

→ Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, Perú

Happiness in the work of women entrepreneurs in the city of Trujillo, Perú

Luz Alicia Baltodano Nontol. PhD¹, Karla Paola Lezama Polanco²

1. *Doctora en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo*, profesora asociada de la Universidad César Vallejo lbaltodano@ucv.edu.pe

2. *Administradora de Empresas*, por la Universidad César Vallejo, lezama polanco@gmail.com

Clasificación JEL: **I31, L26.**

Recibido: **16/09/2020** Aprobado: **20/11/2020**

Como citar este artículo

Baltodano, L. A., y Lezama, K. L. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, Perú. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>

Resumen. La presente investigación se ha desarrollado con el propósito de explorar el nivel de felicidad en el trabajo que poseen las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, Perú. Bajo un enfoque cuantitativo, el trabajo es de tipo descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. La población ha estado conformada por mujeres emprendedoras que cuentan con un negocio formal en Trujillo. La muestra ha ascendido a un total de 385 mujeres emprendedoras a las que se les aplicó un cuestionario autoadministrado. Los resultados evidencian que el nivel de felicidad en el trabajo de la muestra analizada es relativamente alto.

Palabras clave: felicidad, felicidad en el trabajo, mujeres emprendedoras.

Abstract. The present investigation has been developed with the purpose of exploring the level of happiness in the work that the enterprising women of the city of Trujillo, Peru carry out. Under a quantitative approach, the work is descriptive, with a non-experimental and cross-sectional design. The population has been conformed by enterprising women who have a formal business in the city of Trujillo. The sample, calculated through the probabilistic method, with simple random sampling, has amounted to a total of 385 female entrepreneurs, to whom a self-administered questionnaire was applied. The results show that the level of happiness at work in the analyzed sample is relatively high.

Keywords: happiness, happiness at work, enterprising women.

Introducción

Un valioso trabajo de CEPAL (2010) sobre mujeres emprendedoras en la región destacó un fenómeno interesante en los últimos tiempos, esto es, la irrupción de las mujeres en el mundo público en general y en las actividades productivas en particular. Tal como se precisa en el documento citado, la situación y caracterización de las mujeres emprendedoras en la región ha sido poco explorada. Sin embargo, diferentes investigaciones realizadas demostraron la existencia de ciertos problemas significativos que afectaban la participación femenina dentro del mercado laboral, tales como los siguientes:

- a.** Alrededor del 40% de mujeres participan en el sector informal.
- b.** El trabajo por cuenta propia y en empleos vulnerables aumentó.
- c.** El incremento de mujeres emprendedoras en los países de la región es escaso.
- d.** En su gran mayoría (aproximadamente 70%), las mujeres son dueñas o socias de microempresas.
- e.** Las principales dificultades que afrontan tienen que ver con la falta de experiencia empresarial, insuficiente formación en el campo, barreras en el acceso a fuentes de financiamiento, obstáculos en el acceso a redes de comercialización y engorrosos procedimientos para iniciar emprendimientos.

Un estudio más reciente, que especifica el caso mexicano, señala que diversas investigaciones de campo y estudios de caso realizados han identificado ciertas particularidades en los emprendimientos femeninos, tales como (Camarena et al., 2016): concentración en subsectores de actividad con menor valor agregado; utilización de tecnología menor, ubicados al final de la cadena productiva y con reducidos márgenes de utilidad; limitaciones de carácter cultural respecto al acceso de la mujer al espacio público de mercados preferentes, finanzas, información, oportunidades de inversión y redes de comercialización; menor propensión al riesgo de las mujeres, en comparación con los hombres, debido fundamentalmente a la responsabilidad por el bienestar de los hijos; falta de preparación para desarrollar negocios exitosos; inexistente respaldo de garantías para la obtención de créditos; enfoque en negocios de poco riesgo y bajo crecimiento; dificultad para entrar o permanecer en nichos de mercado con predominancia masculina; emprendimientos nacidos para resolver necesidades de subsistencia; y fácil descapitalización, pues destinan utilidades y capital de trabajo a la economía familiar.

En el caso peruano, un estudio del Ministerio de la Producción (2017), basado en la Encuesta Nacional de Empresas 2015, señala que el 44% de la población económicamente activa ocupada está comprendida por mujeres y que solo tres de cada diez conductores de empresas formales son mujeres, concentrándose mayormente los emprendimientos femeninos en la micro y pequeña empresa. En todo caso, a pesar del avance logrado por la mujer peruana en el mercado laboral, la discriminación de género aún persiste, así como la marcada brecha salarial y de ingresos entre mujeres y hombres, a favor de éstos, en casi todos los sectores de la economía. En cuanto a los factores motivacionales que impulsan a las mujeres hacia un emprendimiento, según el estudio, mientras que el 85% de las conductoras de una MYPE empezaron su negocio por voluntad propia, solo un 8.9% lo hizo por necesidad de ingresos adicionales (emprendimiento basado en oportunidades más que en necesidades).

Por otro lado, el departamento de La Libertad, ubicado en la costa norte del Perú, representa el 2% del territorio nacional y se divide políticamente en 12 provincias y 83 distritos, siendo su capital la ciudad de Trujillo (Banco Central de Reserva del Perú, Sucursal Trujillo, 2016). Por su parte, un estudio del Ministerio de la Producción (2016), señala que el departamento cuenta con 83,798 empresas formales: 80,457 microempresas (96.0%), 2,999 pequeñas empresas (3.5%), 91 medianas empresas (0.1 %) y 251 grandes empresas (0.3%). Al respecto del desarrollo económico del departamento, la evolución del valor agregado bruto en el período 2007-2016 (tabla 1) demuestra el crecimiento sostenido de la economía departamental (alrededor del 40% de crecimiento en el período), en el que destacan dos sectores: electricidad, gas y agua (118% de crecimiento); telecomunicaciones y otros servicios de

información (158% de crecimiento). Los dos únicos sectores que decrecen son, por un lado, la pesca y acuicultura (46% de decrecimiento); y, por otro, la extracción de petróleo, gas y minerales (14% de decrecimiento). El resto de sectores presenta un importante crecimiento en el período.

Tabla 1. La Libertad: Valor Agregado Bruto por años, valores a precios constantes de 2007 (miles de soles)

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014P/	2015E/	2016E/
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2 157 076	2 271 551	2 346 322	2 463 598	2 639 154	2 681 068	2 761 143	2 799 839	2 872 620	2 913 461
Pesca y Acuicultura	187 612	165 542	114 206	103 997	119 077	136 383	172 742	63 194	61 374	100 114
Extracción de petróleo, gas y minerales	2 626 063	2 845 928	2 625 509	2 412 045	2 382 262	2 708 014	2 535 696	2 425 129	2 466 791	2 256 433
Manufactura	2 484 339	2 645 350	2 569 183	2 835 861	2 967 724	3 187 986	3 377 849	3 312 337	3 233 810	3 200 774
Electricidad, Gas y Agua	111 622	116 890	127 045	150 703	167 770	150 647	149 784	187 850	226 151	243 608
Construcción	735 838	792 963	805 272	992 283	1 000 757	1 107 887	1 299 186	1 387 848	1 343 518	1 280 623
Comercio	1 408 019	1 550 836	1 544 631	1 713 476	1 824 646	2 002 791	2 116 307	2 145 787	2 200 796	2 263 325
Transporte, Almacen, Correo y mensajería	840 358	899 859	871 203	997 677	1 058 466	1 145 100	1 204 141	1 227 730	1 273 786	1 299 025
Alojamiento y Restaurante	296 942	324 349	326 229	350 246	381 659	420 966	454 165	481 449	494 899	508 881
Telecom y otros serv. de información	384 959	455 833	491 937	547 178	620 764	716 716	775 459	835 551	905 737	994 168
Administración Pública y Defensa	553 194	577 796	705 395	730 419	758 819	813 624	843 327	916 411	944 544	993 610
Otros servicios	2 829 590	3 006 902	3 189 239	3 327 372	3 457 316	3 641 610	3 842 284	4 036 170	4 239 497	4 387 496
Valor Agregado Bruto	14 615 612	15 653 801	15 716 171	16 624 855	17 378 414	18 712 792	19 532 083	19 819 295	20 263 523	20 441 518

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática con información disponible al 15 de Noviembre del 2017

En el contexto de esta realidad problemática, plagada de adversidades, deficiencias y obstáculos, resulta pertinente plantearse la interrogante acerca de la posibilidad de que una emprendedora alcance determinados niveles de felicidad en el trabajo que realiza. La revisión de antecedentes, en idioma español, respecto a la interrogante planteada es desalentadora debido a la inexistencia de los mismos. Por esta razón, el presente trabajo es en gran medida de carácter exploratorio.

Uno de los trabajos encontrados sobre mujeres empresarias, aunque se refiere al constructo satisfacción en el trabajo, fue llevado a cabo por Blasco-Burriel et al. (2016) con el objetivo de analizar los factores determinantes de la satisfacción de las mujeres empresarias con residencia en la Comunidad Autónoma Española de Aragón. Con base en una muestra de 373 personas y mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, los resultados evidenciaron que el 70.7% de ellas afirmaban que su grado de satisfacción era alto, con una satisfacción media de 5.9 sobre 7.

Al respecto, es pertinente advertir que, según Ramírez (2016a), existe distinción entre los conceptos de satisfacción laboral y de felicidad en el trabajo. En sus palabras:

En tanto que el primero de ellos tiene que ver con la evaluación afectiva y cognitiva que una persona hace de sus experiencias de trabajo, el segundo tiene que ver con el bienestar psicológico de la persona cuando emprende una actividad o tarea que lo lleva a un estado de flujo psicológico, estado que correspondería al placer derivado de la abundancia, usando los términos de Erich Fromm, cuando no de la necesidad de autorrealización del hombre, de la que nos hablaba Abraham Maslow con su teoría de la jerarquía de necesidades. (p. 72)

Revisión teórica

Según Moyano et al. (2018), la felicidad es un tema de antigua preocupación filosófica. Al respecto, se identifican dos corrientes en debate: la eudamonia y el hedonismo. Desde el primer enfoque, la felicidad se puede alcanzar a través de la virtud de una vida dotada de sentido y espiritualidad; desde el segundo enfoque, la felicidad se obtiene a través del placer, esto es, satisfaciendo las necesidades y evitando el dolor. Sin embargo, los autores agregan que sigue existiendo mucha confusión conceptual con otros constructos similares como calidad de vida y bienestar, lo que dificulta su operacionalización.

En este contexto, autores en la materia definen el concepto felicidad de diferentes maneras, tal como se aprecia a continuación:

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. (Nettle, 2005, p.15)

La felicidad no se reduce al bienestar afectivo de un organismo que es adaptado a su medio. El hombre debe reflexionar para construir su vida según valores. No puede desatender ni su libertad, menos su responsabilidad durante el compromiso voluntario de su acción. Ser feliz supone que el hombre sea capaz de lograr un equilibrio que supere sus contradicciones y conflictos. Si el hombre quiere ser feliz, no debe olvidar que la felicidad es el resultado de una conquista primero sobre él mismo y luego sobre los demás hombres (Margot, 2007, p. 64)

Para Moccia (2016), por su parte, el tema se complica cuando el concepto de felicidad se asocia con otro complicado, como el de trabajo. A su juicio, una mejor comprensión de la relación entre felicidad y trabajo se encuentra en el campo de la filosofía positiva; la misma que si bien no descubre las causas profundas de la felicidad sí intenta descubrir las manifestaciones empíricas de lo que suele entenderse como felicidad: la experiencia de emociones positivas.

Según Sain (2017), el concepto felicidad laboral o felicidad en el trabajo puede entenderse desde dos perspectivas, como felicidad en el trabajo y como felicidad por el trabajo, que son definiciones completamente distintas. En tanto que la primera hace referencia al contexto en el que se manifiesta dicha felicidad y se ciñe a la conceptualización de felicidad como un rasgo; la segunda trata de la felicidad como un factor dependiente del trabajo y está ligada a la visión de felicidad como un estado.

Por su parte, para Salas, Alegre y Fernández (2013), la felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados. En este sentido, 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 de las oportunidades en el trabajo y no son muy productivas en él.

Salas-Vallina (2017) sostiene que la felicidad en el trabajo es un sentimiento sincero que va más allá de la satisfacción laboral que genera sentimientos de pertenencia a la organización. Por lo tanto, se presenta una conexión entre lo que las personas hacen en el trabajo y una meta superior o de valor importante. En esta investigación se puntualiza que la felicidad en el trabajo puede incrementarse mediante:

- Una cultura organizacional positiva;
- Un liderazgo competente;
- Un trato justo a las personas;
- Un adecuado diseño de los puestos de trabajo;
- El desarrollo de habilidades que mejoren las competencias y permitan el crecimiento personal;

- La selección de personas que permita un adecuado ajuste a la organización y al puesto de trabajo;
- Un reforzamiento del ajuste a través de entrevistas y prácticas de socialización;
- La reducción de molestias y el incremento de prácticas de mejora;
- La persuasión de los empleados de aceptar entornos laborales que se acerquen a lo ideal; e,
- Implementación de prácticas de trabajo de alto rendimiento.

A su vez, Dutschke (2013) se refiere al concepto de felicidad organizacional como un constructo compuesto de dos dimensiones: felicidad en la organización y felicidad en la función. El trabajo empírico efectuado por el autor, sobre los factores que más contribuyen a la felicidad en la organización y en la función, verifica que la remuneración no es el factor más importante, sino el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y profesional, así como el ambiente interno.

Un interesante trabajo de Ramírez (2016a), por su lado, postula la hipótesis de que,

[...] una de las teorías que [...] permitiría explicar mejor el concepto de felicidad en el trabajo es la teoría del flujo psicológico. Según su creador, Csikszentmihalyi (1975), el fenómeno del flujo define las experiencias de aquellas personas que disfrutan de sus tareas, para las cuales disfrutan de las habilidades suficientes, sin esperar ningún tipo añadido de recompensa, más que el mero placer de ejecutarlas (p. 71).

Sin embargo, dicho autor admite que otras teorías también guardan relación directa con el constructo en cuestión, desde la perspectiva eudaimónica, como es el caso de la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci, la misma que se sustenta en las denominadas mini teorías de la evaluación cognitiva, integración organísmica, orientaciones de causalidad, necesidades básicas y contenido de metas. Es así que, en un segundo trabajo, en el que revisa tanto la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan como la teoría del flujo psicológico de Csikszentmihalyi, Ramírez (2016b) concluye que “la motivación auto-determinada en general y la motivación intrínseca en particular son los vehículos determinantes y conducentes a los estados de flujo de las personas, que mejor explicarían la felicidad en el trabajo” (p. 50).

En cuanto a la medición del constructo, autores como Gabini (2017) han señalado que ésta sigue siendo un área que requiere mayores esfuerzos de investigación, puesto que

las alternativas desarrolladas hasta el momento no abarcan aún toda la complejidad del fenómeno. La escala que se ha utilizado para efectos del presente trabajo es una adaptación de la aplicada por Demo y Paschoal (2016) en EE.UU, construida y validada antes en Brasil por Paschoal y Tamayo (2008). Según estos últimos autores, el bienestar en el trabajo, entendido como equivalente al de felicidad en el trabajo, puede conceptualizarse como la prevalencia de emociones positivas en el trabajo y la percepción del individuo de que, en su trabajo, expresa y desarrolla sus potencialidades/habilidades y avances en el logro de sus metas de vida. En este sentido, incluye aspectos tanto afectivos (emociones y estados de ánimo) como cognitivos (percepción de expresividad y plenitud) y engloba los puntos centrales del enfoque hedonista y del enfoque eudaimónico

En este contexto, los objetivos específicos de la investigación son:

- Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú) en su dimensión sentimientos positivos.
- Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú) en su dimensión sentimientos negativos.
- Identificar el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú) en su dimensión sentimientos de superación.

Metodología

La investigación realizada ha tenido un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con diseño no experimental y de corte transversal. La hipótesis de investigación planteada fue la siguiente: el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo es alto.

La población ha estado conformada por mujeres emprendedoras que cuentan con un negocio formal en la ciudad de Trujillo, de número desconocido. El cálculo de la muestra se realizó con probabilidad de éxito $p=0.5$, nivel de confianza del 95%, margen de error del 0.05 y población no conocida.

$$n_0 = \frac{Z^2 p(1-p)}{E^2}$$

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05}$$

$$n = 385.16$$

La composición de la muestra se detalla, en función de la edad de las mujeres emprendedoras encuestadas, en la tabla 2, quienes regentaban sus negocios ubicados en los siguientes Centros Comerciales: El Boulevard (Av. España); El Virrey (Jr. Gamarra), Mall Aventura Plaza (Av. América Oeste); y, Boulevard del Artista y del Artesano (Av. Mansiche).

Tabla 2. Composición de la muestra de mujeres empresarias

Edadw	Q	%
27 - 30	83	21.6
31 - 35	110	28.6
36 - 40	62	16.1
41 - 45	59	15.3
46 - 50	49	12.7
51 - 55	4	1.0
56 - 60	14	3.6
61 - 67	4	1.0
Total	385	100.0

La técnica de recolección de datos ha sido la encuesta. El instrumento correspondiente, un cuestionario de 29 ítems, adaptado por las investigadoras con base en el instrumento estructurado, validado y confirmado por Demo y Paschoal (2016) en EE. UU, el mismo que había sido validado anteriormente en Brasil por Paschoal y Tamayo (2008), que contiene una escala Likert de 5 alternativas (5= totalmente de acuerdo; 4= de acuerdo; 3= ni de acuerdo/desacuerdo; 2= en desacuerdo; 1= totalmente en desacuerdo).

La validez del instrumento se confirmó a través del método de juicio de expertos, de 5 profesionales especialistas, quienes evaluaron su coherencia y pertinencia. 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, arrojó un resultado de 0.99. Por su parte, la confiabilidad del instrumento, medida a través del alfa de Cronbach, arrojó un coeficiente de 0.74.

Los niveles de felicidad en el trabajo se detallan a continuación:

Tabla 3. Detalle de los niveles de felicidad en el trabajo

Dimensiones/ Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Pasión por el trabajo	385	9	15	9 - 11	11.1 - 13	13.1 - 15
Estabilidad laboral	385	11	20	11 - 14	14.1 - 17	17.1 - 20
Reconocimiento	385	4	10	4 - 6	6.1 - 8	8.1 - 10
Sentimientos Positivos	385	30	45	30 - 35	35.1 - 40	40.1 - 45
Frustración y apatía	385	4	15	4 - 7.7	7.8 - 11.4	11.5 - 15.1
Incapacidad de disfrutar lo que haces	385	4	12	4 - 6.7	6.8 - 9.4	9.5 - 12.1
Cortoplacismo	385	4	19	4 - 9	9.1 - 14	14.1 - 19
Sentimientos Negativos	385	14	34	14 - 20.7	20.8 - 27.4	27.5 - 34.1
Realización profesional	385	14	25	14 - 17.7	17.8 - 21.4	21.5 - 25.1
Logro de retos	385	8	15	8 - 10.3	10.4 - 12.6	12.7 - 15
Sentimientos De Superación	385	23	40	23 - 28.7	28.8 - 34.4	34.5 - 40.1
Felicidad en el trabajo	385	75	112	75 - 87.3	87.4 - 99.6	99.7 - 112

Resultados y discusión

En la tabla 4 se aprecian los resultados de la medición efectuada acerca de la felicidad en el trabajo, en una muestra de 385 mujeres emprendedoras, expresados en las diferentes dimensiones del constructo.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos sobre felicidad en el trabajo de mujeres empresarias de Trujillo, 2019

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media
Sentimientos Positivos	385	3	5	4.30
Pasión por el trabajo	385	3	5	4.43
Estabilidad laboral	385	3	5	4.42
Reconocimiento	385	2	5	3.72
Sentimientos Negativos	385	1	3	4.03
Frustración y apatía	385	1	4	3.82
Incapacidad de disfrutar lo que haces	385	1	3	4.19
Cortoplacismo	385	1	5	4.11
Sentimientos De Superación	385	3	5	4.58
Realización profesional	385	3	5	4.54
Logro de retos	385	3	5	4.67
	385	3	4	4.30

Teniendo en cuenta la escala de medición utilizada (cuyos puntajes van del 1 al 5), el promedio de los resultados (4.30) indica que el nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras es relativamente alto. Los resultados también indican que la dimensión con mayor puntuación es la de *sentimientos de superación* (4.58); y, la de menor puntuación es la de *sentimientos negativos* (4.03%). En la dimensión mejor puntuada destaca el indicador *logro de retos* (4.67) con el máximo puntaje de todos los que corresponden a las 3 dimensiones del constructo.

Debido a la escasa elaboración teórica y casi nula investigación empírica en materia de felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras, es prácticamente imposible discutir los resultados de la presente investigación en términos comparativos con los resultados de otros estudios empíricos. En todo caso, el trabajo realizado tiene un carácter exploratorio; y, a lo sumo, puede ser comparado con los resultados obtenidos por Blasco-Burriel et al. (2016), en su investigación sobre la satisfacción en el trabajo de mujeres emprendedoras españolas, constructo similar, pero no exactamente igual, al que comprende la presente investigación. En dicho trabajo, como ya se ha expresado en la introducción, el nivel de satisfacción encontrado era relativamente alto, con una puntuación media de 5.9 sobre 7.

Tabla 5. Niveles de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo

Dimensiones/ Indicadores	Niveles						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Pasión por el trabajo	41	10.6	154	40.0	190	49.4	385	100.0
Estabilidad laboral	9	2.3	175	45.5	201	52.2	385	100.0
Reconocimiento	82	21.3	235	61.0	68	17.7	385	100.0
Sentimientos Positivos	60	15.6	237	61.6	88	22.9	385	100.0
Frustración y apatía	101	26.2	251	65.2	33	8.6	385	100.0
Incapacidad de disfrutar lo que haces	132	34.3	208	54.0	45	11.7	385	100.0
Cortoplacismo	328	85.2	56	14.5	1	0.3	385	100.0
Sentimientos Negativos	50	13.0	278	72.2	57	14.8	385	100.0
Realización profesional	11	2.9	76	19.7	298	77.4	385	100.0
Logro de retos	3	0.8	29	7.5	353	91.7	385	100.0
Sentimientos De Superación	3	0.8	55	14.3	327	84.9	385	100.0
Felicidad en el trabajo	3	0.8	213	55.3	169	43.9	385	100.0

En relación con los objetivos específicos planteados, se encontró lo siguiente:

Figura 1. Nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos positivos

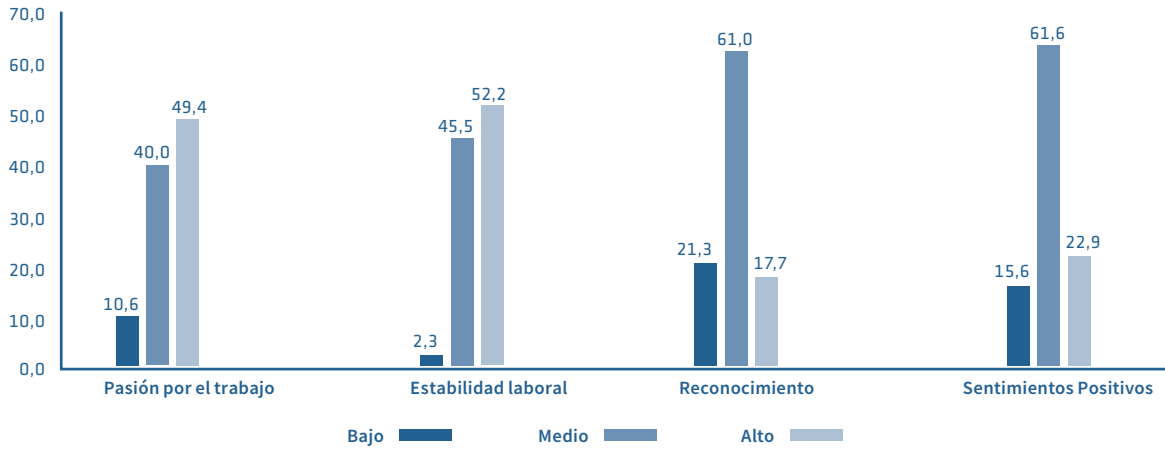


Figura 2. Nivel de felicidad en el trabajo de las mujeres emprendedoras de Trujillo en su dimensión sentimientos negativos

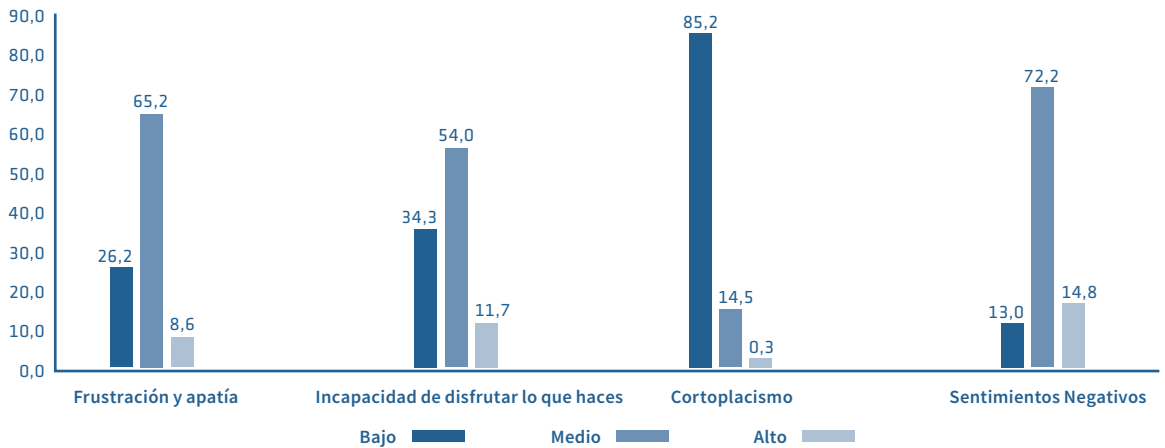


Figura 3. Nivel de felicidad en el trabajo en su dimensión sentimientos de superación

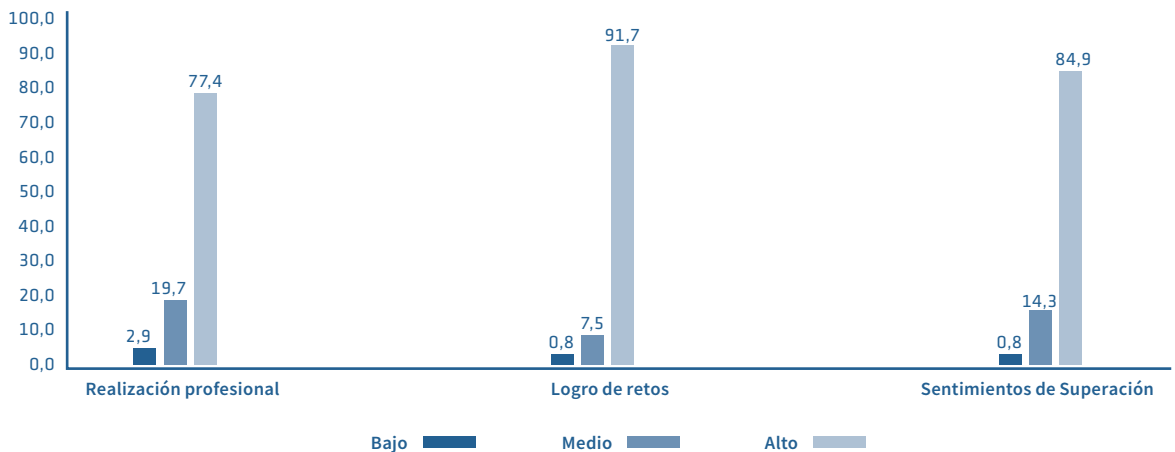
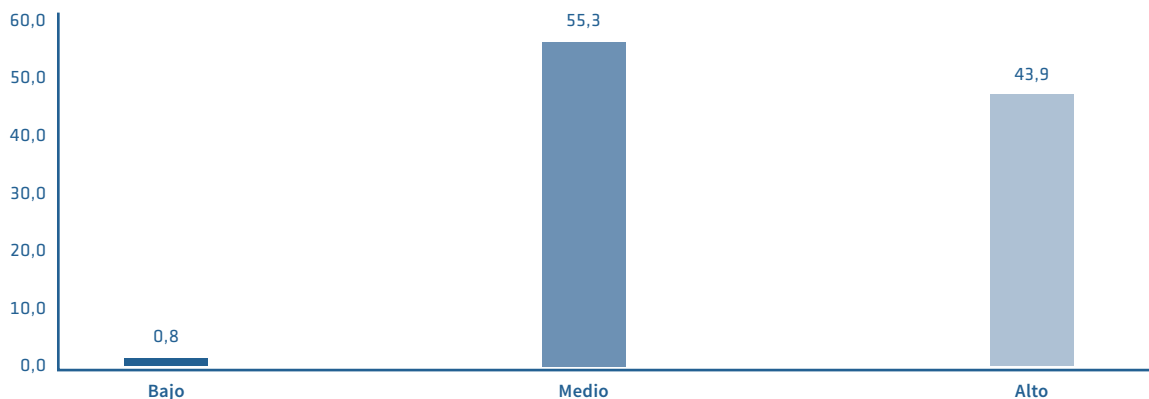


Figura 4. Nivel de felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras en Trujillo, 2019

Al analizar los resultados de la encuesta de forma descriptiva a detalle se observa que el más alto porcentaje, 49.4% de mujeres, tiene un alto nivel de felicidad en el indicador pasión por el trabajo, la estabilidad laboral también tiene nivel alto de felicidad con un 52.2%, el reconocimiento y los sentimientos positivos reflejan un nivel Bajo en el 61% y 61.6% respectivamente, lo que significa que en general los sentimientos positivos están en nivel bajo por la falta de reconocimiento a su trabajo.

En la dimensión sentimientos negativos de las mujeres emprendedoras, la frustración y apatía se presentan en el 65.2% de mujeres en el nivel medio de felicidad; en el indicador incapacidad de disfrutar lo que haces el 54%, las mujeres reflejan un nivel medio de felicidad; las mujeres emprendedoras también reflejan en el cortoplacismo bajo nivel de felicidad con un 85.2%, esta es la dimensión que tiene el más bajo nivel lo que es comprensible, pues es la que mide lo negativo de ser emprendedora.

Mientras que en los sentimientos de superación el 84.9% refleja nivel alto de felicidad, el 77.4% refleja alto nivel de felicidad en el indicador realización profesional y un importante 91.7% de mujeres emprendedoras refleja alto nivel de felicidad en el indicador logro de retos, esta última dimensión es la razón de ser de una emprendedora, se evidencia dificultades en la dimensión sentimientos negativos, pero son ampliamente compensados con el logro de retos. Por esta razón, las organizaciones deberían considerar el reconocimiento a las emprendedoras exitosas para reducir eso que falta para llegar a ser feliz, así como brindar capacitaciones a las emprendedoras con la intención de enseñarles a planificar sus objetivos estratégicos a largo plazo y evitar se sientan infelices por no lograr resultados inmediatos, que se ven reflejados en el cortoplacismo.

Conclusiones

La investigación efectuada evidencia que el nivel de felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo, en el 2019, es relativamente alto, con una puntuación media de 4.3 sobre 5, la encuesta se refleja que el 0.8% de mujeres tienen nivel bajo de felicidad en el trabajo, el 55.3% de mujeres tienen nivel medio de felicidad y el 43.9% un nivel alto. La dimensión sentimientos de superación alcanza la mejor puntuación promedio, con 4.58, ubicándose sobre el promedio. Por el contrario, la dimensión sentimientos negativos alcanza la menor puntuación, con 4.03, ubicándose por debajo del promedio. Finalmente, el indicador logro de retos es el que destaca con la mejor puntuación de todos, con 4.67 muy cerca de 5. El 91.7% de mujeres reflejan alto nivel de felicidad en este indicador.

Referencias

- Banco Central de Reserva del Perú, Sucursal Trujillo (2016). *Caracterización del Departamento de La Libertad*. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/la-libertad-caracterizacion.pdf>
- Blasco-Burriel, P., Brusca-Alijarde, I., Esteban-Salvador, L. y Labrador-Barrafón, M. (2016). La satisfacción de las mujeres empresarias: Factores determinantes. *Contabilidad y negocios*, 11 (21), 68-92.
- Camarena, S., Barrón, L., Alvarado, E. y Martínez, B. (2016). Mujeres emprendedoras: Desafíos y oportunidades. *Revista EDUCATECONCIENCIA*, 12 (13), 219-230.
- CEPAL (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Naciones Unidas.
- Demo, G. y Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43.
- Gabini, S. (2017). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45.
- INEI (2017). *Perú: Producto Bruto Interno por Departamentos 2007-2016*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1439/libro.pdf
- INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perú: Producto Bruto Interno por Departamentos 2007-20016. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1439/index.html
- Margot, J. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica*, (25), 55-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Ministerio de la Producción (2016). *La Libertad: Sumario regional. Elaborado por la Dirección de Estudios Económicos de Mype e Industria (DEMI)*. http://demi.produce.gob.pe/Content/files/doc_03/Regionales/Cusco.pdf
- Ministerio de la Producción (2017). *Perfil de la mujer emprendedora en el Perú. Cambio en el bienestar de las empresarias en el país*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/29293/mujer_empre.pdf
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Moyano, E., Dinamarca, D., Mendoza-Llanos, R. y Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de felicidad para adultos (EFPA). *Terapia Psicológica*, 36(1), 33-45.
- Nettle, D. (2005). *Felicidad, la ciencia tras la sonrisa*. Editorial Crítica.
- Paschoal, T. y Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Ramírez, L. (2016a). Felicidad en el trabajo: una primera aproximación. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 64-74.
- Ramírez, L. (2016b). La felicidad en el trabajo: una aproximación desde la teoría de la autodeterminación y la teoría del flujo psicológico. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(2), 36-51.
- Sain, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Editora Cincel.
- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74-79.
- 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, 83-116.