



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y ENVIDIA LABORAL EN
COMERCIANTES DE UN COMPLEJO COMERCIAL EN LIMA
NORTE, 2020.”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Danna Betzabe del Rosario Trejo Hernandez

Asesor:

Mg. Karim Elisa Talledo Sánchez

Lima - Perú

2021



ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

La asesora Karim Elisa Talledo Sánchez, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera profesional de PSICOLOGÍA, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- *Danna Betzabe del Rosario Trejo Hernandez*

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Satisfacción con la vida y envidia laboral en comerciantes de un Complejo Comercial en Lima Norte, 2020, para aspirar al título profesional de: Psicóloga por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

M. Karim Elisa Talledo Sánchez
Asesora



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: *Danna Betzabe del Rosario Trejo Hernandez*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Satisfacción con la vida y envidia laboral en comerciantes de un Complejo Comercial en Lima Norte, 2020*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Mendoza Canicela Lady Sthefany
Jurado

Mg. Yépez Oliva Eduardo Manuel
Jurado

Mg. Cristian Eduardo Sarmiento Pérez
Jurado

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor incondicional.



AGRADECIMIENTO

A mis padres, por ser incondicionales, y hacerme una mujer de bien. Por enseñarme las bases del método científico cuando aún era una niña.

A mis docentes, por haber sido partícipes de este proceso de aprendizaje, por ser mis modelos de referencia y enseñarme qué es la psicología, desde su particular punto de vista.

A Rubén, mi gran amigo y asesor en este proyecto, a quien estimo mucho, por las madrugadas de análisis estadístico, y las enseñanzas brindadas.

A la profesora Karim, quien me enseñó “Fundamentos de la Psicología” en primer ciclo y hoy es mi asesora de tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	15
CAPÍTULO III. RESULTADOS	19
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 2	19
Tabla 3	20
Tabla 4	21
Tabla 5	21
Tabla 6	22
Tabla 7	22
Tabla 8	23
Tabla 9	23
Tabla 10	24
Tabla 11	24
Tabla 12	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar si existe relación entre la satisfacción con la vida y la envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020. Asimismo, busca identificar los niveles de satisfacción con la vida y el tipo de envidia laboral que presentan los comerciantes. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, siendo a su vez de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 300 comerciantes, la muestra fue probabilística de tipo aleatoria, conformada por 169 comerciantes. Se encontró que existe una correlación negativa baja ($r=-,321$) entre las variables satisfacción con la vida y la envidia laboral. Se recomienda seguir investigando la implicación de estas dos variables.

Palabras clave: Satisfacción con la vida, envidia laboral, comerciantes.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La actividad laboral es el principal motor de productividad y progreso de toda sociedad y favorece el desarrollo de habilidades en los trabajadores (Patlán, 2015). Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) afirma que el trabajo decente incluye un ingreso justo y la promoción de un entorno laboral seguro (2020); sin embargo, a pesar de que los Estados deben priorizar el bienestar de la persona humana en un ambiente democrático y digno (PLADES, 2019), en Latinoamérica existe un deterioro creciente de las condiciones laborales (Barrera et al., 2017).

Adicionalmente, la satisfacción con la vida en los países latinoamericanos ha disminuido cuatro puntos porcentuales entre el 2015 y 2018, siendo Brasil y Venezuela los más afectados con un decremento de 12 cifras porcentuales (Corporación Latino barómetro, 2018). Investigaciones (Romero y Valentín, 2015) han concluido que los predictores más importantes de la satisfacción con la vida son: economía sólida, vida familiar agradable, satisfacción marital, conformidad con el trabajo, autoconfianza, autoestima, entre otros.

Por otro lado, actualmente los modelos salutogénicos consideran importante el bienestar, más allá de la ausencia de enfermedad, en consecuencia, el enfoque de investigación ha migrado a evaluar los indicadores de bienestar y funcionamiento psicológico óptimo (Moyano, et al., 2013), dentro de ellos, la satisfacción con la vida.

La satisfacción con la vida, es la evaluación comparativa entre la aspiración a ciertas condiciones de existencia y el logro real alcanzado; se forma a través de un juicio cognitivo de las distintas áreas de la vida, entre ellas, el área laboral (Prasoon y Chaturvedi, 2016).

Cabe diferenciar los términos: felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción de vida, que son empleados como sinónimos, pero no lo son (Díaz, et al. 2011), puesto que la satisfacción con la vida es el componente cognitivo del bienestar subjetivo; y la felicidad,



satisfechas con su vida porque están expuestas a diversos eventos “felices”, sin embargo, hay otras que tienen una disposición a estar satisfechas con sus vidas desde su personalidad; a esto se le denomina: modelo situacional y psicológico, respectivamente (Diener, et al. 2002).

Sumado a ello, diversos estudios han evidenciado que la satisfacción con la vida se relaciona en forma directa con el empleo independiente (Hessels et al, 2018), la satisfacción laboral y el compromiso laboral (Unanue et al., 2017; Rosales, 2015; Salinas, 2016; Reyes, 2017; Calixto, 2019; Polo et al., 2017), esperanza y resistencia ocupacional (Salamanca, 2016; Gutiérrez et al, 2019).

La presente investigación no se ha desarrollado en una empresa convencional donde los colaboradores cumplen una labor administrativa u operativa, sino, al ser un complejo comercial mayorista perteneciente al rubro de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE), los integrantes de la organización que se evaluaron, cumplen un rol netamente comercial, es decir, se dedican a la compra y venta de productos de primera necesidad y se dividen en “puestos comerciales”. Cada uno de los comerciantes administra los ingresos y egresos de su negocio, pero se reúnen para tomar decisiones que involucren al complejo comercial.

En el contexto organizacional, se ha demostrado que las condiciones laborales modifican la intensidad y duración del comportamiento de los integrantes, y a su vez, influye en el clima organizacional (Madero-Gómez y Olivas-Luján, 2016). Además, Girbés y Martín (2015) definen dos emociones que intervienen con frecuencia en el comportamiento organizacional: la envidia y los celos; por esto recomiendan investigar las variables moduladoras de la envidia.

En acuerdo con lo anterior, León en el 2002 descubrió que en diversos centros laborales de Lima existía un elevado índice de envidia entre los colaboradores,



y favoreciendo conductas como la crítica a los otros.

La envidia es definida como “emulación, deseo de algo que no se posee” (Real Academia Española, 2018); y es un sentimiento universal, sin embargo, las personas no admiten que la experimentan por lo que es considerado un “afecto tímido” (León, 2002). Lange y Crusius (2015) plantearon dos formas de envidia: benigna y maligna; ambas se representan con comportamientos distintos. Las personas con envidia benigna tienen conductas prosociales para lograr el éxito envidiado y perciben la situación de desigualdad como inspiradora, en contraste, las personas con envidia maligna desean que el otro fracase y perciben las ventajas del otro como injustas (Mola et al., 2017). Sin embargo, años después, Lange et al. (2018), desafiaron la postura tradicional basada en que la envidia benigna es constructiva y la envidia maligna, maliciosa, debido a que descubrieron que ambas se relacionan con la Triada Oscura de la personalidad.

En los últimos cinco años, investigaciones han relacionado la envidia con variables como el acoso laboral, llamado también Mobbing y celos profesionales (Benites, 2019; Casahuillca, 2016; Izaguirre y Sosa, 2019; Rodríguez, 2017). No obstante, han sido efectuadas en lugares como instituciones educativas y centros de salud, por lo que resulta interesante estudiar la variable envidia laboral en una población de comerciantes, quienes tienen características diferentes por la naturaleza de su trabajo.

Según Sherif (1996), cuando en un grupo humano hay intereses contrapuestos, las relaciones interpersonales podrían tornarse competitivas y conflictivas. Lo planteado se evidencia en el complejo comercial entre aquellos que ejercen roles diferentes (i.e. vendedores, proveedores, socios, accionistas) y expresan su disconformidad en reuniones mensuales. Este comportamiento, según Mola et al. (2017) podría denotar aspectos valorativos de la variable envidia en el ambiente de trabajo.

Por otro lado, una persona emprendedora es aquella que inicia una actividad mercantil, asumiendo los riesgos que conllevan comprar y vender productos siguiendo las reglas del mercado (Boggio, 2011). En base a lo mencionado, los comerciantes del complejo comercial estudiado son personas emprendedoras y Nuñez et al. (2020), advierten que la realización de logros, relacionada con los emprendimientos, influye en la satisfacción de vida de las personas. Por ende, resulta de sumo interés contrastar esta postura con la realidad referida.

Además, ante la necesidad de realizar investigaciones relacionadas con la satisfacción vital y otras variables que puedan influir en el comportamiento humano (Murillo y Molero, 2016; Montero y Miranda, 2020), particularmente en el contexto de las MYPE, se ha seleccionado la variable envidia laboral dado que las investigaciones previas sugieren que esta tiene relación con el ambiente de trabajo, y por ende, podría estar relacionada con la satisfacción con la vida.

Finalmente, los resultados de la presente investigación permitirán esclarecer si dicha relación se presenta en el entorno de las MYPE, y además, servirá de insumo para realizar intervenciones a nivel organizacional con el objetivo de fortalecer un clima laboral óptimo que impacte positivamente en la satisfacción con la vida de los comerciantes.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre la satisfacción con la vida y la envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre la satisfacción con la vida y envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de satisfacción con la vida en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.
- Identificar el tipo de envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.
- Identificar si existe diferencias en la satisfacción con la vida, según la edad, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.
- Identificar si existe diferencias en la satisfacción con la vida, según el tiempo de trabajo, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.
- Identificar si existe diferencias en el tipo de envidia laboral, según la situación laboral, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.
- Identificar si existe diferencias en el tipo de envidia laboral, según sexo, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H₁ Existe relación entre la satisfacción con la vida y envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

H₀ No existe relación entre la satisfacción con la vida y envidia laboral en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

H₂ Existen diferencias entre la satisfacción con la vida, según la edad, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

H₃ Existen diferencias entre la satisfacción con la vida, según el tiempo de trabajo, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

H₄ Existen diferencias entre el tipo de envidia laboral, según la situación laboral, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.



H₅ Existen diferencias entre el tipo de envidia laboral, según sexo, en los comerciantes de un complejo comercial en Lima Norte, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación se ha realizado desde el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, siendo a su vez de tipo correlacional. (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 300 comerciantes, entre hombres y mujeres, que laboraban en el complejo comercial al momento de la investigación. El tamaño de la muestra se determinó de forma probabilística, aleatoria, empleando para tal fin la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{(N-1) E^2 + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Porcentaje de confianza 95 %

p: Variabilidad positiva

q: Variabilidad negativa

N: Tamaño de la población

E: Porcentaje de error

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (300)}{(300-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 169$$

Después de aplicar la fórmula para la obtención de la muestra probabilística aleatoria, se calculó un total de 169 personas.

Se emplearon como criterios de inclusión: la mayoría de edad de los trabajadores, que estén inscritos en el padrón de vendedores del complejo comercial y aquellos que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.

La muestra estuvo conformada por 104 comerciantes entre los 18 y 40 años (61.5%), 61 comerciantes entre los 41 y 65 años (36.1%), y 4 comerciantes mayores de 66 años de edad, que representan en 2.4 % de la muestra. Asimismo, se pudo identificar dentro de la muestra a 78 varones (46,2%) y 91 mujeres que conforman el 53.8%.

Por otro lado, la situación laboral de los comerciantes se clasificó en dos: trabajadores independientes y dependientes, la primera categoría engloba a los comerciantes que administran su propio negocio; y en la categoría de trabajadores dependientes se incluyeron a los comerciantes que son contratados por el administrador del puesto para trabajar allí. Se identificaron 85 comerciantes independientes (46,7%) y 84 comerciantes dependientes (53,3%).

Por último, para facilitar el análisis de la información, el tiempo de trabajo se clasificó en intervalos: de 1 día a 6 meses (11.2%), de 6 meses a 1 año (13.0%), de 1 año a 3 años (16.6%), de 3 años a 6 años (19.5%), de 6 años a 10 años (18.3%) y, por último, de 10 años a más (21.3%).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se usaron dos instrumentos de evaluación psicológica: la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) y la Escala de Envidia Laboral (EEL).

La Escala de Satisfacción con la Vida, conocida por sus siglas en inglés "SWLS", fue creada por Diener, et al, en el año 1985 y adaptada por Atienza et al. (2000) (Jurado, et al., 2019). Tiene como objetivo principal identificar el nivel de satisfacción con la vida a través de cinco ítems de evaluación, redactados en positivo y pertenecientes a una sola dimensión (Calderón, et al., 2018). El formato de respuesta es de tipo Likert y varía desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" (1) y "Totalmente de acuerdo" (7). La mayor puntuación (35)



Satisfacción con la vida y envidia laboral en comerciantes de un Complejo Comercial en Lima Norte, 2020 representa a una persona que emite un juicio global positivo de su propia vida, a diferencia de la persona que puntúa 5 puntos, la cual se sentiría muy insatisfecha con su vida. La consistencia interna es significativa según el alfa de Cronbach 0,842 (95% IC 0,82 a 0,86) y el valor de Omega de McDonald 0,85 (Berrios, et al., 2019).

Este instrumento fue validado en Lima Metropolitana, en el año 2018, con una muestra de 177 trabajadores entre los 19 y 64 años de edad, provenientes de distintas ciudades del Perú. La evidencia de validez de la estructura interna se obtuvo con el análisis factorial confirmatorio y fue complementado mediante un análisis de varianza extraída promedio con el fin de lograr la convergencia interna de los ítems. (Calderón, et al., 2018).

La Escala de Envidia Laboral (EEL), fue creada y validada en el 2020 por Paredes, en Lima Metropolitana. Es un instrumento que mide dos dimensiones: envidia laboral benigna y envidia laboral maligna. Además, está dirigido a trabajadores entre 18 y 65 años de edad, sin diferencias de sexo. El tipo de respuesta es Likert, desde el 1 al 5, donde 1 representa a la respuesta "Nunca" y 5 a "Siempre". Cabe mencionar que la dimensión envidia laboral maliciosa mostró una adecuada consistencia interna (.881), así como la envidia laboral benigna (.793). Por lo mencionado, es confiable el instrumento de evaluación (Paredes, 2020).

2.4. Procedimiento

Se generó una solicitud de investigación a los comerciantes del complejo comercial (Anexo 3). Aceptada la investigación por el área encargada, se coordinaron las fechas de aplicación de los instrumentos en mención. Se explicó a los comerciantes la importancia de la investigación, se señalaron las instrucciones y se entregó a cada participante el consentimiento informado (Anexo 1), la ficha de datos demográficos (Anexo 2), Escala de Satisfacción con la Vida y la Escala de Envidia Laboral. Se les brindó el tiempo necesario para llenar dichos documentos, los devolvieron y se les agradeció su participación.

Se diseñó la base datos en SPSS para los análisis correspondientes según los objetivos planteados. Se realizó el análisis e interpretación por cada resultado y la discusión del caso.

El aspecto ético de la investigación, queda evidenciado por medio del absoluto anonimato de la institución y los participantes, así como por el uso de un consentimiento informado (Anexo 1) firmado por cada comerciante, donde se brindó información relacionada con la investigación en un lenguaje sencillo de entender e incluyó el objetivo de la investigación (Asociación Americana de Psicología, 2010; Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Debido al número de participantes que conformaron la muestra seleccionada, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Tabla 1). Las variables analizadas presentaron valores de significancia menores a 0,05 ($p < 0.05$). Por tanto, los datos obtenidos señalan que las variables de estudio deberán ser procesadas con estadísticos de correlación no paramétricos. La comprobación de la hipótesis general será realizada mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la muestra

	Nivel de envidia	Nivel de satisfacción con la vida
Estadístico de prueba	,121	,104
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,001

Fuente: Elaboración propia

3.2. Análisis de correlación

En función al objetivo general planteado, en la Tabla 2 se puede evidenciar que existe una correlación negativa baja ($r = -,321$) entre las variables satisfacción con la vida y la envidia laboral. Es decir, a mayor nivel de satisfacción con la vida, la envidia laboral es menor. Del mismo modo, a partir del alto grado de significancia de la correlación ($p = ,000$) se rechaza lo expuesto en la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada en la investigación.

Tabla 2

Satisfacción con la vida y envidia laboral

	Nivel de satisfacción con la vida	Envidia Laboral
Rho de Spearman	1,000	-,321
Sig. (bilateral)		,000
N	169	169
Rho de Spearman	-,321	1,000
Sig. (bilateral)	,000	
N	169	169

Fuente: Elaboración propia

3.3. Análisis descriptivo de las variables

En la Tabla 3 se observan los niveles de satisfacción con la vida en los comerciantes del complejo comercial. Según el instrumento de medición, se agrupan en seis categorías: muy insatisfechos (4.1%), insatisfechos (18.3%), ligeramente insatisfechos (30.8%), ligeramente satisfechos (19.5%), satisfechos (17.8%), y finalmente, el grupo que se encuentra altamente satisfecho (13.6%).

Tabla 3

Niveles de satisfacción de vida

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	7	4,1	4,1
Insatisfecho	24	14,2	18,3
Ligeramente insatisfecho	52	30,8	49,1
Ligeramente satisfecho	33	19,5	68,6
Satisfecho	30	17,8	86,4
Altamente satisfecho	23	13,6	100,0
Total	169	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que un poco más de la mitad de los trabajadores están entre las categorías ligeramente satisfecho y altamente satisfecho (50.9%). Además, el 18.3 % de los comerciantes están insatisfechos o muy insatisfechos con su vida. Asimismo, el 31,4% han alcanzado los dos mayores niveles de satisfacción.

A continuación, se presentan los resultados de los tipos de envidia laboral, donde se puede observar que el 55,6% de los comerciantes tienen envidia laboral maligna. Y, en contraste, el 44,4% presentan envidia laboral benigna (Tabla 4).

Tabla 4
Tipos de envidia laboral

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Envidia laboral maliciosa	94	55,6	55,6
Envidia laboral benigna	75	44,4	100,0
Total	169	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Para los fines del presente estudio se consideró conveniente identificar si a partir de las variables demográficas: edad, tiempo de trabajo, situación laboral y sexo; se encuentran diferencias entre el nivel de satisfacción con la vida y tipo de envidia laboral

En base a uno de los objetivos específicos, se realizó la comparación de la variable satisfacción con la vida y la variable demográfica edad.

Tabla 5
Nivel de satisfacción con la vida según edad

		Satisfacción con la vida					Total		
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ligeramente insatisfecho	Ligeramente satisfecho	Satisfecho		Altamente satisfecho	
Edad	Adulthood temprana (18-40 años)	Recuento	5	11	27	20	25	16	104
	% dentro de Edad		4,8%	10,6%	26,0%	19,2%	24,0%	15,4%	100,0%
Edad	Adulthood intermedia (41-65 años)	Recuento	2	12	23	13	4	7	61
	% dentro de Edad		3,3%	19,7%	37,7%	21,3%	6,6%	11,5%	100,0%
Edad	Adulthood tardía (66 años a más)	Recuento	0	1	2	0	1	0	4
	% dentro de Edad		0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	7	24	52	33	30	23	169	
	% dentro de Edad		4,1%	14,2%	30,8%	19,5%	17,8%	13,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, se observa que el 39,4% de los adultos entre 18 y 40 años se encuentran satisfechos y altamente satisfechos con su vida, a diferencia de los adultos entre los 41 y 65 años (18,1%). Además, el 37,7% de las personas que pertenecen a la adultez intermedia se encuentran ligeramente insatisfechos, el 19,7% insatisfechos y el 3,3% muy insatisfechos.

Tabla 6

Comparación entre la satisfacción con la vida según edad

Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de edad es la misma entre las categorías de satisfacción con la vida.	Kruskal – Wallis	0.030	Rechazar la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia

El resultado obtenido en la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, tal como se aprecia en la Tabla 6, permite confirmar la hipótesis 2. De este modo, se afirma que sí existen diferencias entre los niveles de satisfacción con la vida y la edad de los comerciantes, quienes conforman la muestra del presente estudio.

Por otro lado, la Tabla 7 muestra la comparación entre el nivel de satisfacción con la vida y el tiempo de trabajo, es importante mencionar que el 42,1% de los comerciantes que trabajan por un período menor a un año en el complejo comercial se encuentran muy insatisfechos. Además, solo un comerciante que trabaja más de 10 años en el complejo se encuentra muy insatisfecho. Además, no se identificaron comerciantes que se encuentren altamente satisfechos con la vida y que hayan trabajado en un tiempo menor a 6 meses.

Tabla 7

Nivel de satisfacción con la vida según tiempo de trabajo

		Tiempo de trabajo							Total
		1 día a 6 meses	6 meses a 1 año	1 año a 3 años	3 años a 6 años	6 años a 10 años	10 años a más		
Nivel de satisfacción con la vida	Muy insatisfecho	Recuento	2	6	6	2	2	1	19
		%	10,5%	31,6%	31,6%	10,5%	10,5%	5,3%	100,0%
	Insatisfecho	Recuento	3	2	6	7	7	2	28
		%	13,6%	9,1%	27,3%	31,8%	9,1%	9,1%	100,0%
	Ligeramente Insatisfecho	Recuento	1	4	9	7	4	3	37
		%	3,6%	14,3%	32,1%	25,0%	14,3%	10,7%	100,0%
	Ligeramente satisfecho	Recuento	1	6	10	5	6	5	25
		%	3,0%	18,2%	30,3%	15,2%	18,2%	15,2%	100,0%
	Satisfecho	Recuento	0	4	12	3	5	7	31
		%	0,0%	12,9%	38,7%	9,7%	16,1%	22,6%	100,0%
	Altamente satisfecho	Recuento	0	2	9	9	11	5	32
		%	0,0%	5,6%	25,0%	25,0%	30,6%	13,9%	100,0%
Total		Recuento	14	21	29	39	28	38	169
		%	4,1%	14,2%	30,8%	19,5%	17,8%	13,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Comparación entre la satisfacción con la vida según edad

Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de edad es la misma entre las categorías de satisfacción con la vida.	Kruskal – Wallis	0.030	Rechazar la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8 se puede visualizar el resultado obtenido mediante la prueba de Kruskal-Wallis, el cual permite aceptar la hipótesis 3 de investigación. De esta manera, se sostiene que sí existen diferencias entre los niveles de satisfacción con la vida y el tiempo de trabajo de los comerciantes, quienes representan a cada unidad de análisis de la presente investigación.

La Tabla 9 muestra la comparación entre el tipo de envidia laboral y la situación laboral, donde se aprecia que el 54.7% de los comerciantes independientes tienen envidia benigna, en contraste con el 62.8% de trabajadores dependientes se caracterizan por tener una envidia maligna.

Tabla 9

Tipo de envidia laboral según situación laboral

			Situación laboral		Total
			Independiente	Dependiente	
Nivel de envidia agrupado	Envidia laboral maliciosa	Recuento	35	59	94
		%	37,2%	62,8%	100,0%
	Envidia laboral benigna	Recuento	41	34	75
		%	54,7%	45,3%	100,0%
Total		Recuento	85	84	169
		%	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede visualizar en la Tabla 10, se presenta un nivel de significancia $p=0,02$, cifra a través de la cual se acepta la hipótesis 4. En conclusión, se puede afirmar que existen diferencias entre el tipo de envidia que presenta cada uno de los integrantes de la muestra y la situación laboral de los mismos.

Tabla 10

Comparación entre el tipo de envidia según situación laboral

	Situación laboral
U de Mann-Whitney	2910,500
Sig. asintótica(bilateral)	,024

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 11 describe que el 53.0% de los comerciantes varones tienen envidia maliciosa, y, en el caso de las mujeres, este porcentaje es de 57.3%. En contraste, el 47.0% de los varones se caracteriza por tener envidia benigna, y en el caso de las mujeres comerciantes, este porcentaje disminuye a 42.7%.

Tabla 11

Tipo de envidia laboral según sexo

	Sexo		Nivel de envidia agrupado		
			Envidia maligna	Envidia benigna	Total
Masculino	Recuento		35	31	66
	%		53,0%	47,0%	100,0%
Femenino	Recuento		59	44	103
	%		57,3%	42,7%	100,0%
Total	Recuento		94	75	169
	%		55,6%	44,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

A partir de los datos obtenidos a través del análisis de Mann-Whitney, en la Tabla 12, se registra un nivel de significancia $p=0,588$, valor que permite rechazar la hipótesis 5. De este modo, se afirma que no existen diferencias significativas entre tipo de envidia, benigna o maligna, y el sexo de los individuos que conforman la muestra del estudio.

Tabla 12

Comparación entre el tipo de envidia según sexo

	Sexo
U de Mann-Whitney	3380,500
Sig. asintótica(bilateral)	,588

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la correlación entre la satisfacción con la vida y el tipo de envidia laboral en comerciantes de un complejo comercial en Lima, para ello se utilizaron los instrumentos de medición: Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) y la Escala de Envidia Laboral (EEL).

Se identificó una correlación negativa baja ($r=-,321$), la cual denota que, si la envidia laboral es menor, existe una tendencia a presentar una mayor satisfacción con la vida. Esto va acorde con lo planteado por Romero y Valentín (2015) quienes concluyeron que uno de los factores predictores más importantes que influyen en la satisfacción con la vida de una persona es el área laboral.

Asimismo, según la medición de la satisfacción con la vida, entendida como el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Romero y Valentín, 2015), el 30,8% de los comerciantes están ligeramente insatisfechos, el 18,3% se encuentran insatisfechos y el 4,1% muy insatisfechos; dando en sumatoria el 53,2%. Esto posiblemente se deba a algunas variables demográficas como el empleo independiente (Hessels et. al, 2018). Teniendo en cuenta que el 53,3% de los comerciantes son dependientes, es decir, no son los dueños del negocio y trabajan bajo la dirección del propietario del puesto comercial, se confirma la investigación de Hessels et al. (2018) quienes concluyeron que, las personas que trabajan por cuenta propia están significativamente más satisfechas con sus vidas que los empleados asalariados. En base a esta comparación, se sugiere estudiar más a profundidad la relación entre la satisfacción con la vida y la situación laboral: dependiente (asalariados) o independiente (dueños de su propio negocio).

Se sabe también que el 39,4% de los adultos entre 18 y 40 años se encuentran satisfechos y altamente satisfechos con su vida, en contraste con los adultos entre los 41 y

65 años que conforman solo el 18,1%. Según Prason y Chaturvedi (2016) la satisfacción con la vida se desarrolla a través de un juicio cognitivo de comparación entre las expectativas y el logro real alcanzado, por ende, esto podría significar que, en el caso de adultos de 18 a 40 años, sus expectativas van más acorde con el logro real alcanzado.

Por otro lado, los resultados indican que los comerciantes que han trabajado más de 6 años en el mercado se encuentran satisfechos o altamente satisfechos con su vida (44,5%), y, según diversos autores (Unanue et al., 2017; Rosales, 2015; Salinas, 2016; Reyes, 2017; Calixto, 2019; Polo et al., 2017) la permanencia en el mismo centro laboral por un tiempo prolongado de años manifiesta niveles altos de satisfacción laboral y el compromiso laboral, variables que serían de interés para futuras investigaciones relacionadas a la satisfacción vital.

En relación al tipo de envidia, en el 2002, León ya había identificado altos índices de envidia en los centros laborales, lo cual se quiso corroborar en la presente investigación, dando como resultado que el 44,4% de los comerciantes del complejo comercial tienen envidia laboral benigna y el 55,6 % de los mismos tienen envidia laboral maligna. Como indican los resultados, sí existen diferencias entre el tipo de envidia de los comerciantes y la situación laboral de los mismos (nivel de significancia $p=0,02$). Aunado a que el 62.8% de trabajadores dependientes se caracterizan por tener envidia maligna, podría denotar que ese “deseo de algo que no se posee” (Real Academia Española, 2018), a lo que hace alusión la envidia, cambia en función de su rol: como propietarios del puesto comercial (independientes) o como trabajadores del mismo (dependientes). Sin embargo, se sugiere continuar la exploración de la influencia de ambas variables.

Dentro de las limitaciones del estudio se encuentra la no segmentación de los comerciantes según los diferentes rubros de venta como abarrotes, ropa, frutas y verduras, entre otros. De igual forma, resultaría interesante conocer el componente afectivo del bienestar subjetivo (la felicidad) para complementar los resultados de la investigación, sobre todo los relacionados a la satisfacción con la vida.

Es importante mencionar que el presente estudio se desarrolló en el contexto de pandemia por la COVID – 19, sin embargo, los comerciantes no dejaron de laborar debido a que el complejo comercial está catalogado como un centro de abastecimientos de primera necesidad.

En base a los resultados y análisis realizado en la presente investigación, se sugiere seguir estudiando la envidia laboral y satisfacción con la vida en contextos de organizaciones no convencionales como pueden ser las MYPES, Asociaciones, Comités. Fundaciones ONG, entre otras.

Sumado a ello, se recomienda seguir investigando las variables relacionadas con el bienestar y funcionamiento psicológico óptimo para evitar la patologización de las conductas y entenderlas como funcionales dentro de un contexto determinado; como es el caso de la envidia benigna, la cual facilita las conductas prosociales para lograr el éxito envidiado.

Cabe resaltar que, en el contexto local, se ha demostrado que las condiciones laborales según los tipos de empleo (dependiente o independiente), tienen relación directa con el cumplimiento del octavo objetivo de desarrollo sostenible (trabajo decente y crecimiento económico) y satisfacción con la vida; por lo que no basta con promover nuevos puestos de trabajo, sino asegurar el entorno sea óptimo para el desarrollo del colaborador.

A nivel práctico, la investigación sirve para realizar intervenciones basadas en evidencia relacionadas al clima laboral, comportamiento y compromiso organizacional en el complejo comercial con miras a mejorar la calidad de vida de los comerciantes, a través de este componente cognitivo del bienestar subjetivo denominado satisfacción con la vida.

4.2. Conclusiones

- La satisfacción con la vida y envidia laboral tienen una relación inversa representada por un coeficiente de correlación ($r=-,321$), por lo que se puede afirmar que, a mayor satisfacción de vida, menor envidia laboral. Se confirma la hipótesis general planteada en la investigación.
- Se aplicó la Escala de satisfacción con la vida, la cual dio como resultado una clasificación desde la categoría muy insatisfecho, hasta, altamente satisfecho: muy insatisfechos (4,1%), insatisfechos (14,2%), ligeramente insatisfechos (30,8%), ligeramente satisfechos (19,5%), satisfechos (17,8%), y, por último, altamente satisfecho (13,6%).
- La Escala de envidia laboral, permitió conocer que 44,4% de los comerciantes del complejo comercial tienen envidia laboral benigna y el 55,6 % de los mismos tienen envidia laboral maligna.
- El 39,4% de los adultos entre 18 y 40 años se encuentran satisfechos y altamente satisfechos con su vida, a diferencia de los adultos entre los 41 y 65 años (18,1%). Además, el 37,7% de las personas que pertenecen a la adultez intermedia se encuentran ligeramente insatisfechos, el 19,7% insatisfechos y el 3,3% muy insatisfechos.
- Existen diferencias entre la satisfacción con la vida de los comerciantes y la edad de los mismos (nivel de significancia $p=0,03$).
- El 42,1% de los comerciantes del complejo comercial que ha trabajado en un período menor a un año, se siente muy insatisfecho. De la misma manera, 44,5% de los comerciantes que trabaja más de 6 años en el mercado se encuentra satisfecho o altamente satisfecho con su vida.
- Existen diferencias entre la satisfacción con la vida de los comerciantes y el tiempo de trabajo de los mismos (nivel de significancia $p=0,04$).

- El 54.7% de los comerciantes independientes tienen envidia benigna, y en contraposición, el 62.8% de trabajadores dependientes se caracterizan por tener envidia maligna.
- Existen diferencias entre el tipo de envidia que presenta cada uno de los integrantes de la muestra y la situación laboral de los mismos (nivel de significancia $p=0,02$).
- El 53.0% de los comerciantes varones tienen envidia maliciosa, y, en el caso de las mujeres, este porcentaje es de 57.3%. En contraste, el 47.0% de los varones se caracteriza por tener envidia benigna, y en el caso de las mujeres comerciantes, este porcentaje disminuye a 42.7%.
- No existen diferencias significativas entre tipo de envidia, benigna o maligna, y el sexo de los individuos que conforman la muestra del estudio (nivel de significancia $p=0,588$).

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2010). Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta. <https://bit.ly/3yN8Eaf>
- Barrera, M., Sousa, J., Tangarife, C., Larco, G., Maldonado, E., Meneses, M., Picco, A. & Rangel, L. (2017). Trabajo decente en América Latina. *Red Lat*, 14(11), 1-28. <https://bit.ly/3CK7MWr>
- Benites, C. C. (2019). *Protección frente al acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote - 2019*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bit.ly/3slcZcM>
- Berríos, J., Pascual, M., Frías, D & Muzatto, P. (2019). Escala de satisfacción con la vida: Propiedades psicométricas de inmigrantes en España. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 130 - 142. <https://bit.ly/3BbX35A>
- Boggio, J. (2011) *Hunab Ku*. Universidad del Caribe.
- Calderón, G., Lozano, F., Cantuarias, A. & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249-264. <https://bit.ly/3sAONca>
- Calixto, E. (2019). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana*. [tesis de grado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://bit.ly/3ksMsfV>
- Casahuillca, R. (2016). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca - 2015*. [tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <https://bit.ly/3k53QXy>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de Ética y Deontología. <https://bit.ly/2XKOZdB>
- Corporación Latinobarómetro (2018). *Informe 2018*. <https://bit.ly/3zb29OM>

- Díaz, R., Portela, M., & Neira, I. (2011). Bienestar y felicidad: relación con la renta y el capital social en países europeos. *Revista Galega de Economía*, 20, 1-29. <https://bit.ly/3sy26Kg>
- Diener, O., & Lucas, R. (2002). Subjective well-being: the science of Happiness and life satisfaction. *Handbook*, 81-84.
- Fuentes, R. (2018). Mobbing, amistad y enemistad en instituciones médicas. *Revista de Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 174 - 181. <https://bit.ly/3kbetZd>
- Girbés, B & Martín, J. (2015). Celos y envidia en el trabajo: una revisión de los últimos 20 años. *Apuntes de Psicología*, 33(3), 127-136. <https://bit.ly/3y7SirH>
- Gutiérrez-Caballero, J, Blázquez-Manzano, A. & Feu, S. (2019). Resistencia ocupacional y satisfacción con la vida en maestros españoles. *Relieve*, 25(2), 1-13. <https://bit.ly/3i4jxz1>
- Hernández, R. S., Fernández, C.C. & Baptista, L. P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). Mc Graw Hill.
- Hessels, J., Arampatzi, E., Zwan, P. & Burger, M. (2018). Life satisfaction and self-employment in different types of occupations. *Applied Economics Letters*, 25(11), 734-740. <https://bit.ly/3mirpz5>
- Hijós, L. (2016). *Adaptación, validación y evaluación del cuestionario de la envidia para adultos (CEA)*. [tesis de doctorado, Universidad Nacional a Distancia]. Repositorio UNED. <https://bit.ly/3kbfeBx>
- Izaguirre, L. & Sosa, G. (2019). *Desarrollo y Análisis Psicométrico Preliminar de la Escala Tipológica de Celos en profesionales del distrito de Trujillo*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bit.ly/3zvMCJL>
- Jurado, P., Soto, M., Conchas, M. & Nájera, R. (2019). Estructura Factorial de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en Universitarios Mexicanos. *Formación universitaria*, 12(6), 183 - 190. <https://bit.ly/3zht4sp>



Lange, J., & Crusius, J. (2015). The tango of two deadly sins: The social-functional relation

of envy and pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109, 453-472.

<https://bit.ly/3sMB5mr>

Lange, J., Paulhus, D. & Crusius, J. (2018). Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark Personalities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 601–614. <https://bit.ly/3Ds5ewy>

<https://bit.ly/3Ds5ewy>

León. R. (2002). Un estudio acerca de la envidia en los centros laborales en el Perú.

Persona, (5), 147-165. <https://bit.ly/3gswMlf>

Madero-Gómez, S. y Olivas-Luján, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. <https://bit.ly/3kmcfpL>

<https://bit.ly/3kmcfpL>

Mola, D., Godoy, J. & Reyna, C. (2017). Contenido experiencial y aspectos valorativos asociados a la envidia benigna y maligna en estudiantes universitarios de Córdoba, Argentina. *Universitas Psychologica* 16(2), 1-12. <https://bit.ly/3kIFGZi>

<https://bit.ly/3kIFGZi>

Montero, R., & Miranda, A. (2020) Determinantes de la satisfacción con la vida entre los trabajadores chilenos. *Revista de la CEPAL*, 131, 185-207. <https://bit.ly/3Ddx3IV>

<https://bit.ly/3Ddx3IV>

Moyano, N., Martínez, M. & Muñoz, P. (2013). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, (22), 161 - 168. <https://bit.ly/3DkvvfZ>

<https://bit.ly/3DkvvfZ>

Murillo, J. & Molero F. (2016). Relación entre la Satisfacción Vital y otras Variables Psicosociales de Migrantes Colombianos en Estados Unidos. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 15-32. <https://bit.ly/3DfCp6n>

<https://bit.ly/3DfCp6n>

Núñez, M., Banegas, R., Madrigal, B & Velarde, C. (2020). El lado positivo del emprendedor universitario. Autoestima, satisfacción con la vida y optimismo en estudiantes de México y Bolivia. *Formación Universitaria*, 13(4), 21-30. <https://bit.ly/3sNVInG>

<https://bit.ly/3sNVInG>



ONU. (2020). *Trabajo decente y crecimiento económico*. Naciones Unidas en Perú.

Consultado el 03 de noviembre de 2020. <https://bit.ly/3gxDuMV>

Paredes, M. (2020). *Construcción, validación y confiabilidad de la escala de envidia laboral (EEL) en trabajadores de Lima Metropolitana*. [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://bit.ly/3DIqZOC>

Patlán, J. (2015). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo-sum*, 23(2), 121-133. <https://bit.ly/3mxISVx>

PLADES (2019). Informe sobre la situación del trabajo decente en América Latina. *Red Lat.* 1-26. <https://bit.ly/2Wt5Jpf>

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L. & Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 54, 110-145. <https://bit.ly/2WoXESC>

Prasoon, R. & Chaturvedi, K. (2016). Life Satisfaction: A literature Review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32. <https://bit.ly/3B6wHSc>

Real Academia Española. (2018). Envidia. *Diccionario de la lengua española*. <https://bit.ly/3gA2xPs>

Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 119 - 134. <https://bit.ly/3yeluNH>

Sherif, M. (1966). *In common predicament: Social Psychology of intergroup conflict and cooperation*. Houghton Mifflin.

Rodríguez, M. (2017). *El mobbing laboral en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Huáscar de la ciudad de Puno*. [tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP.



Romero, E. & Valentín, S. (2015). *Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad*

en madres adolescentes. [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio UAEM. <https://bit.ly/38s9P3D>

Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana*. [tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Repositorio PUCP. <https://bit.ly/3syZg7X>

Salamanca, B. (2016). *La esperanza y la satisfacción con la vida en la población activa e inactiva*. [tesis de maestría, Universidad de Valladolid]. Repositorio UVADOC.

<https://bit.ly/2UPqfXe>

Salinas, Y. (2016). *Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral en obreros del sector eléctrico en el distrito de Los Olivos del año 2016*. [tesis de licenciatura,

Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bit.ly/3mx1G61>

Unanue, W., Gómez, M., Cortez, D., Oyanedel, J. & Mendiburo-Seguel, A. (2017).

Revisiting the link between Job satisfaction and Life Satisfaction: The role of Basic Psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8(680), 1-17. <https://bit.ly/2XM3f5F>

ANEXOS

Anexo 1

Consentimiento informado para participar en la investigación

A continuación, se presentará una serie de preguntas para conocer la percepción que usted tiene acerca de su vida, y su forma de actuar en el trabajo. La información brindada formará parte de un estudio de investigación, y será empleada únicamente para ese fin. Su participación es anónima, confidencial y de suma importancia para lograr los objetivos de investigación. Agradecemos de antemano tu participación.

Yo: _____ identificado(a) con N° DNI _____

acepto voluntariamente participar de la presente investigación, afirmando que toda la información brindada es real, y será usada únicamente para los fines de la investigación.

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 2

Ficha de datos demográficos

Edad: _____

Sexo: F

Situación laboral:

Dependiente

Independiente

Distrito de residencia: _____

Grado de instrucción:

Primaria

Secundaria

Técnico

Superior

Estado civil:

Soltero(a)

Casado(a)

Viudo(a)

Divorciado(a)

Tiempo de trabajo:

1 día - 6 meses

6 meses - 1 año

1 año - 3 años

3 años – 6 años

6 años a 10 años

10 años a más

Anexo 3

Solicitud de investigación aceptada

N UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Lima, 02 de noviembre de 2020

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN

Sra.
Complejo [REDACTED]

Presente. -
De mi consideración:

Por medio de la presente, es grato dirigirme a Uds. a fin de saludarlos muy cordialmente, y a la vez, presentarme como Danna Betzabe del Rosario Trejo Hernandez, identificada con DNI 74716130.

El motivo de este documento es solicitarle autorización para la ejecución del proyecto de investigación titulado "Satisfacción con la vida y envidia laboral en comerciantes de un Complejo Comercial en Lima Norte, 2020". Con esta finalidad, pido a Uds. me permitan trabajar con los comerciantes que laboran en el Complejo Comercial [REDACTED], dado que representan mi objeto de estudio. Así mismo, me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y con el cronograma de supervisión de la ejecución según corresponda.

Segura de contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firma *Danna Trejo*
Nombre: Danna Betzabe del Rosario Trejo Hernandez
DNI: 74716130

RECIBIDO
04 / 11 / 2020
C.C. [REDACTED]
COMPLEJO COMERCIAL [REDACTED]

[Signature]
Talentos Humanos
Yunko Rodríguez Cortez
DNI: 46540947