dejar de lado el crecimiento profesional de este tipo de mujeres sobresalientes en nuestra ciudad y país y es

importante que sigamos el ejemplo de emprender nuevos negocios con bases fortalecidas de nuestra creatividad y habilidades para sentirnos orgullosas siempre de seguir creciendo y ser mujeres de éxito en un mundo de constante competencia.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo que se logren inscribir a diferentes asociaciones que impulsan el desarrollo empresarial de la mujer para que puedan mejorar la dimensión que resulto bajo dentro de nuestra investigación como es la de Reconocimiento Laboral; se puede sobre entender que muchas de ellas no son reconocidas por su trabajo dentro de sus organizaciones por ser independientes; pero al inscribirse a estas asociaciones y programas van a ser evaluadas para poder hacerse merecedoras de diferentes premios que ofrecen dentro de sus organizaciones, esto hará que se sientan más orgullosas de su trabajo y por ende más felices realizando sus actividades.
2. Muchas de las mujeres emprendedoras tienden a esperar resultados a un corto plazo de su negocio, esto se pudo verificar en la tabla en donde especifica que existe un Nivel Medio de Felicidad en el Trabajo en su dimensión de cortoplacismo, por ello se le recomienda que dentro de sus empresas cuenten con un plan de acción y prevención para evitar inconvenientes y querer obtener resultados de ganancias a un corto plazo ya que no todos los negocios en el cual emprendemos son iguales, existen unos que la inversión se ve recuperada en un corto plazo, como otros en un mediano plazo.
3. Se recomienda a Instituciones públicas y privadas a poner mayor énfasis en tratar de generar mayor desarrollo de herramientas para este tipo de mujeres dentro de sus prácticas de responsabilidad social; ya que se ha podido verificar mediante la presente investigación que este tipo de mujeres emprendedoras son felices en sus trabajos y esto genera una mentalidad colectiva entre otras.

VII. PROPUESTA

Implementación de un Manual para mejorar el trabajo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019

1.1. Fundamentación:

Teniendo en cuenta que la educación es un derecho humano y sobre todo constituye una herramienta indispensable para lograr los objetivos de las personas y en específico de las mujeres de nuestra ciudad, se cree conveniente generar un manual en donde exista información básica desde como emprender un negocio, como manejar nuestra pequeña empresa y sobre todo con que entidades gubernamentales y no gubernamentales contamos como aliados para poner en marcha los planes de miles de mujeres que cuenten con las ganas e intenciones de crecer personalmente y profesionalmente, teniendo en cuenta que existe una investigación en el cual se puede validar que existe felicidad al realizar u emprender un negocio propio por más pequeño que pueda comenzar hasta en un futuro ser una organización de éxito para nuestro País.

1.2. Objetivo

- ❖ Motivar a mujeres de las diferentes partes de la ciudad de Trujillo a crear una mentalidad empresarial, así bien haciéndose mujeres de bajo recursos con negocios en donde involucren su creatividad y habilidades; también mejorar dentro de sus empresas en caso ya existieran para ser felices plenamente realizando sus actividades laborales.

1.3. Objetivo Específicos

- Diseñar un manual para mejorar el trabajo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019
- Ampliar las oportunidades de trabajo decente y generación de ingresos para las mujeres que se encuentran desempleadas en la actualidad
- Dar a conocer las diferentes organizaciones sociales que apoyan a las mujeres emprendedoras dentro de nuestra ciudad.

1.4. Estrategia

1.4.1. Recopilación de Información para generar herramientas que permitan ampliar las diversas oportunidades de hacer negocio con pocos recursos.

Dentro de esta estrategia vamos a hondar en especificar todos los conceptos básicos del Emprendedurismo y todas sus dimensiones paso a paso para que las futuras mujeres de éxito logren comprender un poco acerca de tener una empresa a base de sus propias habilidades ya que muchas de ellas carecen de estudios profesionales o educación básica, además de ello se especificara los tipos de empresas existentes en nuestro país y cuáles son los procedimientos para contar con una de ellas dentro de las normas legales.

1.4.2. Reuniones con entidades públicas y privadas que apoyen el emprendedurismo de la mujer dentro de nuestra ciudad.

Existen ya en la actualidad entidades que generan capacitaciones de pequeños talleres para mujeres y varones a emprender un negocio, tanto del estado como empresas particulares, a ser específicos contamos con la cámara de comercio entidad pública de nuestra ciudad ubicada en Jr. Junín N°454 que ciertas fechas lanza campañas de negocios para trabajos, también se cuenta con la importante presencia de la asociación civil sin fines de lucro como es AMA un programa comprometido con el desarrollo de la Región La Libertad en especial con las mujeres de bajos recursos de zonas peri urbanas y rurales que además con contar con capacitaciones, talleres de formación empresarial para todas las mujeres y además becas en el extranjero para realizar cursos relacionados con el programa; así también podemos mencionar al Programa Alianza para el progreso que también cuenta con capacitadores y programas novedosos que apoyan a la mujeres de bajos y medianos recursos a generar nuevas oportunidades de trabajo, entre otras ya existentes en nuestra ciudad. La estrategia de esta reunión es poder solicitar información actualizada de todos sus datos y sobre todo ponernos al tanto específicamente de cada uno de los servicios ofrecidos para colocar en nuestro manual de Mejora en el Trabajo

para mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019.

1.4.3. Solicitar apoyo empresarial

Pues bien en nuestra ciudad contamos con empresas que ya practican responsabilidad social dentro de sus organizaciones, es importante poder tenerlas como aliadas y patrocinadores para lograr la implementación de nuestro manual, por ello se ve necesario exponerle nuestro futuro proyecto en el cual ellos se sientan identificados y sumamente satisfechos de poder pertenecer a este nuevo proyecto en donde van ayudar a muchas mujeres de bajos recursos a sobresalir mediante su creatividad u habilidades.

1.5. Financiamiento

Se hace mención que las estrategias mencionadas con anterioridad son favorables ya que nos motivar a mujeres de las diferentes partes de la ciudad de Trujillo a crear una mentalidad empresarial, así bien haciéndose mujeres de bajo recursos con negocios en donde involucren su creatividad y habilidades.

Objetivos específicos	Actividades	2019		
		Agosto	Septiembre	Octubre
Diseñar un manual para mejorar el trabajo en las mujeres emprendedoras en la Ciudad de Trujillo año 2019	Recopilación de Información para generar herramientas que permitan ampliar las diversas oportunidades de hacer negocio con pocos recursos.			
	Reuniones con entidades públicas y privadas que apoyen el emprendedurismo de la mujer dentro de nuestra ciudad			
	Solicitar apoyo empresarial			

Financiamiento

Para llevar a cabo la implementación de la propuesta, algunos recursos económicos serán financiados por el investigador y para la impresión del manual se contará con apoyo de empresas que practiquen responsabilidad social dentro de sus organizaciones y que deseen patrocinar con la propuesta de estudio.

Actividades	Acciones	Responsable	COSTO	
			Unitario	Total
Recopilación de Información para generar herramientas que permitan ampliar las diversas oportunidades de hacer negocio con pocos recursos	Pasajes para ir a bibliotecas a recopilar información	Investigador	1.5	90
	Servicio de internet para recopilación de información	Investigador	90	90
	Impresión de recuperación de datos	Investigador	7.9	23.7
	Refrigerio	Investigador	2.53	75.9
Reuniones con entidades públicas y privadas que apoyen el emprendedurismo de la mujer dentro de nuestra ciudad.	Crédito en celular para agendar citas con empresas	Investigador	10	30
	Pasajes para visita a empresas	Investigador	1.5	45
	Refrigerio	Investigador	2.53	75.9
Solicitar apoyo empresarial	Pasajes para visita a empresas	Investigador	3	100
	Refrigerio	Investigador	1	75.9
TOTAL				606.4

REFERENCIAS.

- Alama, D. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú* (Tesis de Magister). Universidad del Pacifico, Lima – Perú.
- Antonisamy B. (2010). *Principles and practice of Biostatistics*”. Philadelphia. PA: Sander. Elsevier.
- Amoros E. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Lima. Perú: Editorial:
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: La ciencia de la felicidad*. Barcelona, España: Ediciones Paidós
- Celada, S. (2016). *Felicidad en el Trabajo en las empresas de Argentina* (Tesis para Recursos Humanos). Universidad Argentina de la empresa, Buenos Aires – Argentina.
- Corilloclla, Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial Junín*. (Tesis para Licenciado en Administración). Universidad Continental, Huancayo – Perú.
- Dutschke, G. (2013). Factores Condicionantes de la Felicidad Organizacional. *Revista de Estudios Empresariales*.
- De Andrés, E (2010). *Felicidad en el trabajo*. Bogotá, Colombia
- Dutrénit, G (2012). *La Estrategia de innovación de la OCDE*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=t_NLAgAAQBAJ&pg=PA114&dq=definicion+de+emprededurismo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjns5a3gJPeAhWRzlkKHWVwBiAQ6AEIKzAB#v=onepage&q=definicion%20de%20emprededurismo&f=false
- Gerencie (2017), Recuperado de <https://www.gerencie.com/emprendimiento.html>
- Espinosa, B. (2004). *Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge* (tesis de pregrado). Universidad de San Francisco de Quito, Quito – Ecuador.
- Gómez, J. (2016). *Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge* (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín – Colombia.
- Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos, Baptista L. Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*, 6ta. edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. De C.V. México.
- Marulanda Montoya, J., & Correa Calle, G., & Mejía Mejía, L. (2009). *Emprendimiento: Visiones desde las teorías del comportamiento humano*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (66), 153-168.

- Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Papeles del Psicólogo, volumen 37 (nro. 2)*, 143-151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Margot, J. (2007). La Felicidad. *Praxis Filosófica*, (25). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Nettle, D. (2005). *Felicidad, la ciencia tras la sonrisa*. Barcelona, España: Editorial Crítica.
- Paz, K. (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, 2016 – 201* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de San Pablo, Arequipa – Perú.
- Ramírez. L. (2017). Felicidad en el trabajo: el ser humano y la influencia de los factores socioculturales. *Revista Ex Cathedra en negocios, volumen 2 (nro. 1)*.
- Ruiz, A. (2009). “Epidemiología Clínica, Investigación clínica aplicada”. Bogotá. Colombia: Editorial Panamericana.
- Seligman, M. E. (2004). *Auténtica felicidad*. Distrito Federal, México: Editora Objetiva.
- Sain, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Antioquia, Colombia: Editora Cincel
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). *La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales públicos españoles*. Trabajo, 28, pp. 83-116.
- Salas, A. (Julio – Diciembre, 2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder colaborador. *Universidad de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas, Valencia, España*. p 143 – 150.
- Silva R. y Calderón L. (2006). “Validez y Confiabilidad del estudio Socioeconómico “. D.F. México.
- Tarcia, J. (2013). 120 competencias Integrales. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=q6BeDQAAQBAJ&pg=PA56&dq=definicion+de+emprendedurismo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjns5a3gJPeAhWRzlkKHVWwBiAQ6AEIMDAC#v=onepage&q=definicion%20de%20emprendedurismo&f=false>
- Zare, R. (2016). *Felicidad en el Trabajo y desempeño laboral en un centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016* (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en el año 2019?	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar el nivel de felicidad en el Trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo en el año 2019.</p> <p><u>Objetivo Específicos:</u></p> <p>*Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos positivos.</p> <p>*Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos negativos.</p> <p>*Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión sentimientos de realización.</p>	El nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en el año 2019 es Alto.	Felicidad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos Positivos - Sentimientos Negativos - Sentimientos de Realización 	<ul style="list-style-type: none"> - Pasión por el trabajo - Disfrutar del trabajo - Estabilidad laboral - Frustración y apatía - Incapacidad de disfrutar lo que haces - Cortoplacismo - Realización profesional - Logro de retos 	<p><u>Tipo de Investigación:</u> Investigación Descriptiva</p> <p><u>Diseño de Investigación:</u> De tipo no experimental</p> <p><u>Población y Muestra:</u> La muestra está constituida por 385 mujeres emprendedoras</p>

Anexo 2: Cuestionario para medir la felicidad en el trabajo

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

Edad:

Fecha:

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada afirmación que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

Crterios	Puntaje
Muy de acuerdo (M.D.)	5
De acuerdo (D)	4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (ND,NB)	3
En Desacuerdo (E.D.)	2
Muy en desacuerdo (MB)	1

NRO.	ITEMS	MD	D	N/B	ED	MB
1	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir motivada	5	4	3	2	1
2	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir entusiasta	5	4	3	2	1
3	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir dispuesto	5	4	3	2	1
4	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir contenta.	5	4	3	2	1
5	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir feliz.	5	4	3	2	1
6	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir alegre	5	4	3	2	1
7	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir tranquilo.	5	4	3	2	1
8	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir reconocida.	5	4	3	2	1
9	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir orgulloso.	5	4	3	2	1
10	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir angustiado.	5	4	3	2	1
11	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir inquieto .	5	4	3	2	1
12	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir frustrado	5	4	3	2	1
13	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir preocupado.	5	4	3	2	1
14	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir mal	5	4	3	2	1
15	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir deprimido	5	4	3	2	1
16	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir irritado	5	4	3	2	1
17	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir aburrido.	5	4	3	2	1
18	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir ansioso	5	4	3	2	1
19	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir impaciente	5	4	3	2	1
20	Durante los últimos seis meses, mi trabajo me hizo sentir nervioso	5	4	3	2	1
21	En los últimos seis meses, mi trabajo me hizo enojar.	5	4	3	2	1
22	En mi trabajo, desarrollo habilidades de iniciativa y creatividad	5	4	3	2	1
23	En mi trabajo, me involucro en actividades que expresan mis habilidades	5	4	3	2	1
24	En mi trabajo, logro resultados que considero valiosos.	5	4	3	2	1