

**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN LOS  
TRABAJADORES INFORMALES: UN ANALISIS DESDE LA PSICOLOGIA  
POSITIVA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DIEGO ANDRÉS RIVERA PORRAS**

**TUTOR**

**INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA III**

**MELANIE MITCHELL BUSTAMANTE RODRIGUEZ**

**DEYSI VIVIANA CAMACHO AGUDELO**

**LEYDI DANIELA JAIMES RAMIREZ**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, EXTENSIÓN CÚCUTA**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**Cúcuta, marzo, 2018**

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Título</b> .....	5
<b>Planteamiento del problema</b> .....	6
<b>Formulación del problema</b> .....	8
<b>Delimitación</b> .....	9
<b>Delimitación espacial</b> .....	9
<b>Delimitación conceptual</b> .....	9
<b>Delimitación temporal</b> .....	9
<b>Justificación</b> .....	10
<b>Objetivos</b> .....	12
<b>Objetivo general</b> .....	12
<b>Objetivos específicos</b> .....	12
<b>Marco referencial</b> .....	13
<b>Antecedentes</b> .....	13
<b>Marco teórico</b> .....	17
<b>Marco conceptual</b> .....	28
<b>Marco contextual</b> .....	32
<b>Marco Legal</b> .....	33
<b>Diseño Metodológico</b> .....	34
<b>Diseño Investigativo</b> .....	34
<b>Población y muestra</b> .....	35
<b>Instrumentos y técnicas</b> .....	35
<b>Resultados</b> .....	41
<b>Discusión</b> .....	64
<b>Conclusiones</b> .....	74
<b>Anexos</b> .....	75
<i>Formato 1</i> .....	75
<i>Formato 2</i> .....	77
<i>Formato 3</i> .....	78
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	79

## **Introducción**

El presente proyecto de investigación, denominado “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores informales: un análisis desde la psicología positiva”, el cual tiene como objetivo principal analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales de Cúcuta, Norte de Santander. Pretende tras la aplicación de tres escalas psicológicas que evalúan bienestar, satisfacción y felicidad, conocer en qué estado actual se encuentran los trabajadores informales frente a estas tres variables y como se relacionan dichas variables entre sí, además concluir cuales se encuentran debilitadas y fortalecidas.

Este estudio resulta de vital importancia en el campo de la psicología dado que se pretende abordar una población vulnerable y poco estudiada, pero que actualmente es foco de atención por los altos índices de informalidad que se perciben en el país y más específicamente en Cúcuta. Además, este fenómeno, llama la atención por el constante aumento en el que se encuentra, considerado como problemática social, cuya raíz nace en el desempleo y la pobreza.

Tras la aplicación de las escalas de medición para el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad, se encontrará el respectivo análisis y la discusión de los resultados obtenidos.

El desarrollo de este proyecto nos permitió aplicar los conocimientos adquiridos especialmente en las asignaturas de metodología para la investigación y psicología organizacional, buscando construir investigaciones que de alguna u otra manera impacten y

ayuden a la sociedad mediante propuestas que permitan conocer con veracidad la importancia que tiene, el estado en el que se encuentran y la íntima relación de las variables bienestar, satisfacción y felicidad, en los trabajadores personales tanto en sus vidas personales como en la influencia de éstas sobre su rendimiento laboral, y la forma de percibir sus vidas.

## **Título**

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores informales: un análisis desde la psicología positiva

## **Planteamiento del problema**

El listado de problemas sociales que se encuentran inmersos en el mundo y con los cuales millones de personas deben convivir diariamente, son innumerables. Entre ellos se podrían mencionar el racismo, la contaminación, las guerras, la salud, el hambre, el agua potable entre muchos más; es por esto que motivados en dichas realidades, el presente proyecto de investigación decide indagar otra gran problemática, los trabajadores informales, visto desde el comercio ejercido por vendedores ambulantes en la ciudad de Cúcuta, abordado desde una perspectiva de carácter psicológico, donde se pretenden evaluar tres variables importantes: el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en estas personas.

El concepto de informalidad empezó a surgir a partir de 1971, cuando Keith Hart presentó su libro titulado *Informal Income Opportunities and Urban Employment in África*, en el seminario “Desempleo urbano en África”, pero tomó verdadera fuerza a partir de la misión sobre el empleo llevada a cabo en Kenya, por la OIT, en 1972.

La economía informal fue definida en 2002 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como:

*“todas aquellas actividades productivas y económicas realizadas por trabajadores que eluden la regulación legislativa y que, por tanto, no están cubiertas o suficientemente cubiertas por acuerdos formales, de control fiscal y contable del Estado ni participan en los circuitos estadísticos ni fiscales”*

Además, esta economía informal, según lo afirma la OIT “con frecuencia implica malas condiciones laborales y está relacionada con el aumento de la pobreza”. También, según la misma entidad anteriormente mencionada, el trabajo informal tiene características como la falta

de estabilidad en el salario, sobrecarga de trabajo, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud.

El tema del trabajo informal especialmente en Colombia es un fenómeno en aumento constante y con una expansión rápida. Según el informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 46,7% para el trimestre móvil marzo - mayo de 2017. Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, fue 48,0%. Un porcentaje bastante alto y con poca mejoría tras muchos planes de acción que se han intentado implementar en pro de generar un impacto que al fin arroje resultados favorables frente a este problema de informalidad. Según el DANE, la tasa de informalidad femenina es mayor que la masculina, una de las posibles razones es que las mujeres no sólo tienen responsabilidad con los ingresos del hogar, sino que allí también tienen obligaciones, por lo que necesitan flexibilidad en sus horarios para hacer las dos cosas simultáneamente.

Contextualizando un poco más este problema a nuestra realidad, al entorno con el que estamos en constante interacción, se encuentra a la ciudad de Cúcuta con una tasa de informalidad de 71,2%. Este resultado mantiene a Cúcuta en el primer lugar entre las ciudades con mayor informalidad laboral.

Una de las mayores causas de informalidad es debido al desempleo, y como lo afirma la noticia publicada por el periódico la opinión el miércoles 28 de marzo del 2018, según el DANE, el indicador de desempleo nacional se encuentra en 10.8%, mientras en Cúcuta aumentó a 18,7 % , superando la estadística nacional, lo que nuevamente posiciona a Cúcuta en el primer

lugar; no obstante, también se encuentra que, Cúcuta tuvo un tasa de desempleo en 2017 de 15,9%, lo que muestra la creciente gravedad del problema. Otra de las causas para este alto índice de desempleo, es el desplazamiento tanto de familias que vivían en sitios rurales, como de los inmigrantes del vecino país de Venezuela.

### **Formulación del problema**

De lo mencionado con anterioridad y reconociendo así, las variables presentes en los trabajadores informales, surge la siguiente pregunta. ¿Cuál es la relación entre las variables bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales de Cúcuta, Norte de Santander?

## **Delimitación**

### **Delimitación espacial**

La presente investigación se realizará en el departamento de Norte de Santander, en el municipio de San José de Cúcuta, con los trabajadores informales que corresponden al sector económico.

### **Delimitación conceptual**

Para el desarrollo de esta investigación son necesarios los siguientes conceptos: organización, bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad en el trabajo, psicología positiva.

### **Delimitación temporal**

Esta investigación se realiza para analizar la relación entre diversas variables con los trabajadores informales que corresponden al sector económico de la ciudad de Cúcuta., se desarrolló a partir de la aprobación de la investigación y en el semestre académico correspondiente al 2018-1

## **Justificación**

La presente investigación busca analizar la relación en las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales de Cúcuta, Norte de Santander.

La base teórica del estudio dará fuente de gran relevancia para las futuras investigaciones, además no solo aporta a la psicología organizacional como línea de acción frente al área laboral, sino también se hace relevante para el estudio local de la ciudad frente a la situación de empleo actual.

Los aportes a la psicología organizacional del presente proyecto es significativo dado que es un tema que no se encuentra basado en una organización sino en trabajadores informales que es un sector económico poco estudiado, se realizó con el fin de dar una contribución a esta problemática y que permita a la contribución de otros proyectos o estudios de investigación tener un acercamiento más amplio a futuras investigaciones debido al crecimiento de este sector económico es imperante dichos estudios.

Los resultados de la presente investigación brindarán un valioso estudio enfocado en la psicología positiva acorde a las variables de bienestar psicológico, satisfacción laboral y la felicidad en su entorno laboral para que pueda promover acciones de mejoramiento a corto, mediano y largo plazo.

Es relevante el desarrollo de este estudio para el beneficio del sector económico y productivo de la ciudad de Cúcuta, ya que tendría una base teórica significativa en los resultados

obtenidos de manera individual sobre el nivel de desarrollo de su sentido de vida y del grado de satisfacción general que sienten hacia su labor actual. Con esta retroinformación se espera que los colaboradores obtengan un mayor autoconocimiento y orienten sus actividades a un desarrollo personal más acorde con sus necesidades.

El hallazgo obtenido en este estudio permite conocer en detalle las relaciones entre las variables estudiadas con el fin de que se generen estrategias de intervención psicosociales que permitan mejorar la calidad de vida laboral en sector económico.

El presente estudio en términos generales pretende abrir el camino de los investigadores de la psicología laboral en el afrontamiento de las significaciones de bienestar social, satisfacción laboral y felicidad, con el fin de resaltar la importancia del trabajador, especialmente en lo que siente y genera su puesto de trabajo, junto con las obligaciones propias del mismo; la labor de esta investigación es acercar la teoría de la psicología positiva al abordaje de las dinámicas laborales, para brindarle un fortalecimiento de las actividades en pro de un mejoramiento, porque el talento humano es considerado como el activo más importante para cualquier organización, ya sea de orden internacional, nacional o regional.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales que corresponden al sector económico de Cúcuta, Norte de Santander.

### **Objetivos específicos**

Identificar las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico.

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales que corresponden al sector económico de Cúcuta, Norte de Santander.

Relacionar las variables bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales que corresponden al sector económico de Cúcuta, Norte de Santander.

## **Marco referencial**

### **Antecedentes**

#### *Internacional*

A.Paulo, M.Castillo, P.Cèsar H.David (2015) “Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social” Desarrollar una investigación de tipo descriptivo, explicativo, para determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, del cual se desglosan los objetivos específicos que básicamente buscan investigar e identificar las características de las condiciones sociales, determinar cuáles son los factores que provocan inestabilidad laboral y describir estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Esta investigación los aporta una idea más global de cómo afecta la inestabilidad laboral en los trabajadores independientes de esta forma ofrecen estrategias de cómo se puede mejorar la calidad de vida.

#### *Nacional*

Á. González (2014) en el estudio “Contrato psicológico en una muestra de trabajadores informales de la ciudad de Bogotá” en la universidad católica de Colombia, Se realizó un análisis de datos textuales bajo los principios de la teoría fundamentada, que permitió contrastar la realidad de los vendedores informales respecto al contrato psicológico percibido, coherente con los avances teóricos del constructor y las condiciones empíricas del trabajador informal.

Los resultados permitieron identificar algunas categorías relacionadas con la formación, contenido y estabilidad del contrato psicológico y la apropiación del lugar como categoría emergente en esta población. También se propone una nueva tipología de contrato psicológico para los trabajadores informales como aporte al desarrollo del constructo.

Este estudio le aporta a nuestra investigación un análisis mas claro sobre los trabajadores informales y como se identifican el contrato psicológico para dar un desarrollo constructivo.

R.Gutiérrez en el estudio “Algunos efectos psicológicos de trabajar en el sector informal” el autor busca con este trabajo explorar la relación entre la clase social y el funcionamiento psicológico del trabajador colombiano. A los criterios básicos utilizados para definir las clases sociales agrego uno relacionado con la situación laboral del trabajador. Este criterio, el acatamiento o incumplimiento de la legislación laboral, permite comparar el funcionamiento psicológico de quienes laboran en el sector formal con el de trabajadores informales de la misma clase social.

El presente estudio nos brinda gran importancia a nuestra investigación ya que nos da conceptos importantes y precisos de la organización, de igual forma nos ofrecen un criterio del funcionamiento psicológico de los trabajadores informales.

O.Gamarra “capital psicológico, bienestar psicológico, rendimiento laboral objetivo de los vendedores: relaciones y efecto del entrenamiento en capital psicológico” La presente tesis se enmarca dentro de la psicología organizacional positiva. Se pretendió conocer el valor predictivo del capital psicológico en el bienestar psicológico y en el rendimiento laboral

objetivo de los vendedores (facturación y cantidad de productos vendidos), así como conocer el efecto de un entrenamiento de capital psicológico en el capital psicológico, el bienestar psicológico y el rendimiento objetivo de los vendedores.

Nos da aporte a nuestra investigación ya que se sustentan desde un enfoque de la psicología positiva, nos muestra como el bienestar psicológico y el rendimiento laboral de los vendedores independientes está relacionado con el capital psicológico.

#### *Locales*

L.Cacua, H.Carvajal, N.Hernández (2017) “Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta.”, El estudio de condiciones y riesgos laborales es un principio determinante de la salud laboral que diagnostica e interviene los factores influyentes en el desarrollo personal y laboral en ambientes específicos de trabajo para mejorar el desempeño y la calidad de vida del trabajador. Este artículo describe resultados del estudio que identificó las condiciones de trabajo y su repercusión en la salud del personal trabajador (propietarios) de La Nueva Sexta.

Este estudio está enfocado en la población en la cual se trabajará de igual forma nos permite tener un análisis más determinante sobre los factores que influyen en el desarrollo del bienestar y laboral de estos empleados

J.Ramírez, M.Zambrano, J.Mogrovejo, J.Carreño, (2016) “Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar” El artículo tiene como objetivo analizar la informalidad laboral desde un contexto regional, que abarca los

departamentos de las zonas de frontera, mediante una metodología de tipo no paramétrico y otra de corte paramétrico. Dentro de la metodología no paramétrica se usa la elasticidad arco y en la paramétrica se utiliza el método de datos de panel. Los resultados muestran una relación positiva entre la participación del PIB industrial, el coeficiente de Gini, la pobreza monetaria y la informalidad laboral para los departamentos objeto de análisis.

Dicho estudio aporta a la investigación gran información sobre la informalidad en los departamentos de frontera como en la ciudad de Cúcuta.

## **Marco teórico**

**Psicología positiva.** Presenta su origen en las investigaciones de los psicólogos Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, quienes de forma independiente orientaron sus estudios específicamente a la aplicación del método científico, según Forbes (2013) “para conocer qué se necesita y cómo se logra el óptimo desarrollo humano, abarcaron entre otros aspectos los determinantes asociados al desarrollo de la creatividad y el sentido de flujo en las labores rutinarias, de manera tal que se incremente el sentido de felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana, potenciándose simultáneamente el desempeño laboral”. El área de la psicología positiva está relacionada con las variables del desarrollo humano, en torno a la felicidad, bienestar psicológico, proyecto de vida, satisfacción laboral, buen desempeño, motivación, liderazgo, entre otros.

Csikszentmihalyi (1990), esboza su teoría “acerca de que la gente que es más feliz cuando está en un estado de flujo; es decir, un estado de concentración o absorción completa en la actividad o situación en la que se encuentra y que además se disfruta. Este estado es referido a una tarea específica, lo que lo diferencia del permanente compromiso”. El ser humano dispone de una satisfacción en sus logros, puede desarrollar la demás variable de manera segura, plena, garantizada a tener un éxito en todo lo que emprenda, desarrolle, ya sea en lo social, familiar, laboral o económico.

Peterson (2006), la psicología positiva “tiene un corto pasado pero una larga historia. Ya desde la época de la Grecia clásica, Aristóteles se atrevió a escribir sobre la plenitud y la felicidad como último fin del ser humano, y a lo largo de la historia miles de autores, de campos

tan diversos como la historia, la filosofía, la psicología, e incluso la literatura y la música, han escrito sobre la felicidad y la importancia del bienestar”. Esta ciencia no es nueva y hace parte del mundo filosófico desde la época de los primeros sofistas que crearon opiniones muy acertada de la felicidad del ser humana, en todas las actividades que desarrolle, principalmente, las que se siente con agrado realizarla.

Salanova et al. (2012) las definen como “organizaciones que llevan a cabo acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo”. Al mismo tiempo, “son organizaciones “resilientes” ya que se caracterizan por mantener un ajuste positivo, salir fortalecidas en situaciones adversas y obtener resultados favorables ante condiciones de trabajo bajo presión”. Todas las organizaciones dependen de la idoneidad, conocimiento y habilidades del talento humano que desarrolle sus labores con eficiencia, liderazgo y calidad.

Sánchez (2014) argumenta que la psicología positiva “supone un cambio de orientación con respecto a los enfoques tradicionales. La psicología positiva está orientada al estudio de las emociones positivas, los rasgos positivos y las organizaciones positivas. Estas últimas son organizaciones que llevan a cabo prácticas de intervención positivas para mejorar la salud de sus empleados, de los procesos que realizan y de los resultados empresariales”. Las emociones y rasgos positivos del talento humano son fundamentales a la hora de realizar sus funciones laborales, especialmente en el rendimiento óptima que pueda desempeñar y lleve a que la organización se destaque por encima de las demás.

**Bienestar psicológico.** El desarrollo de las actividades laborales actualmente está generando muchos estudios, donde se evalúa las condiciones psíquicas, mentales y física del

talento humano de las diferentes organizaciones donde se analiza variables relacionadas con el rendimiento, eficacia, liderazgo, bienestar, satisfacción, motivación, felicidad, entre otros.

Ryff (1989) se refiere al bienestar psicológico “como el esfuerzo para desarrollar las propias capacidades y potencialidades, para que de este modo la vida alcance su propio significado, para lograr con esfuerzo y superación metas valiosas, a pesar de las adversidades de la vida”. Este autor fue el pionero en la psicología positiva en enfocarse en las teorías relacionadas con el bienestar psicosocial propio de las organizaciones que desean mejorar el rendimiento óptimo del capital humano.

Waterman (1993) fue pionero en calificar y diferenciar el bienestar psicológico del bienestar subjetivo tradicional. Para él, “la concepción del bienestar está relacionada con la “expresividad personal”, debido a que dichos aspectos se relacionan a experiencias con una mayor participación de la persona, sintiéndose activo y realizado viendo dicha actividad como algo que nos engrandece, que nos enorgullece, dando un efecto, de que lo que hacemos tiene sentido”. Estas diferencias aclaran el panorama del bienestar psicológico donde manifiesta que las personas que sienten agrado de realizar sus funciones laborales pueden rendir y ser más productivos en sus actividades que otras que puedan tener mayor conocimiento o experiencia, pero no cuenta con una estabilidad emocional apropiada para realizarlas.

Es Riff y Keyes (1995), quienes propusieron el modelo multidimensional de bienestar psicológico, postulando seis dimensiones que sustentan su estudio:

- a. Auto aceptación consiste en la apreciación positiva de sí mismo.
  
- b. Dominio del entorno entendido como la capacidad para controlar en forma efectiva el medio y la propia vida.
  
- c. Las relaciones positivas es la capacidad para manejar con eficiencia los vínculos personales.
  
- d. Propósito en la Vida consiste en asumir la creencia que la vida tiene un propósito y un significado.
  
- e. Crecimiento Personal viene a ser el sentimiento positivo hacia el crecimiento y madurez.
  
- f. Autonomía es el sentimiento de autodeterminación.

Estos autores crearon un modelo de bienestar psicológico donde se puede evaluar diferentes variables en el talento humano de una organización para poder definir su rendimiento de manera efectiva, concreta y acorde a la psicología positiva.

El bienestar psicológico, García, Viniegras y González, (2000) “es el resultado de un vínculo entre lo social y lo psicológico, debido a que la parte social es la que aporta el sentido a la vida, mientras que la psicológica hace referencia a la posición que toma la persona frente a la misma. Este bienestar es una experiencia personal asociada al presente, y posee una proyección al futuro, vinculándose con los logros humanos. Es decir, el bienestar nace del

balance entre las expectativas (proyección al futuro) y los logros (valoración del presente)”. Para este autor la psicología positiva está muy enfocada en la experiencia personal donde se analiza las variables en torno al proyecto de vida, como satisfacción, motivación, estabilidad, amor por lo que se hace y es en la sociedad.

Por eso, para muchos autores de la psicología positiva las emociones personales son fundamentales para desarrollar a cabalidad las funciones laborales y ser ejemplo en cuanto a liderazgo, rendimiento y eficacia, por eso, el bienestar psicológico, para González - Méndez, (2005) “se vincula con el estado emocional y mental, el cual determina el funcionamiento psíquico apropiado en la persona a través de su paradigma personal y la manera de adaptarse a las exigencias externas e internas del entorno social y físico. Por lo tanto, relaciona el bienestar con tener experiencias positivas, con la aptitud de apartar o no aceptar aquellas que nos resultes inadmisibles y con la capacidad de habituarse ante diversas situaciones con flexibilidad”.

De igual manera el desarrollo personal de las aspiraciones y logros motiva a que el ser humano pueda desempeñarse de manera óptima y con liderazgo, aspectos vitales que los psicólogos organizaciones buscan que tengan el talento humano de una organización determinada. Para Molina y Meléndez (2006) definen al bienestar psicológico “como el resultado que se produce entre realidades conseguidas, aspiraciones, posibilidades, expectativas interpretándolas en la idea de gozo y satisfacción y destrezas de afrontamiento con el objetivo de conseguir adecuación”.

Rodríguez Carvajal et al. (2010) proponen “incluir las dimensiones vitalidad y recursos internos. La primera, definida como una experiencia psicológica de iniciativa, espontaneidad y

una mayor sensación de control. Todo esto favorece que el individuo mantenga sus esfuerzos por lograr un funcionamiento personal pleno”. Las variables que están enfocada en la vitalidad del ser humano hacen que se desarrolle de manera óptima en sus funcionamientos, alcanzando un buen rendimiento no solo en el área laboral, sino también en lo social, familiar y personal.

El bienestar psicológico, según Hernández & Martín (2016) se dice que “es un tipo de bienestar más interno e independiente, duradero y posiblemente, de mayor calidad que el subjetivo, aunque éste último también es necesario e importante. Se basa en la corriente filosófica de la eudemonía, una palabra griega que significa la expresión del yo interior o el ser más auténtico”. Es un concepto de orden griego que está enfocado en el yo interior de todo ser humano y que busca la plenitud y satisfacción para alcanzar el rendimiento óptimo.

García- Viniegras y González (2000) afirma que:

“El bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y pensar constructivo del ser humano acerca de si mismo, que se define por su naturaleza subjetiva y vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El bienestar posee elementos reactivos, transitorios, vinculados a la esfera emocional, y elementos estables que son expresión de lo cognitivo, de lo valorativo: ambos estrechamente vinculados entre sí y muy influidos por la personalidad como sistema de interacciones complejas, y por las circunstancias medioambientales, especialmente las más estables”.

El bienestar psicológico está relacionado directamente con el desarrollo óptimo de la personalidad, la cual debe tener estabilidad y satisfacción de todos los logros personales que haya alcanzado para que los resultados sean los más positivos para darlos a conocer de manera plena en su contexto personal, laboral, familiar, social.

El bienestar laboral es entonces un referente fundamental y necesario en la presente investigación. De acuerdo a Warr, el cual es citado por Laca Et. Al. (2006) donde manifiesta que “los dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador son: la satisfacción laboral, entendida como los sentimientos que las personas tienen de sí mismas en relación al trabajo, y la satisfacción con la vida, que tiene un foco de atención más amplio”.

También para Martínez (2011), “el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es cada vez más duro de controlar para la mayoría de la gente. Es por esto que se cree necesario un modelo para la evaluación del bienestar laboral, con el propósito de resaltar un campo urgente de investigación actual”. Para este autor es fundamental que todo ser humano alcance una estabilidad en lo personal, en lo social, familiar para que su rendimiento sea el mejor pueda conseguir grandes logros para que se de en plenitud una satisfacción general, especialmente en lo laboral.

Por eso, se puede concluir que el bienestar psicosocial busca reunir todos los patrones necesarios de manera óptima para que su estabilidad emocional sea la más alta y pueda rendir en todas las actividades que realiza a diario. El bienestar psicosocial, según Estrada y Ramírez (2010) se define “operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas

vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos y la participación en actividades ocupacionales y laborales”.

**Satisfacción laboral.** La satisfacción laboral, según Wright & Cropanzano, (2000) “se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionados con esa realidad”. Esta es otra variable similar al bienestar social y que busca también que el ser humano pueda encontrar un buen equilibrio y así su desempeño sea el mejor en todos sus campos.

Moorman (1993) quien analiza la relación entre satisfacción laboral y la conducta cívica en las organizaciones y cómo esto depende de cómo se mide la satisfacción, a saber, si desde un enfoque afectivo o cognitivo. La satisfacción afectiva “se refiere a la valoración emocional general positiva del trabajo, mientras que la satisfacción cognitiva corresponde a la evaluación más lógica y racional de las condiciones de trabajo, no basadas en juicios emocionales”.

Sikula (2002), la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (p. 47). Conseguir la satisfacción en el medio laboral hace que el talento humano pueda rendir de manera óptima y eficaz como le gustan las organizaciones.

Newstrom y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

El ambiente de trabajo de manera positiva estimula a que el talento humano pueda desempeñarse a cabalidad acorde a sus funciones. Wright y Bonett (2007), dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”.

Colquitt et al (2007) la satisfacción laboral se define “como un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de éste”. Según el autor, la satisfacción laboral se relaciona directamente con la satisfacción en la vida, es decir, la felicidad propia del ser humano; es decir, calidad de vida ajustable a su comodidad, a lo que le gusta hacer acorde a su proyecto de vida.

También Colquitt (2007), la satisfacción laboral “es uno de los mecanismos del individuo que impacta directamente en el desempeño laboral y el compromiso organizacional; de este modo, si un empleado está satisfecho con su trabajo y experimenta emociones positivas mientras trabaja, desempeñará mejor su trabajo y elegirá permanecer en la compañía por un periodo largo de tiempo”. El desempeño laboral puede mejorar cuando el talento humano tiene las mejores condiciones laborales hace agradable el clima organizacional.

Henderson (2012) señala que la satisfacción laboral “está muy influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas, en el sentido de que, si alguien no está satisfecho en otros aspectos de su existencia, afectará la capacidad de encontrar satisfacción en el trabajo y esta insatisfacción afectará también otras áreas de su vida, transformándose en un

círculo vicioso de la infelicidad”. Los factores de agrado en el medio laboral hacen que el desempeño sea más óptimo.

**Felicidad.** Es fundamental que en la presente investigación no sólo se busca contar con las técnicas para medir la felicidad si no también su impacto directo en la calidad de vida y productividad de las empresas, el cual no es desconocido que las organizaciones averigüen en la actualidad en torno a la satisfacción laboral o en el bienestar social.

Alarcón (2006) plantea una Escala de Felicidad con cuatro dimensiones: Ausencia de sufrimiento profundo, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, Alegría de vivir.

Rodríguez (2013), manifiesta que “la investigación psicológica de la felicidad o bienestar subjetivo, se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, a punto de convertirse en el comportamiento más investigado por la novísima psicología positiva”. Es una variable importante para conseguir los mejores logros en el desempeño laboral.

De acuerdo a las diferentes perspectivas y estudios, la relación productividad vs felicidad es directa sin lugar a dudas, la evolución de las empresas ha hecho que las organizaciones no solo se enfoquen en la producción, estandarización de procesos, sino que además ven de manera diferente a sus empleados, los cuales son la clave del éxito. Si logramos que las empresas aporten al crecimiento de los colaboradores como seres humanos no solo crecen las organizaciones si no la sociedad, teniendo una perspectiva de responsabilidad social empresarial.

La correlación entre la productividad, felicidad y compromiso de los empleados de las organizaciones es muy fuerte. Para algunas empresas no es tan claro este panorama, ver como inversión y no como un gasto u obligación de ley invertir en actividades de bienestar, que resulta para muchas empresas inoficioso, el retorno a la inversión se da en aumento de la productividad, pero en la actualidad es una estrategia que hace que las organizaciones tengan este elemento como ventaja competitiva.

## **Marco conceptual**

### *Auto-aceptación.*

López (2013) “Es uno de los factores que más determinan el bienestar. Implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, aceptarse tal como se es y aceptar lo sucedido en el pasado en la vida. Esta es básica para la salud mental y es una característica central de la auto-realización, el funcionamiento óptimo y la madurez de la personalidad”.

### *Autonomía.*

López (2013) “Se refiere al bienestar aportado por la auto-determinación, la independencia y la regulación de la conducta a partir de los propios criterios, con un funcionamiento autónomo y resistente a la aprobación o desaprobación de los demás. En esta dimensión las personas no se dejan llevar por los miedos y creencias de las masas y consiguen tener un sentido de libertad en sus comportamientos”.

### *Bienestar laboral.*

Beleño Et. Al. (2014) “El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización”. El concepto de Bienestar Laboral “se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones

objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

#### *Bienestar psicosocial.*

Beleño Et. Al. (2014) Se dice que el “bienestar del individuo más el enfoque psicosocial que contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso”.

#### *Bienestar subjetivo.*

Según Satorre (2013) el Bienestar Subjetivo es “lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia. Normalmente, se denomina “felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten emociones agradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas”. (p.89).

#### *Dedicación al trabajo.*

Fuentes (2012) Es el grado “en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima”

### *Desgaste laboral.*

Beleño Et. Al. (2014) El síndrome de burnout o desgaste laboral “es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Así mismo se puede indicar que el desgaste laboral es un proceso de desarrollo gradual que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral. Este estrés genera sobrecarga en el trabajador (sensación de tensión, irritabilidad y cansancio)”.

### *Dominio del entorno*

. López (2013) es la habilidad para elegir o crear entornos favorables para la satisfacción de las propias necesidades psicológicas, es otra de las características básicas de un sano funcionamiento psicológico. La madurez requiere participar activamente en la importante esfera de lo externo a uno mismo. Las personas con un alto dominio del entorno tienen una mayor habilidad para condicionar el mundo que les rodea y se sienten capaces de influir sobre este contexto ambiental.

### *Estado de ánimo en el trabajo.*

Fuentes (2012). “Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a

positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal”.

### *Felicidad.*

Sanin, (2017) La felicidad “no puede limitarse a la simple sensación de estar bien (bienestar). Como característica personal estable que lleva a las personas a tener un estado de ánimo predominantemente positivo, a vivir experiencias gratificantes y articular lo que hace a un propósito que da sentido a su vida”.

### *Psicología Positiva.*

Seligman y Christopher, (2000) Cuyo objetivo “es comprender y facilitar la felicidad y el bienestar psicológico, y se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología”.

## *Trabajo.*

Salanova (2009) “Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica o social”. (p. 222)

## **Marco contextual**

Dentro del marco tenido en cuenta para el alcance de los objetivos propuestos en este estudio, y de acuerdo a la población hacia la cual va dirigida, esta investigación se desarrolló con los trabajadores informales de Cúcuta Norte de Santander; 70 de ellos laboran actualmente en el sector del centro que pertenece a la COMUNA I de la ciudad; 70 en la localidad de Guaimaral perteneciente a la COMUNA II del mismo municipio y 60 en la avenida doña Nidia que concierne a la COMUNA VIII, para una muestra total de 200 personas.

## Marco Legal

Tabla . Matriz Legal

Publicado por	Jerarquía de la norma	Numero/fecha	Título
Congreso de Colombia	Ley	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ministerio de protección social	Resolución	2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ministerio de trabajo	Resolución	652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Congreso de Colombia	Ley	1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental)
Ministerio de trabajo	Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral)
Congreso de Colombia	Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ministerio de trabajo	Decreto	1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Ministerio del trabajo	Decreto	1443 de 2014	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
Ministerio de trabajo	Decreto	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo

Fuente: Congreso de Colombia, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Protección Social-Elaboración Propia

## **Diseño Metodológico**

### **Diseño Investigativo**

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que éste maneja un proceso consecutivo y probatorio, según Miguel (1998), “es aquella que se dirige a recoger información objetivamente medible” es decir, que se puede valorar o medir y estos todos los resultados deben ser calculados por métodos estadísticos como lo afirma Álvarez (1990) “Las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten la cuantificación de resultado. Son utilizadas fundamentalmente para obtener datos primarios sobre todo de características, comportamientos y conocimientos”.

El tipo de investigación surge tras el objetivo de describir, todos sus componentes principales, una realidad. Según Méndez (2001) define “La investigación descriptiva como el estudio del segundo nivel de conocimiento que identifica las características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre variables”.

El diseño que se utiliza para la investigación es de tipo no experimental correlacional. “Este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transversales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiestan una o más variables”. (Sampieri, 2001). Por tal motivo esta investigación pretende conocer si las variables (Bienestar psicológico, Satisfacción laboral y Felicidad) tienen relación una de la otra o actúan de manera independiente. Y de esta manera permite conocer también las características de las mismas en los trabajadores de la organización

## **Población y muestra**

### **Población**

Según Tamayo y Tamayo, (1997) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”. Para la realización de la presente investigación, la población está conformada por trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander.

### **Muestra**

Según Sampiere (1991) afirma “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población”. La investigación se realizará a través de un muestreo dirigido basado en una selección controlada y con características especificadas de la población definidas previamente (Díaz, Batanero, Arteaga & Gea, 2015), debido a que los instrumentos serán aplicados a 200 trabajadores informales que corresponden al sector Económico de Cúcuta, Norte de Santander.

## **Instrumentos y técnicas**

### **Técnicas**

Rodríguez (2008), plantea que entre las técnicas de recolección de datos se destacan, la observación, entrevista y la encuesta. En este estudio se utilizó la encuesta que según, Trespalacios, Vázquez y Bello (2005), es una técnica utilizada frecuentemente en investigaciones descriptivas que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las

personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

### **Instrumentos**

*Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).*

Este instrumento fue elaborado por Carol Ryff, es una buena herramienta para el estudio del bienestar psicológico en el campo de la psicología positiva.

La escala de bienestar psicológico ha tenido diversas modificaciones para mejorar la consistencia interna, manteniendo un ajuste de los datos del modelo teórico de seis dimensiones, dichas dimensiones presentan dentro de sus análisis son así: auto aceptación ( $\alpha$  de Cronbach = .78), relaciones positivas ( $\alpha$  = .83), autonomía ( $\alpha$  = .69), dominio del entorno ( $\alpha$  = .69), crecimiento personal ( $\alpha$  = .68) y propósito en la vida ( $\alpha$  = .78).

Dimensiones:

Auto aceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.

Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.

Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.

Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39.

Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.

Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

La escala es de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). No hay respuesta buena ni mala y tampoco existe límite de tiempo.

*Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999 Citado por Campos, 2017).*

Instrumento elaborado por la psicóloga Palma Carrillo (1999), baremado en Chiclayo por Idrogo (2008), en la Sociedad de Beneficencia Pública de Chiclayo. Se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas de 17 años en adelante. Tiene una duración de 15 minutos que consta de 27 ítems, la escala es de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5), organizado en cuatro factores:

Significación en la tarea: Ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.

Condiciones de trabajo: Ítems 1, 8, 12, 15, 17,20, 23.

Reconocimiento personal y/o social: Ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.

Beneficios económicos: Ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Cada pregunta posee un valor de 1 a 5, en las preguntas, 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 27. Además se puntúa de la misma forma a la inversa en los ítems restantes (2, 5, 6, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 24).

se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendido de ítems positivos y negativos, agrupados por análisis factorial que exploran la variable satisfacción laboral que

permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador la actividad laboral.

*Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).*

Instrumento elaborado por Reynaldo Alarcón (2006). El escaso número de instrumentos para medir la felicidad llevo a construir una nueva escala para medirla. A esta motivación se debe a la influencia que ejercen los factores culturales sobre el significado subjetivo de los términos que la gente les atribuye; y en la conceptualización teórica de una conducta.

La escala de medida de la felicidad, integrada por 27 ítems de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

El análisis factorial ha logrado identificar cuatro factores subyacentes tras el constructo felicidad:

Sentido Positivo de la Vida: Ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.

Satisfacción con la Vida: Ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10.

Realización Personal: Ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27.

Alegría de vivir: Ítems 12, 13, 15 y 16.

El análisis psicométrico comprendió correlaciones ítem-escala, encontrando coeficientes r Producto altamente significativo en todos los ítems, el valor medio de las correlaciones es

altamente significativo ( $r=.511$ ;  $p<.001$ ). Es decir, los reactivos miden indicadores de u mismo constructo y lo miden con eficacia. La escala demuestra los altos coeficientes Alpha de sus ítems y el de la escala total ( $\alpha=.916$ ).

### Sistema de variable

Tabla. *Operacionalización de variables*

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables sociolaborales	Variables sociolaborales	Género	Cualitativa	Nominal	N/A
		Edad	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Tiempo de servicio	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Cargo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
		Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).	Bienestar Psicológico	Auto aceptación	Cuantitativa	Intervalo	1, 7, 13, 19, 25, y 31.
		Relaciones positivas	Cuantitativa	Intervalo	2, 8, 14, 20, 26, y 32.
		Autonomía	Cuantitativa	Intervalo	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.
		Dominio del entorno	Cuantitativa	Intervalo	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
		Crecimiento personal	Cuantitativa	Intervalo	24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.
Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999, Citado por Campos, 2017).	Satisfacción Laboral	Significación en la tarea	Cuantitativa	Intervalo	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
		Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Intervalo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23.
		Reconocimiento personal y/o social	Cuantitativa	Intervalo	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.
		Beneficios económicos	Cuantitativa	Intervalo	2, 5, 9, 16 y 24.
Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).	Felicidad	Sentido Positivo de la Vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la Vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización Personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: *Elaboración Propia*

## Resultados

### Objetivo 1

Identificar las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico.

Tabla 01.  
*Distribución de Frecuencias de la Variable Género*

<b>Género</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	84	42,0
Femenino	116	58,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la tabla de variable de género un 42,0% que equivale a 84 personas son hombres y un 58,0% que equivale a 116 personas fueron mujeres.

Tabla 02.  
*Distribución de Frecuencias de la Variable Edad*

<b>Edad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	78	39,0
26 a 50 años	78	39,0
51 a 65 años	37	18,5
Más de 65 años	7	3,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable de edad que un 39,0% que equivale a 78 personas están entre 18 a 25 años así mismo un 39,0% que equivale a 78 están entre 26 a 50 años. El 18,5% que equivale a 37 personas están entre 51 a 65 años y un 3,5% que equivale a 7 personas tienen más de 65 años.

Tabla 03.

*Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de Servicio*

<b>Tiempo de servicio</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	27	13,5
1 a 5 años	69	34,5
6 a 10 años	33	16,5
11 a 20 años	43	21,5
Más de 20 años	28	14,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable de tiempo de servicio que un 13,5% que equivale a 27 personas, trabajan hace menos de 1 año, un 34,5% que equivale a 69 personas que trabajan entre 1 a 5 años, de 6 a 10 años trabaja un 16,5% que equivale a 33 personas. El 21,5% que equivale a 43 personas trabajan entre 11 a 20 años y un 14,0% que equivale 28 personas trabajan hace más de 20 años.

Tabla 04

*Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo*

<b>Cargo</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	1	0,5
Técnico y/o Tecnológico	5	2,5
Profesional Universitario	2	1,0
Profesional Especializado	1	0,5
Otro	191	95,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable de cargo que un 0,5% que equivale a 1 persona que tiene un cargo de auxiliar, un 2,5% que equivale a 5 personas trabajan como técnico y/o tecnólogo, un 1,0% que equivale a 2 personas que trabaja como profesional universitario, el otro 0,5% que equivale a 1 persona trabaja como profesional especializado y un 95,5% que equivale a 191 personas trabaja en otros cargos.

Tabla 05.

*Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica*

<b>Formación académica</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	46	23,0
Secundaria	117	58,5
Técnica y/o Tecnológica	22	11,0
Pregrado	14	7,0
Postgrado	1	,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable de formación académica que el 23,0% el cual equivale a 46 personas estudiaron hasta primaria, un 58,5% que equivale a 117 personas estudiaron hasta secundario, con un 11,0% que equivale a 22 personas estudiaron técnica y/o tecnología, el 7,0% que equivale a 14 personas estudiaron pregrado, y un ,5% que equivale a 1 persona estudio posgrado.

Tabla 06.

*Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación*

<b>Tipo de contratación</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término indefinido	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable de tipo de contratación que el 100,0% equivale a 200 personas las cuales tienen un contrato a término indefinido.

Tabla 07.  
*Distribución de Frecuencias de la Variable Sector Económico*

<b>Sector económico</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Sector Económico 5. Comercio	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se evidencia en la tabla de variable del sector económico un 100,0% que equivale a 200 personas se encuentran en el sector económico 5.

## **Objetivo 2**

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales que corresponden al sector económico de Cúcuta, Norte de Santander.

Tabla 08.  
*Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autoaceptación*

<b>Autoaceptación</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	4,0
Moderado	147	73,5
Alto	44	22,0
Muy alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *autoaceptación* que un 4,0% que equivale a 8 personas arrojó un resultado bajo. El 73,5% que equivale a 147 personas un resultado moderado, el 22,0% que equivale a 44 personas un resultado alto, y un 0,5% que equivale a 1 persona un resultado muy alto.

Tabla 09. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Relaciones Positivas*

<b>Relaciones Positivas</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1,0
Bajo	97	48,5
Moderado	95	47,5
Alto	6	3,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *relaciones positivas* que un 1,0% que equivale a 2 personas arrojó un resultado muy bajo. El 48,5% que equivale a 97 personas un resultado bajo, el 47,5% que equivale a 95 personas un resultado moderado, y un 3,0% que equivale a 6 personas un resultado alto.

Tabla 10. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autonomía*

<b>Autonomía</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	5,5
Bajo	96	48,0
Moderado	90	45,0
Alto	3	1,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *autonomía* que un 5,5% que equivale a 11 personas arrojó un resultado muy bajo. El 48,0% que equivale a 96 personas un resultado bajo, el 45,0% que equivale a 90 personas un resultado moderado, y un 1,5% que equivale a 3 personas un resultado alto.

Tabla 11. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Dominio del Entorno*

<b>Dominio del Entorno</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1,0
Bajo	17	8,5
Moderado	137	68,5
Alto	43	21,5
Muy alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *dominio del entorno* que un 1,0% que equivale a 2 personas arrojó un resultado muy bajo. El 8,5% que equivale a 17 personas un resultado bajo, el 68,5% que equivale a 137 personas un resultado moderado, un 21,5% que equivale a 43 personas un resultado alto y un 0,5% que equivale a 1 persona un resultado muy alto.

Tabla 12. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento Personal*

<b>Crecimiento Personal</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	20,5
Moderado	108	54,0
Alto	49	24,5
Muy alto	2	1,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *crecimiento personal* que un 20.5% que equivale a 41 personas arrojó un resultado bajo. El 54,0% que equivale a 108 personas un resultado moderado, el 24,5% que equivale a 49 personas un resultado alto, y un 1,0% que equivale a 2 personas un resultado muy alto.

Tabla 13. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Propósito en la Vida*

<b>Propósito en la Vida</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	11,0
Moderado	80	40,0
Alto	98	49,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *propósito en la vida* que un 11,0% que equivale a 22 personas arrojó un resultado bajo. El 40,0% que equivale a 80 personas un resultado moderado y un 49,0% que equivale a 98 personas un resultado alto.

Tabla 14. *Distribución de Frecuencias de la Variable Bienestar Psicológico*

<b>Bienestar Psicológico</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	11,0
Moderado	175	87,5
Alto	3	1,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la variable *bienestar psicológico* que un 11,0% que equivale a 22 personas arrojó un resultado bajo. El 87,5% que equivale a 175 personas un resultado moderado, y el 1,5% que equivale a 3 personas un resultado alto.

Tabla 15. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Significación en la Tarea*

<b>Significación en la Tarea</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1,5
Bajo	18	9,0
Moderado	93	46,5
Alto	81	40,5
Muy alto	5	2,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *significación en la tarea* que un 1,5% que equivale a 3 personas arrojó un resultado muy bajo. El 9,0% que equivale a 18 personas un resultado bajo, el 46,5% que equivale a 93 personas un resultado moderado, un 40,5% que equivale a 81 personas un resultado alto, y un 2,5% que equivale a 5 personas un resultado muy alto.

Tabla 16. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Condiciones de Trabajo*

<b>Condiciones de Trabajo</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0,5
Bajo	65	32,5
Moderado	125	62,5
Alto	9	4,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *condiciones de trabajo* que un 0.5% que equivale a 1 persona arrojó un resultado muy bajo. El 32,5% que equivale a 65 personas un resultado bajo, el 62,5% que equivale a 125 personas un resultado moderado, y un 4,5% que equivale a 9 personas un resultado alto.

Tabla 17. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1,5
Bajo	71	35,5
Moderado	125	62,5
Alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *reconocimiento personal y/o social* que un 1.5% que equivale a 3 personas arrojó un resultado muy bajo. El 35,5% que equivale a 71 personas un resultado bajo, el 62,5% que equivale a 125 personas un resultado moderado, y un 0,5% que equivale a 1 persona un resultado alto.

Tabla 18. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Beneficios Económicos*

<b>Beneficios Económicos</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	3,0
Bajo	66	33,0
Moderado	105	52,5
Alto	23	11,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *beneficios económicos* que un 3,0% que equivale a 6 personas arrojó un resultado muy bajo. El 33,0% que equivale a 66 personas un resultado bajo, el 52,5% que equivale a 105 personas un resultado alto, y un 11,5% que equivale a 23 personas un resultado alto.

Tabla 19. *Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción Laboral*

<b>Satisfacción Laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	17,0
Moderado	165	82,5
Alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *frecuencias de la variable satisfacción laboral* que un 17,0% que equivale a 34 personas arrojó un resultado bajo. El 82,5% que equivale a 165 personas un resultado moderado, y el 0,5% que equivale a 1 persona un resultado alto.

Tabla 20. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Sentido Positivo de la Vida*

<b>Sentido Positivo de la Vida</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	76	38,0
Bajo	93	46,5
Moderado	30	15,0
Muy alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *sentido positivo de la vida* que un 38,0% que equivale a 76 personas arrojó un resultado muy bajo. El 46,5% que equivale a 93 personas un resultado bajo, el 15,5% que equivale a 30 personas un resultado moderado, y un 0,5% que equivale a 1 persona un resultado muy alto.

Tabla 21. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción con la Vida*

<b>Satisfacción con la Vida</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	2,5
Bajo	20	10,0
Moderado	87	43,5
Alto	78	39,0
Muy alto	10	5,0
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de crecimiento personal que un 20.5% que equivale a 41 personas arrojó un resultado bajo. El 54,0% que equivale a 108 personas un resultado moderado, el 24,5% que equivale a 49 personas un resultado alto, y un 1,0% que equivale a 2 personas un resultado muy alto.

Tabla 22. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Realización Personal*

<b>Realización Personal</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0,5
Bajo	23	11,5
Moderado	113	56,5
Alto	63	31,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *realización personal* que un 0.5% que equivale a 1 personas arrojó un resultado muy bajo. El 11,5% que equivale a 23 personas un resultado bajo, el 56,5% que equivale a 113 personas un resultado moderado, y un 31,5% que equivale a 63 personas un resultado alto.

Tabla 23. *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Alegría de Vivir*

<b>Alegría de Vivir</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0,5
Bajo	11	5,5
Moderado	58	29,0
Alto	93	46,5
Muy alto	37	18,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la dimensión de *alegría de vivir* que un 0,5% que equivale a 1 persona arrojó un resultado muy bajo. El 5,5% que equivale a 11 personas un resultado bajo, el 29,0% que equivale a 58 personas un resultado moderado, un 46,5% que equivale a 93 personas un resultado alto y un 18,5% que equivale a 37 personas un resultado muy alto.

Tabla 24. *Distribución de Frecuencias de la Variable Felicidad*

<b>Felicidad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	20,0
Moderado	159	79,5
Alto	1	0,5
Total	200	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Del instrumento aplicado a una población del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, se puede evidenciar en la variable de *felicidad* que un 20.0% que equivale a 40 personas arrojó un resultado bajo. El 79,5% que equivale a 159 personas un resultado moderado, y el 0,5% que equivale a 1 personas un resultado alto.

Tabla 25. *Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables*

VARIABLES Y DIMENSIONES	Media	Desviación Estándar
Autoaceptación	3,65	1,09
Relaciones Positivas	2,97	1,05
Autonomía	2,86	1,12
Dominio del Entorno	3,56	1,23
Crecimiento Personal	3,45	1,15
Propósito en la Vida	3,77	0,96
<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>3,35</b>	<b>1,19</b>
Significación en la Tarea	3,76	1,04
Condiciones de Trabajo	3,13	1,18
Reconocimiento Personal y/o Social	3,04	1,47
Beneficios Económicos	3,13	1,08
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>3,27</b>	<b>1,31</b>
Sentido Positivo de la Vida	2,29	1,20
Satisfacción con la Vida	3,81	0,67
Realización Personal	3,59	1,01
Alegría de Vivir	4,12	0,68
<b>Felicidad</b>	<b>3,19</b>	<b>1,38</b>

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 25, se evidencia que la variable de bienestar psicológico se encuentra en un nivel moderado (3) y a su vez sus dimensiones de relaciones positivas (2,97) y autonomía(2,86) se encuentran bajas y las demás se encuentran moderadas; así mismo, la variable de Satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado (3,27) y sus dimensiones como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se encuentran en un nivel “moderado” y finalmente la variable de Felicidad se encuentra en un nivel moderado (3,19), sin embargo se observa que la dimensión de sentido positivo con la vida se encuentra bajo (2,29) y la alegría de vivir se encuentra alta (4,12) , las demás dimensiones se encuentran moderadas.

Tabla 26. *Contingencias entre Género y Bienestar Psicológico*

Bienestar Psicológico	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Bajo	11	11	22
Moderado	72	103	175
Alto	1	2	3
Total	84	116	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 26, se evidencia que, de un total de 100%, que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, teniendo en cuenta que el género femenino representa el 58% de la muestra y el género masculino es menor con un 42%, se infiere que ambos géneros se encuentran sin diferencias significativas en un *nivel moderado* entre la relación Género-Bienestar psicológico. Como se evidencia en la tabla, femenino con 103 mujeres, es decir, un 51,5% y masculino con 72 hombres, es decir, 36.

Tabla 27. *Contingencias entre Edad y Bienestar Psicológico*

		Edad				Total
		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años	
Bienestar Psicológico	Bajo	12	9	1	0	22
	Moderado	65	68	35	7	175
	Alto	1	1	1	0	3
Total		78	78	37	7	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 27, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación Edad-Bienestar psicológico se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 175 personas, es decir un 87,5%. Sin embargo, se evidencia un 11% en el *nivel bajo*, con un total de 22 personas.

Tabla 28. *Contingencias entre Tiempo de Servicio y Bienestar Psicológico*

Fuente: *Elaboración propia*

		Tiempo de servicio					Total
		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Bienestar Psicológico	Bajo	5	10	4	2	1	22
	Moderado	22	58	28	41	26	175
	Alto	0	1	1	0	1	3
Total		27	69	33	43	28	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 28, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación Tiempo de servicio-Bienestar psicológico se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 175 personas, es decir un 87,5%. Sin embargo, se evidencia un 11% en el *nivel bajo*, con un total de 22 personas.

Tabla 29. *Contingencias entre Cargo y Bienestar Psicológico*

Fuente: *Elaboración propia*

		Cargo					Total
		Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	
Bienestar Psicológico	Bajo	0	1	1	0	20	22
	Moderado	1	4	1	1	168	175
	Alto	0	0	0	0	3	3
Total		1	5	2	1	191	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 29, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación Cargo-Bienestar psicológico se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 175 personas, es decir un 87,5%. Sin embargo, se evidencia un 11% en el *nivel bajo*, con un total de 22 personas.

Tabla 30. Contingencias entre Formación Académica y Bienestar Psicológico

		Formación académica					Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Postgrado	
Bienestar Psicológico	Bajo	1	14	1	6	0	22
	Moderado	44	101	21	8	1	175
	Alto	1	2	0	0	0	3
Total		46	117	22	14	1	200

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 30, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación Formación académica-Bienestar psicológico se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 175 personas, es decir un 87,5%. Sin embargo, se evidencia un 11% en el *nivel bajo*, con un total de 22 personas.

Tabla 31. Contingencias entre Tipo de Contratación y Bienestar Psicológico

		Tipo de contratación	
		Contrato a término indefinido	Total
Bienestar Psicológico	Bajo	22	22
	Moderado	175	175
	Alto	3	3
Total		200	200

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 31, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación Tipo de contratación-Bienestar psicológico se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 175 personas, es decir un 87,5%. Sin embargo, se evidencia un 11% en el *nivel bajo*, con un total de 22 personas.

Tabla 32. *Contingencias entre Género y Satisfacción Laboral*

Fuente: *Elaboración propia*

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
Satisfacción Laboral	Bajo	17	17	34
	Moderado	67	98	165
	Alto	0	1	1
Total		84	116	200

De acuerdo con la tabla 32, se evidencia que, de un total de 100%, que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, teniendo en cuenta que el género femenino representa el 58% de la muestra y el género masculino es menor con un 42%, se infiere que ambos géneros se encuentran sin diferencias significativas en un *nivel moderado* entre la relación género y bienestar psicológico. Como se evidencia en la tabla, femenino con 98 mujeres, es decir, un 49% y masculino con 67 hombres, es decir, 33,5%.

Tabla 33. *Contingencias entre Edad y Satisfacción Laboral*

		Edad				Total
		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años	
Satisfacción Laboral	Bajo	13	17	3	1	34
	Moderado	65	60	34	6	165
	Alto	0	1	0	0	1
Total		78	78	37	7	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 33, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación edad y satisfacción laboral se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 165 personas, es decir un 82,5%. Sin embargo, se evidencia un 17% en el *nivel bajo*, con un total de 34 personas.

Tabla 34. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Satisfacción Laboral

		Tiempo de servicio					Total
		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Satisfacción Laboral	Bajo	5	11	7	7	4	34
	Moderado	22	58	25	36	24	165
	Alto	0	0	1	0	0	1
Total		27	69	33	43	28	200

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 34, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación tiempo de servicio y satisfacción laboral se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 165 personas, es decir un 82,5%. Sin embargo, se evidencia un 17% en el *nivel bajo*, con un total de 34 personas

Tabla 35. Contingencias entre Cargo y Satisfacción Laboral

		Cargo					Total
		Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	
Satisfacción Laboral	Bajo	0	1	1	0	32	34
	Moderado	1	4	1	1	158	165
	Alto	0	0	0	0	1	1
Total		1	5	2	1	191	200

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 35, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación cargo y satisfacción laboral se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 165 personas, es decir un 82,5%. Sin embargo, se evidencia un 17% en el *nivel bajo*, con un total de 34 personas.

Tabla 36. *Contingencias entre Formación Académica y Satisfacción Laboral*

		Formación académica					Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Postgrado	
Satisfacción Laboral	Bajo	3	25	2	4	0	34
	Moderado	43	91	20	10	1	165
	Alto	0	1	0	0	0	1
Total		46	117	22	14	1	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 36, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación formación académica y satisfacción laboral se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 165 personas, es decir un 82,5%. Sin embargo, se evidencia un 17% en el *nivel bajo*, con un total de 34 personas.

Tabla 37. *Contingencias entre Tipo de Contratación y Satisfacción Laboral*

		Tipo de contratación	
		Contrato a término indefinido	Total
Satisfacción Laboral	Bajo	34	34
	Moderado	165	165
	Alto	1	1
Total		200	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 37, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación tipo de contratación y satisfacción laboral se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 165 personas, es decir un 82,5%. Sin embargo, se evidencia un 17% en el *nivel bajo*, con un total de 34 personas.

Tabla 38. *Contingencias entre Género y Felicidad*

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
Felicidad	Bajo	18	22	40
	Moderado	66	93	159
	Alto	0	1	1
Total		84	116	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 38, se evidencia que, de un total de 100%, que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, teniendo en cuenta que el género femenino representa el 58% de la muestra y el género masculino es menor con un 42%, se infiere que ambos géneros se encuentran sin diferencias significativas en un *nivel moderado* entre la relación género y felicidad. Como se evidencia en la tabla, femenino con 93 mujeres, es decir, un 46,5% y masculino con 66 hombres, es decir, 66%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

Tabla 39. *Contingencias entre Edad y Felicidad*

		Edad				Total
		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años	
Felicidad	Bajo	17	17	5	1	40
	Moderado	61	60	32	6	159
	Alto	0	1	0	0	1
Total		78	78	37	7	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 39, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación edad y felicidad se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 159 personas, es decir un 79,5%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

Tabla 40. *Contingencias entre Tiempo de Servicio y Felicidad*

		Tiempo de servicio					Total
		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Felicidad	Bajo	4	21	7	5	3	40
	Moderado	23	48	26	37	25	159
	Alto	0	0	0	1	0	1
Total		27	69	33	43	28	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 40, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación tiempo de servicio y felicidad se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 159 personas, es decir un 79,5%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

		Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	Total
	Moderado	1	4	1	1	152	159
	Alto	0	0	0	0	1	1
Total		1	5	2	1	191	200

Tabla 41. *Contingencias entre Cargo y Felicidad*

*cargo*

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 41, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación tiempo de cargo y felicidad se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 159 personas, es decir un 79,5%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

Tabla 42. *Contingencias entre Formación Académica y Felicidad*

		Formación académica					Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Postgrado	
Felicidad	Bajo	5	25	6	4	0	40
	Moderado	40	92	16	10	1	159
	Alto	1	0	0	0	0	1
Total		46	117	22	14	1	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 42, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación formación académica y felicidad se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 159 personas, es decir un 79,5%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

Tabla 43. *Contingencias entre Tipo de Contratación y Felicidad*

		Tipo de contratación	
		Contrato a término indefinido	Total
Felicidad	Bajo	40	40
	Moderado	159	159
	Alto	1	1
Total		200	200

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 43, se evidencia que, de un total de 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, la mayor frecuencia entre la relación tipo de contratación y felicidad se encuentra en el *nivel moderado* con un total de 159 personas, es decir un 79,5%. Sin embargo, se evidencia un 20% en el *nivel bajo*, con un total de 40 personas.

### Objetivo 3

Relacionar las variables bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores informales que corresponden al sector económico de Cúcuta, Norte de Santander.

**Tabla 44.** Contingencias entre Bienestar Psicológico, Satisfacción laboral y Felicidad

			Correlaciones		
			Bienestar Psicológico	Satisfacción Laboral	Felicidad
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,411**	,301**
		Sig. (bilateral)		,000	,000
		N	200	200	200
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,411**	1,000	,306**
		Sig. (bilateral)	,000		,000
		N	200	200	200
	Felicidad	Coefficiente de correlación	,301**	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	
		N	200	200	200

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la tabla 44, se puede evidenciar la correlación entre las variables indagadas en un 0.01 (bilateral) lo que indica que es positiva.

## Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio se encontró que al clasificar los datos sociolaborales un porcentaje superior de la muestra tomada de la población *Trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander* son de sexo femenino, evidenciado así los datos publicados por la el medio de comunicación de la ciudad, La opinión, (marzo del 2018) en su noticia “Se mantiene el alto porcentaje de mujeres desempleadas en la ciudad de Cúcuta”

El bienestar psicológico es el multidimensional de Carol Ryff, lo concibe como desarrollo personal, compromiso con los desafíos existenciales de la vida, e incluye seis dimensiones en él. En la presente investigación, del instrumento aplicado para medir el bienestar psicológico un 87.5% que equivale a 175 trabajadores informales se encuentran en un nivel moderado, los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones en esta variable, de igual manera arrojan un nivel moderado, lo que genera en el bienestar psicológico una estabilidad positiva debido a que el crecimiento y el desarrollo de estos trabajadores independientes están en constante evolución.

Según el estudio de Rodríguez, Blanco, Jiménez, Gallardo, Valle & van Dierendock, (citado por Gaxiola & Palomar 2015)

La auto-aceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Estas dimensiones establecen un modelo que se centra en el desarrollo de capacidades y el crecimiento personal, los cuales se consideran indicadores de un funcionamiento positivo (p.33)

La *autoaceptación* es una de las dimensiones del bienestar psicológico, según un estudio de Gaxiola, Palomar (2015), “se refiere al conocimiento que los individuos tienen de sí mismos y de sus limitaciones, siendo ésta una característica central del funcionamiento óptimo y la madurez de la persona.” En esta investigación la muestra seleccionada se encuentra en un nivel moderado, lo que significa que ellos intentan estar bien consigo mismo, con su puesto o lugar de trabajo; son personas valiosas y dignas debido a que han superado diferentes adversidades gracias al sustento que traen sus trabajos, y, con su propio esfuerzo han logrado conseguir un buen ingreso económico para bienestar propio y el de su familia.

Una de las dimensiones que apuntan un nivel bajo de la variable del bienestar psicológico son *las relaciones positivas*, es decir que los trabajadores informales no obtienen un mayor interés o no creen necesario establecer relaciones positivas en su puesto de trabajo, debido a que no tienen compañeros de trabajo, es por esto que las únicas relaciones que poseen son estrictamente económicas, en un estudio de Leal, Rojas (2012) “Mencionan que las personas que dicen no disponer de relaciones positivas manifiestan un mayor grado de afectación en su salud en todos los aspectos sintomáticos que se preguntan (le cuesta dormir o duerme mal, tiene sensación continua de cansancio, se nota tenso, irritable, etc.) que quienes dicen disponer de relaciones positivas”.

Otro resultado en el que se obtuvo un puntaje bajo, estuvo presente en la dimensión de *autonomía* de la variable del bienestar psicológico, según el estudio realizado por Ryff y Keyes te al. (citado por Díaz 2015) “Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal” (p.573), los trabajadores informales en gran parte de su

vida se han visto obligados a laborar de una forma independiente aunque no sea de su agrado hacerlo y este se convierte así, en solo en la satisfacción de las necesidades básicas, lo que se puede concluir que ésta población no han realizado sus propias metas o deseos en el ámbito laboral.

En la dimensión del *dominio del entorno* en la variable de bienestar psicológico los trabajadores informales se encuentran en un nivel moderado, es decir que se ven en la necesidad de crear su espacio laboral y sus horarios, sin embargo, en muchas ocasiones no son los más adecuados para ejercer o desarrollar un ambiente laboral favorable. De esta forma crear un entorno de trabajo a favor de sus propias necesidades, es una estrategia para emplear más tiempo con su familia, realizar actividades extras de sus hogares y en muchos de los casos, completar sus estudios, así como lo mencionan en un estudio en el 2015 por la universidad autónoma de Madrid, “Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea” (p.573)

En la dimensión de *crecimiento personal* que corresponde también a la variable de bienestar psicológico en los trabajadores informales arrojo sus datos en un nivel moderado, es decir que su condición laboral y su desarrollo personal se ha incrementado, ya que su plan de vida se está fortaleciendo gracias a que ellos mismos han generado su propio empleo y así, les permite potencializar y aumentar las posibilidades de crecimiento y logro, según Keyes et al (citado por Díaz 2015), “necesita también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades”

En la dimensión de *propósito de la vida* correspondiente a la variable de bienestar psicológico arrojo que los trabajadores independientes se encuentran en un nivel moderado, esto significa que tienen metas y propósitos establecidos en la vida, por ende deben trabajar en pro de lograr cada una de ellas, de esta manera los trabajadores informales laboran diariamente para que su condición de vida sea mejor, según en un estudio en la universidad autónoma de Madrid por Díaz (2015), “las personas necesitan marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido”

Por otro lado, existe una variable de gran interés “satisfacción laboral” y las diferentes fuentes teóricas que la conceptualizan evidencian que se conforma de una diversidad de dimensiones; en estas, se encuentran factores como la tarea que ejerce o desempeña la persona; el entorno, los beneficios económicos que reciben, y, además, el ver las oportunidades o reconocimiento que pueden surgir tras su labor. Para determinar que los niveles de satisfacción sean específicos es necesario resaltar las diferencias individuales que los seres humanos tienen por naturaleza, lo que significa que las características personales juegan un papel decisivo en esto.

En el desarrollo de esta investigación uno de los instrumentos indagó el nivel de *satisfacción laboral* de los trabajadores informales seleccionados como muestra. De acuerdo a la definición de la variable según la psicología organizacional, “estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo” en este estudio se encontró que del 100% que equivale a 200 trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta, un 82,5% que equivale a 165 personas se obtuvo un resultado moderado, lo que refiere que su actual trabajo los hace percibir de manera positiva todo referente a como se desempeñan.

Estos niveles de satisfacción estarán conexos a la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración, el entorno sociocultural donde se desenvuelven y la historia personal.

Dentro de la variable se encuentra la dimensión de *significación de la tarea*, de acuerdo al estudio se encontró que los trabajadores están en un nivel moderado, lo que refiere a que le dan importancia al puesto donde laboran ya que en él encuentran la satisfacción de todas sus necesidades, como menciona Walter (2013) de su estudio que cuando el sueldo de los trabajadores les permita satisfacer sus necesidades y desplegar sus potencialidades en el trabajo, se producirá un sentimiento que les impelerá a actuar valorando su lugar de trabajo de manera positiva.

En la dimensión de *condiciones de trabajo*, se obtuvieron unos resultados a nivel moderado, lo que significa que para este tipo de población el escoger el lugar donde ejercer diariamente les permite crear un ambiente favorable permitiendo así el bienestar personal y facilitar el hacer un buen trabajo, como lo menciona Robbins (2005) Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

En la dimensión de Reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, que básicamente tiene que ver con el salario, remuneraciones, entre otros. Los trabajadores obtuvieron un nivel moderado, es decir, que existe cierta satisfacción en relación con los beneficios al cubrir las necesidades básicas de cada uno, además, el posicionamiento en el lugar donde emplean tras sus buenos ingresos, Wright y Bonett, (20014) mencionan que *cuando que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo*” :142).

Unos de los autores con mayor influencia en la actualidad de la psicología positiva son Martin Seligman y Mihail Csikszentmihalyi, ellos mencionan que este gran énfasis de la psicología clásica o tradicional por brindar el tratamiento sólo enfocado a la enfermedad o lo patológico, se vio fuertemente influido por la segunda guerra mundial, donde únicamente se limitó esta ciencia a curar o reparar daños en las personas afectadas, descuidando las emociones positivas que por naturaleza propia tienen los seres humanos, entre estas se encuentran: “el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, la capacidad de fluir (flow) y la felicidad”; por ende, ignorando, los beneficios y la importancia que éstos presentan para las personas. (Citado por Alandete, J. 2014).

Dentro de la amplia gama de temas que abarca la psicología positiva, la felicidad siempre ha sido de gran importancia, vista como meta de vida para todas las personas. En nuestro proyecto de investigación, la tercera variable que se indagó en los trabajadores informales de la ciudad de Cúcuta fue: la felicidad.

Esta variable se encuentra incluida dentro de las emociones positivas que plantea Seligman, quien es considerado padre de la psicología positiva. Dicho autor menciona en su libro “authentic happiness”, que la felicidad se logra a través de un trabajo constante en tres vías, estas se denominan, “vida gratificante (cubrir nuestras necesidades básicas), buena vida (descubrir nuestro potencial y desarrollarlo para sentirnos plenos) y vida con sentido (dedicar nuestro potencial, virtudes y fortalezas, a contribuir a la felicidad de los demás”, (Seligman, 2002). Sin embargo, concluye que estas vías de acceso a la felicidad son individualmente tres tipos de vida donde las personas se sienten felices, es decir, ningún tipo de vida logra ser más

feliz que otro, en los tres tipos se experimenta la felicidad, depende únicamente de la elección y perspectiva de la vida que se elija.

Seligman también menciona que la felicidad tiene cinco componentes en su modelo PERMA, Positive emotions (emociones positivas o vida placentera), Engagement (compromiso o vida comprometida), Relationships (relaciones), Meanings (Significado o vida significativa), Accomplishment (Éxito o sentido del logro). De esta manera, también concluye que al fortalecer los componentes que hacen parte de la felicidad, es una forma de potenciar simultáneamente el bienestar; a mayor felicidad, mayor bienestar.

La felicidad actualmente sigue siendo un tema de gran controversia y su conceptualización, aún es difícil y compleja, puesto que se requiere que influyan de manera positiva en la vida del individuo, otras dimensiones importantes dentro de la felicidad, como la alegría de vivir, realización personal, satisfacción con la vida y sentido positivo de la vida.

En los resultados obtenidos de la investigación tras la aplicación de las escalas de medición, se encuentra que, de manera general en la variable de felicidad, un 79,5% que equivale a 159 personas, se ubican en un nivel moderado, es decir que se sienten conformes con lo que la vida les brinda y les permite obtener diariamente, lo cual está relacionado específicamente con cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, este que resultado refleja que estas personas no experimentan a plenitud lo que significa ser felices.

En los resultados de cada una de las dimensiones que conforman esta variable, se encuentra *alegría de vivir*, la cual se encuentra superior a la media con un puntaje de 4,12, con

resultados que ubican a la mayoría de las personas en el nivel alto, con un 46,5% que equivale a 93 personas. Esto indica que le dan gran valor a lo poco o mucho que tienen, es decir, son personas agradecidas con lo que la vida les permite tener, además, que son personas que enfrentan las dificultades diarias con la mejor actitud, (Alarcón, 2009).

En las dimensiones de *satisfacción con la vida y realización personal*, las cuales se encuentran sobre la media con puntajes de 3,81 y 3,59 respectivamente. Los resultados indican que la mayoría se encuentra en un nivel moderado, en *satisfacción laboral* con un 43, 5% que equivale a 87 personas, es decir que estas personas se sienten satisfechas con las metas alcanzadas y la percepción de logro de estas. (Alarcón, 2006).

En *realización personal*, con un el 56,5% que equivale a 113 personas, es decir, que estas personas evidencian tranquilidad emocional con base en su orientación hacia las metas que ellos consideran importantes para su vida. Estas metas se especificarán de acuerdo con condiciones culturales (valores) e individuales (personalidad) (Citado por Alarcón, r & Rodríguez, t, 2015, p. 61).

Y finalmente en la dimensión de *sentido positivo de la vida*, a diferencia de los resultados de las anteriores dimensiones, esta dimensión se encuentra por debajo de la media, con un puntaje de 2,29 sobre 3, esto indica que la mayoría de la población se encuentra en un nivel bajo, con un 46,5% que equivale a 93 personas, y en un nivel muy bajo están 76 personas, con un 38,0%. Lo que significa que, estas personas, no tienen muchas expectativas sobre el futuro y lo visualizan con poca esperanza, teniendo ausencia de nuevas metas y sueños por alcanzar..

Un constructo estrechamente ligado a los de bienestar, optimismo y felicidad es el de *sentido de la vida*, como expresión de una vida satisfactoria, fue desarrollado por el psiquiatra y neurólogo vienés Viktor Emil Frankl (Citado por Alandete, J. 2014, p. 24 ), Experimentar con certeza que la vida propia tiene sentido es, para Viktor Frankl, fundamental como principal fuerza motivacional del ser humano y condición indispensable para alcanzar la autorrealización personal.

Para finalizar los resultados obtenidos bajo la correlación de Spearman, se encontró una alta relación entre las variables, éste indica que cuando un valor es alto positivo se obtiene aproximadamente los mismos datos la una de la otra variable indagada.

Las diversas situaciones que vive una persona y las emociones que experimenta en un momento en específico dentro de su cotidianidad son las que proporcionan la sensación de mayor o menor bienestar. Es decir, que la experiencia del bienestar psicológico, la satisfacción con la vida o felicidad implica sentir afecto constantemente estable y agradable, a lo largo de un amplio periodo de tiempo.

Seligman en su modelo sobre los componentes de la felicidad, PERMA; menciona que al fortalecer los componentes que hacen parte de la felicidad, es una forma de potenciar simultáneamente el bienestar; es decir, que a mayor felicidad, mayor bienestar.

Dentro de los resultados de la correlación se evidencia positivamente el bienestar psicológico y la felicidad. En un estudio realizado por M.Muratori, E.Zubieta, S.Ubillo, J.González, M.Bobowik, (2015) afirma que se verifica la validez convergente entre los distintos

indicadores del bienestar, ya que la felicidad subjetiva se correlaciona directamente con cada una de las dimensiones del bienestar psicológico. La felicidad está relacionada de forma más fuerte con la dimensión Auto-Aceptación. Además, y según lo esperado, las seis dimensiones de bienestar psicológico se relacionan directamente entre sí.

## Conclusiones

Actualmente Cúcuta está posicionada según datos estadísticos del DANE como la ciudad con más desempleo en el país. Además, se afirma que el mayor índice de población ejerciendo la informalidad actualmente son de género femenino. Esta investigación corrobora los datos mencionados, ya que en la muestra dirigida para el estudio en su mayoría se resalta la participación de las mujeres.

De los resultados obtenidos se puede concluir que las variables indagadas en general se encuentran en un nivel moderado, sin embargo, dentro de la variable *bienestar psicológico* las dimensiones *autonomía* y *relaciones positivas* se encuentran en un nivel bajo, ya que estos trabajadores, aunque ejercen la independencia en su trabajo, no laboran según su criterio sino se convierte en una única opción para satisfacer las necesidades básicas. Además, el entorno actual de su puesto de trabajo les impide tener compañeros de trabajo, es decir, sus únicas relaciones son con fines económicos. En la variable de *felicidad* la dimensión *sentido positivo de la vida* se encuentra también en un nivel bajo debido a que estas personas, no tienen muchas expectativas sobre el futuro y lo visualizan con poca esperanza, teniendo ausencia de nuevas metas y sueños por alcanzar.

Existe relación entre las tres variables indagadas, el ser trabajadores independientes que ejercen el comercio informal les permite tener cierto beneficio personal en cuanto a horarios flexibles e ingresos que cubran sus necesidades básicas. Esto hace que tengan una satisfacción laboral, tras sentirse conformes con lo que tienen logra generar en ellos estabilidad y por ende felicidad, de esta manera aumenta favorablemente el bienestar psicológico.

## Anexos

### Formato 1

#### Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006)

Afirmación	Respuesta
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes	

11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida	
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida	
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	

Formato 2

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999)

Afirmación	Respuesta
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realice	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	
5. Me siento mal con lo que gano	
6. Siento que recibo parte de la institución mal trato	
7. Me siento útil con la labor que realice	
8. El ambiente donde trabajo es confortable	
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable	
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	
11. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo	
12. Me disgusta mi horario	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo	
18. Me complace los resultados de mi trabajo	
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo	
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	
22. Me gusta el trabajo que realizo	
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	
26. Me gusta la actividad que realizo	
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	

Formato 3

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

## Referencias Bibliográficas

Alarcón, R., & Caycho Rodríguez, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychology. Avances de la disciplina*, 9(1).

Ares, J. L. C., Luis, J., Begoña Cueva Oliver, B., Asunción Vidal Martínez, A., Rigo Martínez, M. V., & Lobato Cañón, J. R. (2017). Economía informal, un problema de salud laboral. *Arch. prev. riesgos labor.*(Ed. impr.), 30-32.

Argüello, C., & A., J. (2018). MÉTODOS CUANTITATIVOS DE INVESTIGACIÓN EDUCACIONAL. Tomado de:  
<http://metodoscuantitativosdeinvestigacion.blogspot.com.co/>

Barreto, L. F. C., Villamizar, H. P. C., & Flórez, N. E. H. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 99-119.

Beleño Navarro, Rosana; Crissien Borrero, Jessica Lynn; Silvera Hernández, Lesly Irina y Ucrós Campo, María Mónica. (2014). Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa C.U.C. Universidad de la costa C.U.C. Especialización en estudios pedagógicos. Barranquilla.

Carr, A. (2007). *Psicología Positiva: La Ciencia de la Felicidad*. Barcelona: Paidós. Obtenido el 14 de julio de 2016, de <http://psicologiapositivauned.blogspot.pe/2010/11/psicologia-positiva-laciencia-de-la.html>

Castro, A, Guadalupe M; Contreras, J; (2009) Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa Enseñanza e Investigación en Psicología, Xalapa, México

Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Díaz, D., Batanero, C., Arteaga, P., & Gea, M. (2015). Análisis de gráficos estadísticos en libros de texto de educación primaria española. *UNION. Revista Iberoamericana de Educación Matemática*, 44, 90-112.

Díaz, D., Batanero, C., Arteaga, P., & Gea, M. (2015). Análisis de gráficos estadísticos en libros de texto de educación primaria española. *UNION. Revista Iberoamericana de Educación Matemática*, 44, 90-112.

Estrategias para mejorar clima organizacional.... (2018). Tomado de: <http://studylib.es/doc/4957479/estrategias-para-mejorar-clima-organizacion%E2%80%A6>

Forbes Álvarez, Roger. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. Revista Éxitos empresariales. N°227.

Fuentes Navarro, Silvia María. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.

García Viniegras, V y González, I. (2000). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. Revista Cubana de Medicina General Integral. 16(6), 586-592.

García-Alandete, J. (2014). Análisis factorial de una versión española del Purpose-In-Life Test, en función del género y edad. Pensamiento Psicológico, 12, 83-98.

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.

González - Méndez, H. (2005). El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia. Universidad de Los Andes. Consejo de Publicaciones. Mérida, Venezuela.

Henderson, M (2012, 22 de diciembre): Job Stability v/s Job Satisfaction? Millenials may have to settle for neither. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2012/12/22/job-stability-vs-job-satisfaction-millennials-may-have-to-settle-for-neither>.

Investigadores, T. (2018). Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. Tomado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Laca, Francisco. Mejía, Juan. Gondra, José. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el Bienestar Laboral como componente de la salud mental. En *Psicología y Salud* [en línea] vol. 16. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/291/29116110.pdf>

López Maldonado, Adriana Elizabeth. (2013). Factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

Martínez, Deolidia. (2011). Abriendo el Presente de una Modernidad Inconclusa: Treinta Años de Estudios del Trabajo Docente. Conferencia Latin American Studies Association XXIII International Congress Washington DC

MINDEFENSA. (2018). Ministerio de Defensa. Disponible en <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa>

Ministerio de educación y ciencia, La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes (pp58,60)

Ministerio de Protección Social (17 de Julio de 2008). Resolución 2646: Factores de Riesgos Psicosociales. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo (18 de Julio de 2012). Resolución 1356: Modificación del Comité de Convivencia Laboral. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo (30 de abril de 2012). Resolución 652: Comité de Convivencia Laboral. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (05 de agosto de 2014).Decreto 1477: Tabla de enfermedades Riesgos Laborales. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (26 de Mayo de 2015).Decreto 1072: Decreto Único reglamentario. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (31 de Julio de 2014).Decreto 1443: Implementación SGSST. Bogotá, Colombia.

Molina, C. J. y Meléndez, J.C. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Geriátrika*, 22 (3), 97-105.

Moorman, R.H. (1993). "The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior". *Human Relations* 6: 759–776.

Newtrom S., y Davis P. (2003). Enfoque psicológico de las industrias del siglo XXI. Editorial Groliet. Bogotá.

Opinión, D. (2018). La falta de empleo es más constante en las mujeres.

Pachas, C., Stefany, J., Perez, G., Yahayra, L., Zapata, S., & Elizabeth, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete.

Padrós, F. (2002). Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio psicométrico de la Gaudibilidad.

Obtenido el 16 de diciembre de 2012, de <http://www.tdx.cat/handle/10803/4741>

Pepemario. (2018). Sampieri metodología-inv-cap-7-disenos-no-experimentales. Tomado de:

<https://es.slideshare.net/pepemario/sampieri->

[metodologiainvcap7disenosnoexperimentales](https://es.slideshare.net/pepemario/sampieri-metodologiainvcap7disenosnoexperimentales)

Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Reynaldo Alarcón (2006). *Revista Interamericana de Psicología/interamerican Journal of*

*Psychology*, Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106

Rodríguez Carvajal, R., Díaz, D., Moreno-Jiménez, B., Blanco, A. y van Dierendonck, D. (2010).

Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico.

*Psicothema*, 22(1), 63-70.

Rodríguez, Andrea. (2013). Técnicas de medición de la felicidad y su relación entre la

productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales.

Universidad Militar Nueva Granada. Especialización Mercadeo de Servicios. Seminario de

Investigación

Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of*

*Personality and Social Psychology*, p. 700 - 727

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y

Martínez, I.M. (2012). We Need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient

Organization (HERO) Model *Group & Organization Management*, 37 (6), 785-822.

- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009) El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. España: Alianza Editorial.
- Sanín Posada, Alejandro. (2017). Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas. Universitat Jaime. Madrid. España.
- Satorre, E. (2013). Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital. Tesis doctoral, facultad de psicología, Valencia.
- Seligman, M. (2017). *Auténtica felicidad*. Barcelona, España. B, S. A.
- Seligman, M. y Christopher, P. (2000). Positive Clinical Psychology. <http://www.ppc.sas.upenn.edu/posclinpsychchap.htm>
- Sikula, F. (2002). Psicología organizacional. Editorial Mac Graw Hill. Bogotá D.C.
- Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonía) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, p. 678-691.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. p, 84-94.
- Zambrano, J. R. R., Miranda, M. D. J. Z., Mogrovejo, J. M., & Montaña, J. L. C. (2016). Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar\*/Labor informality in Norte de Santander, Nariño, La Guajira and Cesar-Colombia/Informalidade do trabalho nos departamentos do Norte de Santander, Nariño, La Guajira e Cesar-Colombia. *Apuntes del CENES*, 35(62), 125