



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores  
peruanos, en el contexto del COVID-19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Coronel Gonzales Cristina Milagros (ORCID:0000-0001-8619-4181)

Medina Castillo Joan Paola (ORCID:0000-0002-4614-4611)

**ASESOR:**

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID:0000-0002-7997-2564)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A la Familia Coronel Gonzales y Medina Castillo por el apoyo brindado durante nuestro proceso de formación universitaria de manera incondicional, motivándonos siempre a salir adelante.

## **Agradecimiento**

A nuestro asesor Antonio Serpa Barrientos por ser un guía durante el desarrollo de esta investigación.

A Dios, por brindarnos la fortaleza para salir adelante día a día.

A nuestros familiares que son la base de nuestra motivación para alcanzar nuestras metas en la vida.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Aspectos sociodemográficos .....	16
Tabla 2: Prueba de normalidad para las variables de estudio.....	24
Tabla 3: Relación entre la Felicidad y Satisfacción laboral.....	25
Tabla 4: Operacionalización de la variable Felicidad .....	43
Tabla 5: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral .....	44
Tabla 6: Índices de ajuste de la Escala de Felicidad.....	51
Tabla 7: Confiabilidad de la variable Felicidad .....	58
Tabla 8: Índices de ajuste de la Escala de Satisfacción laboral.....	59
Tabla 9: Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral .....	60
Tabla 10: Puntos de corte de las variables de estudio .....	60

## Índice de gráficos y figuras

Análisis descriptivo de las variables de estudio	
Gráfico 1: Felicidad .....	22
Gráfico 2: Satisfacción laboral .....	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo hallar la correlación entre las variables felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID – 19, se realizó un estudio de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de estrategia asociativa y enfoque transversal; en una muestra de 380 trabajadores considerados dentro de la población económicamente activa (PEA).

Los resultados entre las variables felicidad y satisfacción laboral evidenciaron una correlación positiva moderada y significativa con un valor de .460 con un tamaño de efecto mediano de 0.21. Concluyendo que existe correlación estadísticamente significativa entre las variable felicidad y satisfacción laboral.

**Palabras clave:** felicidad, satisfacción laboral, psicología positiva, organizacional.

## **Abstract**

The objective of this research was to find the correlation between the variables happiness and job satisfaction in a sample of Peruvian workers in the context of COVID - 19, an applied study was carried out with a quantitative approach of associative strategy and cross-sectional approach; in a sample of 380 workers considered within the economically active population (EAP).

The results between the variables happiness and job satisfaction evidenced a moderate and significant positive correlation with a value of .460 and a median effect size of 0.21. The conclusion is that there is a statistically significant correlation between the happiness and job satisfaction variables.

**Keywords:** happiness, work satisfaction, positive psychology, organizational.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, surge como interrogante de cómo el contexto actual, ha afectado el bienestar de la fuerza laboral y las organizaciones en el mundo entero. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere que esta pandemia, es una de las peores crisis luego de la segunda guerra mundial. Lo que significa que la fuerza laboral experimentó una pérdida considerable, lo cual genera incertidumbre en la población mundial.

El informe de World Happiness Report (2020) refiere que los aspectos que predominan en la felicidad es la economía de su nación, y la estabilidad de la misma; en el aspecto social el apoyo tanto de sus autoridades, familia y sociedad; expectativa de una esperanza de vida saludable. Políticamente leyes que los amparen, donde haya justicia y equidad, libre de corrupción. Es decir, los países van a diferir en su nivel de felicidad de acuerdo al bienestar subjetivo que experimenten en la apreciación de su calidad de vida; sin embargo, los resultados son previos a la pandemia.

Sin embargo, para Rossouw et al. (2020) en su reciente investigación en Nueva Zelanda, que es considerada unos de los países más felices del mundo; hace una comparación de la felicidad antes y post pandemia, en donde se evidencia un nivel de felicidad disminuido por los factores exógenos del COVID - 19, como las preocupaciones económicas y la incertidumbre sobre el empleo.

Es una realidad que millones de personas han sido despedidas y las que aún conservan su puesto de trabajo, se mantienen en la incertidumbre por lo que suceda durante y después de la pandemia afectando directamente la felicidad y la satisfacción laboral. En Latinoamérica, el país más feliz según el informe de la ONU en el 2019 es Costa Rica, en Sudamérica es Chile y el Perú se sitúa en el puesto 68 (CNNChile, 2019).

En nuestro país diversas organizaciones han tenido que adaptarse y tomar medidas de contención, reduciendo sueldos, personal y alineándose a las medidas políticas que el gobierno ha brindado, entre ellos los subsidios para poder solventar aspectos

financieros de la empresa durante esta pandemia (Gestión, 2020).

Situación que ha cambiado el comportamiento organizacional de las personas, adaptándose abruptamente a nuevos sistemas de trabajos; se han incrementado exigencias excesivas, nuevas responsabilidades en el entorno laboral, ajustándose a la reducción de personal, que ha implicado que se asignen nuevas tareas, es decir lo que hacía un colaborador despedido, ahora lo asume quién sigue activamente laborando, sumado a las condiciones de trabajo (Briones - Jácome, 2020).

Por ello esta investigación se desarrolla con la colaboración de trabajadores peruanos, los cuales laboran en diversos rubros en distintas organizaciones. Y pretende conocer la correlación significativa de estas variables. Formulando la siguiente pregunta de estudio: ¿Qué relación existe entre la felicidad y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19? Así mismo ¿qué relación existe entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19? y ¿qué relación existe entre de la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19?

Justificado a nivel teórico, la correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una población de trabajadores peruanos, además de conocer cómo estas variables se comportan en el contexto actual, contribuyendo con futuras investigaciones relacionadas con este tema.

Así mismo, a nivel metodológico, destacar la relación significativa entre las dimensiones de ambas variables de estudio.

Y a nivel social, contribuye con resultados estadísticos que permite conocer la correlación de felicidad y la satisfacción laboral del trabajador peruano, información relevante que aportaría a la creación de programas de prevención y promoción en el ámbito laboral que permitan mejorar la eficacia en los trabajadores.

Expuesto los aspectos que alegan este estudio; se plantea el objetivo general, que es conocer la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una muestra de

trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19; y como objetivos específicos conocer la relación entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral, y finalmente conocer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19.

De igual manera los siguientes supuestos; donde la hipótesis general refiere que existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19, además como hipótesis específicas se espera que exista una correlación entre la felicidad y las dimensiones de satisfacción laboral, y del mismo modo entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se procede a describir los antecedentes tomados de los cinco últimos años; habiendo realizado la búsqueda en diversas bases de datos como Renaty, Alicia, Scopus, entre otros repositorios; bajo la denominación “felicidad y satisfacción laboral” para finalmente extraer lo siguiente:

Fierro et al., (2018) tuvieron como objetivo estudiar la relación de la felicidad y la satisfacción laboral en médicos dermatólogos en México, incluyó a 219 profesionales encuestados de 16 diferentes sedes en dicho país. Los datos procesados para la investigación fueron recolectados a través de una encuesta en línea y fue medido a través del índice de Felicidad de Pemberton y preguntas para evaluar la satisfacción laboral. Este fue el primer estudio de Latinoamérica respecto a la muestra de la población de dermatólogos, teniendo tanto en el área profesional y personal. Acorde con el análisis de los resultados, se obtuvo un alto índice de satisfacción y felicidad con una media de 9.08.

Satuf y Reis (2017) el estudio de estos investigadores fue correlacionar la satisfacción laboral y felicidad en portugueses y brasileños. Participaron 1015 sujetos, de los cuales 381 fueron portugueses y 634 brasileños. Los instrumentos de medición fueron un cuestionario sociodemográfico para recopilar información que permitió la clasificación de participantes. La satisfacción laboral fue medida usando la versión reducida de la Escala de satisfacción laboral, creada por Siqueira (1995), Cuestionario de felicidad - CHQ de Pereira (2014). Los resultados evidenciaron mayor relación entre ambas variables en los brasileños comparado con los portugueses.

Martínez (2015) en su investigación planteó como objetivo describir la correlación entre la variable felicidad y satisfacción laboral en una población de trabajadores en la sede central municipal de una Ciudad de Rio Negro, Argentina. Teniendo una muestra de 82 personas entre varones y mujeres, se empleó la Escala de felicidad subjetiva y la Escala general de Satisfacción NTP 394. Estos resultados señalaron un nivel de correlación positiva media ( $r=0,595$ ) por lo que las variables están vinculadas entre sí de manera significativa y positiva.

Del mismo modo, a nivel nacional, Cieza (2019) relacionó la felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa particular parroquial de Chimbote-Ancash. La investigación fue tipo no experimental, de diseño correlacional, en una muestra de 55 personas, entre docentes, personal administrativo y de mantenimiento, el muestreo fue no probabilístico. Realizó la prueba de correlación de Spearman para verificar la hipótesis. Y se concluyó que estadísticamente no existe correlación significativa entre felicidad y satisfacción laboral.

Por otro lado, Laura y López (2019) su objetivo fue relacionar el nivel de felicidad con la satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de Enfermería. Esta investigación fue descriptiva, de tipo correlacional, con una muestra de 172 profesionales; se usó instrumentos como la Escala De Felicidad De Lima (EFL) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font-Roja. Se estableció que el 33.1% de la muestra presentó un alto nivel de felicidad; y el 70.9% de profesionales están satisfechos laboralmente. Determinando que existe relación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ).

Vera (2019) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario "Renacer", Otuzco. Su estudio fue de enfoque cuantitativo; y por su finalidad, aplicada y por la temporalidad, transversal con diseño no experimental y de alcance descriptivo – correlacional. Con una muestra de 21 colaboradores, donde se empleó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC; donde se concluyó que los trabajadores tenían niveles altos de felicidad y satisfacción laboral, encontrando un coeficiente de correlación Rho Spearman ( $Rho = ,734^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) por lo cual la relación entre las variables es positiva alta y significativa.

Por otro lado, Duche y Rivera (2019) analizaron la relación de la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Segúin Escobedo de Essalud de la ciudad de Arequipa. Su investigación fue cuantitativa- no experimental, la muestra de estudio fue de 83 enfermeras entre ellas nombradas, contratadas según régimen CAS y las que laboran en la modalidad de suplencia.

Además, se identificó una correlación directa e inversa entre las variables de estudio, ya que hay una diferencia en los resultados de satisfacción, en dónde las enfermeras de suplencia tenían un alto nivel, mientras que las nombradas un menor nivel. En relación a la variable felicidad, las enfermeras nombradas, muestran un alto nivel en la dimensión satisfacción con la vida, mientras que las enfermeras en suplencia un resultado bajo en la dimensión de realización personal.

Así mismo, Gonzales et al., (2018) investigación de tipo no experimental y alcance correlacional, la cual tenía como propósito determinar si existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao. Se emplearon la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC, en una muestra de 96 consultores elegidos por conveniencia; concluyendo que, si existen correlaciones entre los factores de ambas variables, siendo directa y altamente significativa, donde cada una de las correlaciones son menores que 0.01. Por ello, cada una de las cuatro dimensiones de la felicidad, tiene relación positiva con las dimensiones de la satisfacción laboral e inversamente.

Al contrario, Callalli (2017) en su estudio de tipo descriptivo correlacional, teniendo como objetivo indagar si existe relación entre la felicidad y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa industrial del Callao. Emplearon para dicho estudio las Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG en una muestra de 216 trabajadores. Los resultados evidenciaron que los trabajadores tenían niveles altos de felicidad representado por un 53,2% y satisfacción laboral representado por un 50,0%. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = .141$ ), confirmando que existe una relación positiva muy débil pero significativa ( $.038 < 0.05$ ).

La coyuntura actual ha tenido un impacto en todos los aspectos del ser humano, en especial en el aspecto laboral donde se ha visto afectado el desempeño, la motivación, el decaimiento de ánimo, la preocupación y una alarma excesiva en la población laboralmente activa.

Así mismo esta pandemia ha tenido impacto negativo en el mundo del trabajo, pues millones de personas están desempleadas, exponiéndose a una vulnerabilidad extrema. Situación en la que muchas organizaciones han cerrado, declarado en quiebra; otros han tenido que adaptarse rápidamente, ya que las limitaciones como el aislamiento social perjudica directamente sus negocios; teniendo que reinventarse, modificando las condiciones de su trabajo, rubro del negocio. Implicando un incremento acelerado en la tasa de desempleo (OIT,2020).

Este dato es importante pues se relaciona el desempleo con la salud mental, así como el estrés de contraer responsabilidades o reasignación de tareas para mantener el empleo (Martínez- Taboas, 2020). Afectando en el bienestar de las personas, teniendo un impacto en la felicidad y satisfacción en su trabajo. Contexto que se presta para considerar este estudio desde un enfoque positivo; desde la rama de la psicología positiva, que no solo aporta a resolver los problemas de salud mental, sino que propone mediante su método científico favorecer en la calidad de vida de las personas (Vera, 2006).

La psicología positiva surge como una respuesta de la psicología tradicional, desarrollada en el aspecto de los trastornos o problemas de conducta del ser humano (Salanova et al, 2016). De la cual deriva la psicología organizacional positiva definida en tres pilares; la primera por la experiencia subjetiva, la segundo por los rasgos positivos del individuo y por último las organizaciones positivas.

Desde esta perspectiva teórica, se recalca la importancia de promover el bienestar psicológico como la felicidad, siendo un constructo de estudio relevante dentro del contexto de una organización positiva, así como la satisfacción laboral.

Es la felicidad un anhelo que históricamente el ser humano desea alcanzar, indistintamente de su condición, relación a su cultura, aprendizaje y experiencia, y de acuerdo a la connotación emocional, lo considera un fin ideal (Cieza, 2019).

Para Álvarez-Ramírez (2012) es un concepto multidimensional que se define en una representación de sentimientos, valores, sensaciones, emociones, actitudes,

motivaciones y experiencias que se relacionan y vinculan de manera subjetiva consigo mismo y con los demás.

Según Medrano (2014), considera a la felicidad un estado afectivo que surge del interior de un individuo, que ha logrado cumplir un objetivo o cubierto su perspectiva. Y cuando se logra alcanzar este estado de ánimo, le proporciona una tranquilidad interna y a su vez lo impulsa a conseguir objetivos nuevos y otros caminos en la vida.

Otra definición propuesta en base a la percepción en las respuestas de adultos respecto a la felicidad es la de Moyano Díaz (2016) como un estado transitorio de equilibrio, relativo a condiciones favorables y reconfortantes para el individuo; asociado al bienestar que produce la estabilidad de tener la seguridad para cubrir sus necesidades básicas en todos los aspectos de su vida, lo cual genera expectativas para su crecimiento personal, goce de vida y plenitud.

La felicidad tiene historia, y reflexiones, la sociedad occidental y la cultura griega han filosofado al respecto, así también la teología cristiana medieval, la ilustración han aportado al respecto del significado de la felicidad (Medina, 2019). Por ello ha sido concebida desde dos perspectivas filosóficas, la hedónica, que persigue alcanzar la felicidad por medio del placer, satisfaciendo las necesidades. Y la eudaimonia alcanzar la realización personal, dotando la vida del individuo de sentido y espiritualidad (Moyano et al., 2018).

Es así que el enfoque de Seligman (2002) propone que la felicidad auténtica está constituida por tres aspectos: la buena vida que corresponden a actividades coherentes en la exploración para hallar la felicidad, así mismo la vida con sentido en la cual se obtiene propósitos y metas fundamentales y una vida placentera donde se obtienen gratificaciones y disfrute.

Otro punto de vista menciona que existen tres componentes de la felicidad, Lyubomirsky (como se citó en Fernández, 2015) el 50% del factor genético opera como un mecanismo de sobrevivencia y protección de nuestra especie; un 40 % es la evolución consciente e intencional para ser felices, siendo nuestra voluntad, la decisión de ser felices, la cual no depende de circunstancias externas o nuestra



historia particular; y por último el 10 % son las situaciones de la vida.

Para esta investigación, la felicidad se sustenta en la teoría propuesta por Alarcón (2006) quien definió la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena en el que el individuo posee un bien anhelado. Estos pueden ser bienes materiales, psicológicos, éticos, sociales, estéticos, religiosos, etc. Es decir, la felicidad es una emoción en dónde el individuo le asigna valor al objeto anhelado, otorgándole un valor positivo, este puede ser de naturaleza variada, puede ser duradera o efímera.

Este enfoque según Árraga y Sánchez (2012), es la satisfacción plena que experimenta una persona, considerándose como bienestar subjetivo. Estudio que logró identificar los cuatro factores del constructo, integrada por las siguientes dimensiones diferenciadas:

- Sentido positivo de la vida es el estado emocional donde una persona percibe de manera positiva sobre sí misma. Y se evidencia por las actitudes y experiencias positivas sobre la vida. En dónde no hay presencia de depresión, pesadumbre ni sufrimiento, el individuo le da un sentido positivo a su vida.
- Satisfacción con la vida es la percepción guiada por los ideales de vida, es la visión positiva de tener la posibilidad de alcanzar los sueños y anhelos, generando satisfacción en el individuo.
- Realización personal es la percepción de un individuo cuando encuentra independencia, es capaz de afrontar retos, es autónomo para orientarse en cumplir el propósito de su vida.
- Alegría de vivir se refiere al disfrute de la vida, el individuo vive con esperanza de un futuro optimista y enfrentando los problemas.

Por otro lado, la satisfacción laboral es considerada un aspecto que influye para determinar el nivel de bienestar que un individuo siente en su trabajo, que además le permitirá mejorar a la persona en el ámbito personal. Por ello, ha sido objeto recurrente de estudio en ámbito organizacional, es así que podemos encontrar diversos conceptos acerca de esta variable.

Herzberg (1997) considera a la satisfacción laboral como la destreza de un individuo que a través del desarrollo laboral alcanza sus intereses con estímulos como la

responsabilidad, el trabajo en sí, el reconocimiento y la autorrealización.

Por otra parte, Warr, Cook y Wall (1979) consideraron que la satisfacción laboral tiene dos factores: extrínsecos e intrínsecos. El primer factor se caracteriza por aspectos relativos a la organización como jornadas o condiciones físicas del trabajo, remuneraciones; y el segundo factor se enfoca en el reconocimiento laboral, el grado de responsabilidad y líneas de carrera.

También Robbins (2004) define la satisfacción en el trabajo como una variable del comportamiento organizacional, siendo la disposición ante su lugar de trabajo, ya sea esta positiva o negativa. De ese modo, si los factores externos son positivos incrementan la sensación agradable o de goce en un individuo con referencia a su puesto de trabajo.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral es la predisposición al trabajo, basada en las convicciones y valores, desarrolladas producto de la experiencia laboral.

Además, Boluarte (2014) refiere que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que tiene el trabajador frente a su trabajo, en la que se involucra pensamientos y emociones de cómo la persona percibe su entorno laboral.

Considerando necesario contar con enfoques y teorías que permita sustentar la relación de la variable satisfacción laboral en esta investigación:

La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) usando como base la teoría propuesta por Maslow, al considerarse cumplidas las necesidades básicas en un individuo y siendo que la satisfacción radica en la realización de las necesidades superiores, y la autorrealización en el ser humano dan lugar a que Herzberg mencionó que existen dos tipos de factores de satisfacción, uno de ellos corresponde a la motivación, siendo aquellos aspectos que influyen en las acciones que producen estimulación, además del interés por el trabajo y su propio contenido y el otro factor lo dividió como factor de higiene, este aspecto está relacionado con las condiciones de trabajo, el ambiente, etc.

Los factores higiénicos-extrínsecos son aquellas condiciones laborales, referidas al

entorno laboral en el que un individuo se desarrolla, donde estos factores están fuera de control del trabajador. Sin embargo, Herzberg refiere que cuando estos factores son positivos, el trabajador no se encuentra insatisfecho, pero tampoco están satisfechos, y cuando estos mismos factores son negativos se inclinan a la insatisfacción.

Mientras que los factores motivadores-intrínsecos son aquellos aspectos que están bajo el control del individuo, porque están fuertemente relacionados con las actividades que realiza en su centro laboral, y es considerado beneficioso y grato, que lo impulsarán a tener deseos de superación, sentimientos al crecimiento, hasta sentirse autorrealizados, formando parte de aspectos positivos para el individuo y la organización a la que pertenece.

Herzberg (1968) en su teoría refiere que la seguridad y las condiciones físicas en el trabajo son componentes de motivación, por ello se debe evaluar de forma constante para que el trabajador se sienta contento y por ende feliz realizando su trabajo.

Garzón et al. (2020) la satisfacción laboral se potencia en los factores intrínsecos o higiénicos de los individuos, lo que se infiere que una persona satisfecha, se predispone a actuar con motivación y sentido para alcanzar logros.

Para Satuf et al. (2016), refiere que cuando se procura incrementar la satisfacción laboral, está genera bienestar, mejorando los niveles de salud, la felicidad y la autoestima en los trabajadores, y serán factores que mejorarán el rendimiento, ya que las personas satisfechas son más felices, saludables y productivas.

Es así que Vila (2013) refiere que los factores de higiénicos impiden que el trabajador experimente insatisfacción. Siendo considerado importante en el impacto en el trabajador que propiciará la satisfacción, ya que, si no se les da la importancia necesaria para el grupo de trabajo, se observará que no se encuentra satisfecho con su labor en el trabajo. Concluyendo que cuando los factores motivacionales son los más adecuados evitan la insatisfacción en los trabajadores, pero si estos son inestables entonces provocarán su insatisfacción, y disminución en la productividad laboral.

De acuerdo a la revisión de la literatura de este estudio, se consideró relevante cada una de las teorías empleadas ya que nos brinda un aporte teórico importante sobre las variables en esta investigación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Respecto al carácter de esta investigación es de tipo aplicada, ya que nos busca incrementar el corpus teórico sino confirmarlas de manera práctica; explicando y solucionando problemas de la realidad (Tacillo,2016). Y con enfoque cuantitativo pues se sustenta en la base de la medición y el análisis estadístico para instaurar modelos de comportamiento y corroborar las hipótesis (Rodríguez, 2011).

Esta investigación es de tipo empírica de estrategia asociativa, debido a que pretende explorar la relación funcional que existe entre variables, buscando únicamente determinar la correlación, y no la explicación de una sobre la otra (Ato et al., 2013).

Teniendo un enfoque transversal, ya que se precisa en un determinado momento temporal de tipo asociativa donde el interés establecido a las relaciones causa-efecto es secundario (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables y operacionalización:**

##### **Variable Felicidad**

Alarcón (2006) definió conceptualmente a la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado, que puede ser de carácter material psicológico, religioso, estético, ético, social, entre otro; y como definición operacional como una sensación de satisfacción con la vida y realización personal, encontrándose un sentido positivo al vivir y que se manifiesta en alegría, medida con la Escala de Felicidad de Lima. Presenta 23 indicadores distribuidos en las cuatro dimensiones mencionadas (véase en la tabla 4); y en la escala de medición, los índices se muestran de forma categórica ordenada, y las dimensiones por intervalos.

##### **Variable Satisfacción Laboral**

Herzberg (1959) definió conceptualmente a la satisfacción laboral como es aquella habilidad que poseen los empleados, que, a través del proceso de su actividad profesional, van cumpliendo sus intereses, que son producidos por componentes íntimos o estimulantes como la autorrealización, el reconocimiento, el trabajo en sí y

la responsabilidad; y como definición operacional que la satisfacción laboral se logrará si existe una adecuada conjugación de los factores intrínsecos y factores extrínsecos (véase en la tabla 5).

El autor no presenta indicadores y en la escala de medición, los índices se muestran de forma categórica ordenada, y las dimensiones por intervalos

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Para Hernández et al., (2014) delimitar una población es importante; precisa las características de la misma, definiendo los parámetros muestrales (p. 174); teniendo como población de este estudio a trabajadores de nacionalidad peruana de diversas empresas que se encuentran laborando durante el estado de emergencia debido a la pandemia por el COVID-19, concluyendo que la población para esta investigación es infinita (López y Fachelli, 2015).

- **Criterios de inclusión**

Todos los trabajadores de empresas que hayan aceptado formar parte de la investigación, de ambos sexos (varones y mujeres), entre las edades de 18 y 65 años, además considerando al personal de diversas áreas (administrativos, operarios, seguridad, vendedores, choferes, etc.) que se encuentren laborando actualmente en el contexto de la pandemia

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores de otras nacionalidades, menores de 18 años y que se encuentren en estado de desempleo actualmente.

#### **Muestra**

La muestra es no probabilística o dirigida; ya que los participantes son elegidos a juicio del investigador, siendo un subgrupo de la población de interés de la cual se obtuvo la información, siendo definida y delimitada con precisión, para ser significativo y representar a la población (Hernández et al., 2014). Por ello se seleccionó a 380 colaboradores entre varones y mujeres de diversas empresas en el Perú.

Tabla 1

Características Sociodemográficos de la muestra

		f	%
Sexo	Masculino	194	51%
	Femenino	186	49%
Edad	18 - 30 años	141	37%
	31 - 40 años	134	35%
	41 - 50 años	68	18%
	51 - 65 años	37	10%
Estado civil	Soltero(a)	194	51%
	Casado(a)	119	31%
	Viudo(a)	4	1%
	Divorciado(a)	17	5%
	Conviviente	46	12%
Puesto de trabajo	Administrativos	131	35%
	Operarios	62	16%
	Otros	187	49%
Antigüedad en la empresa	menos de 6 meses	35	9%
	6 meses - 1 año	43	11%
	1 año - 2 años	77	20%
	2 años - 4 años	74	20%
	4 años a más.	151	40%

*Nota. f=frecuencia, %= porcentaje*

### Muestreo

El muestreo no probabilístico por bola de nieve, fue definido por Atkinson y Flint (2001) como un método en que generalmente se selecciona al azar un grupo inicial de personas encuestadas, quienes a su vez identifican a otros que pertenecen a la población de estudio, y al continuar con este proceso en cadena, dará el efecto de bola de nieve. Esta técnica suele usarse en investigaciones donde los encuestados son una población reducida o es necesario obtener un nivel alto de confianza para desarrollar la investigación.

Por lo cual se seleccionó a trabajadores peruanos que participaron en el estudio, cumpliendo ciertos criterios para pertenecer y aceptar participar en la investigación.

Por otra parte, se hizo la selección considerando que se contaba con acceso a algunas empresas y sus trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el estudio de las variables, la encuesta ha sido considerada como técnica de recolección de datos, cuyo fin permite obtener sistemáticamente las medidas de los constructos de la problemática de una investigación. (López y Fachelli, 2015)

Los instrumentos empleados para recoger la información son La Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón y la Escala General de Satisfacción NTP 394 desarrollada por Warr, Cook y Wall (Overall Job Satisfaction) y adaptada por Pérez Bilbao y Fildafo Vega (1994), el cual nos permite recoger información de valores visibles, que representan a los constructos de las variables de estudio.

#### *Primer Instrumento*

Para esta variable de estudio, se empleó como primer instrumento la Escala de Felicidad de Lima, su autor es Reynaldo Alarcón Napurí y fue creada en el Perú en el año 2006 en la Universidad Ricardo Palma. La aplicación y desarrollo del instrumento es individual o colectiva, tiene una duración de 10 minutos aproximadamente, dirigido a jóvenes y adultos y consta de 27 ítems distribuidos aleatoriamente en una escala de tipo Likert, teniendo 5 opciones de respuestas: Totalmente de acuerdo, acuerdo, ni acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Para su calificación se suman los puntajes directos, asignando los puntajes altos a respuestas positivas frente a la felicidad y puntajes bajos a respuestas negativas que indican baja felicidad, al extremo positivo se le otorga cinco puntos y al extremo negativo un punto en ítems positivos a la felicidad, e inversamente a ítems negativos a la felicidad. La confiabilidad del instrumento fue sometida al Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.916, en 709 estudiantes universitarios, mientras que su validez realizando un análisis factorial, coeficiente correlación de Pearson se obtuvo ( $r=.511$ ;  $p<.001$ ).

Para esta investigación por recomendación de los índices de modificación se eliminaron los ítems 2, 11 y 26 correspondientes a la dimensión sentido positivo de la vida, y luego se verificó la validez a través del análisis factorial confirmatorio donde se obtuvo un CFI y TLI de 0.939 y 0.93 respectivamente (véase para mayor detalle



anexo 6).

Además, se verificó la confiabilidad del instrumento, obteniendo valores que van desde 0.778 hasta 0.843 de alfa (véase para mayor detalle anexo 7).

### *Segundo Instrumento*

Así mismo, para la evaluación de la variable Satisfacción laboral se usó la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394 desarrollada por Warr, Cook y Wall (Overall Job Satisfaction) y adaptada por Pérez Bilbao y Fildafo Vega (1994). La aplicación del cuestionario es individual o colectiva, de aplicación no restringida a nadie en concreto. El instrumento está constituido por 15 ítems en una escala Likert, con 7 opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ligeramente en desacuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo, ligeramente de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo y consta de dos factores que son: Factores intrínsecos y Factores extrínsecos. Y revalidada por Boluarte Carbajal (2014), evidencia una confiabilidad del instrumento sometida al Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.87.

Así mismo, para el segundo instrumento se eliminaron los ítems 3, 11, y 13 de la dimensión factores extrínsecos además de los ítems 10 y 12 de la dimensión factores intrínsecos; se verificó la validez a través del análisis factorial confirmatorio donde se obtuvo un CFI y TLI de 0.961 y 0.946 respectivamente (véase para mayor detalle anexo 8).

También, se verificó la confiabilidad hallando valores que van desde 0.78 hasta 0.809 de alfa (véase para mayor detalle anexo 9).

### **3.5. Procedimiento**

Se inició analizando la realidad actual en el marco laboral, y se enfatizó en la felicidad y la satisfacción laboral como factores que intervienen en un centro de trabajo y en las personas; por ello, se procedió a la indagación de las variables y su respectiva recolección de instrumentos validados para la aplicación al entorno de trabajadores adultos y así mismo, se solicitó los permisos de las escalas a sus autores originales y adaptadores para su respectiva autorización.

El proceso para recaudar los datos fue a través de un formulario Google Forms que

fue socializado y compartido haciendo uso de las redes sociales (Facebook y WhatsApp), obteniendo las respectivas respuestas de los participantes, emitidas en ambos cuestionarios aplicados; además dicho formulario contenía las instrucciones y un consentimiento informado; participando de manera voluntaria en la investigación, asimismo fue confidencial los datos e información brindada por los participantes.

Luego de obtenida la data en el Software Microsoft Excel 2016 (Microsoft, 2020), se exportó a los programas estadísticos Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26 (IBM, 2019) y The Jamovi Project (2020) en su versión 1.2, para procesar la información y analizar los objetivos e hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la esta investigación se aplicó los dos instrumentos, la Escala de Felicidad de Lima y la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394, estos fueron digitalizados para su aplicación. En la recopilación de los datos se obtuvo una muestra de 380 trabajadores de diversas empresas, donde 51% fueron varones y el 49% fueron mujeres, donde los datos adquiridos en la aplicación de las escalas fueron llevados al Excel y se procedió a invertir los puntajes de los ítems negativos para luego trasladarlo al SPSS V.26.

Así mismo, se aplicó la prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro Wilk que es recomendado por Razali & Wah (2011); en el cual se verificó que las dimensiones de las dos variables se encuentran con un  $p < 0.05$ ; con estos valores no hay una distribución normal por lo tanto el análisis será a través de un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman.

Del mismo modo, para obtener la confiabilidad se usó el coeficiente Alfa para cada uno de los instrumentos y posteriormente, para hallar la validez por estructura interna de ambos instrumentos se usó el análisis factorial confirmatorio.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el formulario virtual se presentó el consentimiento informado a los trabajadores, precisando que la aplicación de los instrumentos será confidencial, la cual según el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) indica en una de sus cláusulas de “actividad de Investigación” en el art. 79, el anonimato se preservará en las personas

encuestadas, cuando estos resultados obtenidos correspondan a un correspondiente uso de investigación científica, respetando así los aspectos éticos de la Psicología.

La Asociación Americana de Psicólogos o la American Psychological Association (APA, 2017); menciona aspectos éticos y legales a considerar en toda investigación, y se basan en el respeto, el beneficio y la justicia.

#### IV. RESULTADOS

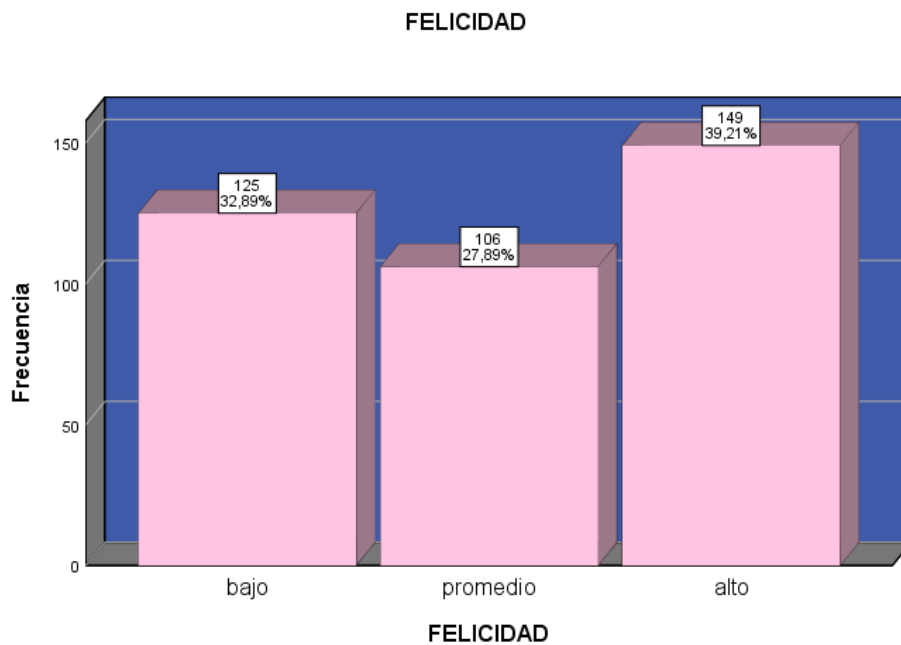
Análisis descriptivo de las variables de estudio

---

	FELICIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL
ALTO	[78 - Max]	[50 - Max]
PROMEDIO	[73 - 77]	[46 - 49]
BAJO	[Min - 72]	[Min - 45]

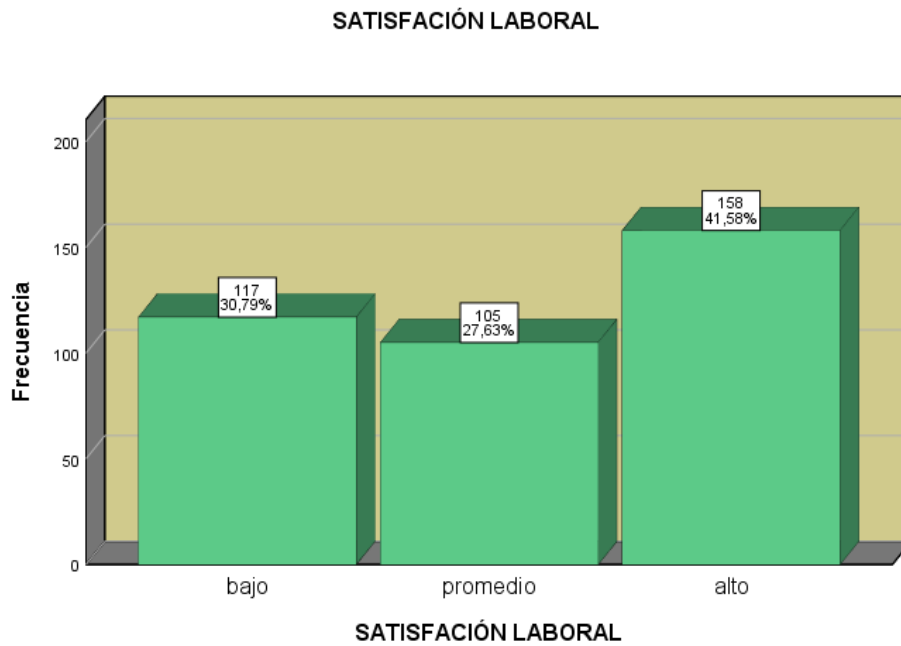
---

Gráfico 1



El 39,21% de la muestra presenta niveles de felicidad en la categoría alto y el 32,89% de los evaluados registra valores en la categoría bajo; solo el 27,89% se encuentra en la categoría promedio.

Gráfico 2



El 41,58% de la muestra presenta niveles de satisfacci3n laboral en la categoría alto, por otro lado, el 30,79% de los evaluados registra valores en la categoría bajo; y solo el 27,63% se encuentra en la categoría promedio.

En la tabla 2 se pueden apreciar los resultados de la prueba de normalidad a través del análisis de Shapiro-Wilk (Razali & Wah, 2011), donde se puede apreciar que las dimensiones de la variable felicidad entre ellas sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir se encuentran con significancia estadística por debajo de .05 y, del mismo modo para las dimensiones de la variable satisfacción laboral tales como factores intrínsecos y factores extrínsecos, lo que indicó que no existe normalidad univariada, por lo tanto con base en estos supuestos se procedió a utilizar una prueba no paramétrica, en ese sentido el Test de Rango de Correlación de Orden de Spearman (Martínez, Ortega, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas, 2009).

Tabla 2

*Pruebas de normalidad - Shapiro-Wilk*

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Sentido positivo de la vida	0.881	380	0.000
Satisfacción con la vida	0.977	380	0.000
Realización personal	0.989	380	0.008
Alegría de vivir	0.911	380	0.000
Factores intrínsecos	0.903	380	0.000
Factores extrínsecos	0.922	380	0.000
Felicidad	0.973	380	0.000
Satisfacción laboral	0.925	380	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se pueden apreciar que las variables felicidad y satisfacción laboral presentaron una correlación positiva moderada y significativa ( $r_s = .460$   $p < .01$ ) con un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.21$ ) (Cohen, 1988). de las dimensiones de la variable felicidad con las dimensiones de la variable satisfacción laboral, en ese sentido se han hallado correlaciones significativas, donde según los parámetros establecidos por Cohen (1988).

Por otro lado, las correlaciones de la variable felicidad con la dimensión factores intrínsecos según lo establecido por Cohen (1988) presentó una correlación positiva moderada y significativa ( $r_s = .446$   $p < .01$ ), además de un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.20$ ); del mismo modo una correlación positiva moderada y significativa ( $r_s = .426$   $p < .01$ ) con la dimensión factores extrínsecos y sumado a ello un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.18$ ) (Cohen, 1988).

Por último, la variable satisfacción laboral correlacionó positivamente a un nivel moderado con la dimensión sentido positivo de la vida ( $r_s = .344$   $p < .01$ ), satisfacción con la vida ( $r_s = .456$   $p < .01$ ), realización personal ( $r_s = .358$   $p < .01$ ), y alegría de vivir ( $r_s = .321$   $p < .01$ ); todas las correlaciones mencionadas presentaron un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.12, 0.21, 0.13, 0.10$ ) (Cohen, 1988).

Tabla 3

*Relación de las variables Felicidad y Satisfacción laboral*

	F. INTRÍNSECO			F. EXTRÍNSECO			SATISFACCIÓN LABORAL		
	$r_s$	$p$	$r_s^2$	$r_s$	$p$	$r_s^2$	$r_s$	$p$	$r_s^2$
Sentido positivo de la vida	,331**	,000	0.11	,318**	,000	0.10	,344**	,000	0.12
Satisfacción con la vida	,443**	,000	0.20	,418**	,000	0.17	,456**	,000	0.21
Realización personal	,348**	,000	0.12	,321**	,000	0.10	,358**	,000	0.13
Alegría de vivir	,312**	,000	0.10	,311**	,000	0.10	,321**	,000	0.10

FELICIDAD	,446**	,000	0.20	,426**	,000	0.18	,460**	,000	0.21
-----------	--------	------	------	--------	------	------	--------	------	------

*Nota:* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral),  $r_s^2$  = Tamaño de efecto.

Por otra parte, las correlaciones de la dimensión factores intrínsecos evidencia una correlación positiva moderada y significativa con la dimensión sentido positivo de la vida ( $r_s = .331$ ,  $p < .01$ ), y del mismo modo con la dimensión satisfacción con la vida ( $r_s = .443$ ,  $p < .01$ ), realización personal ( $r_s = .348$ ,  $p < .01$ ), y alegría de vivir ( $r_s = .312$ ,  $p < .01$ ); todas las correlaciones anteriormente mencionadas tuvieron un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.11, 0.20, 0.12, 0.10$ ) (Cohen, 1988).

Por otro lado se puede observar que la dimensión factores extrínsecos también evidenció una correlación positiva moderada y significativa con la dimensión sentido positivo de la vida ( $r_s = .318$ ,  $p < .01$ ), así mismo con la dimensión satisfacción con la vida ( $r_s = .418$ ,  $p < .01$ ), así también con la dimensión realización personal ( $r_s = .321$ ,  $p < .01$ ), y finalmente con la alegría de vivir ( $r_s = .311$ ,  $p < .01$ ); todas las correlaciones anteriormente mencionadas también tuvieron un tamaño de efecto mediano ( $r_s^2 = 0.10, 0.17, 0.10, 0.10$ ) (Cohen, 1988).



## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos en el contexto del COVID - 19, durante el año 2020. Se discuten los resultados hallados en este estudio, contrastándolo con los antecedentes nacionales e internacionales y el marco teórico que sustenta esta investigación.

Para hallar el primer objetivo, se presentó la correlación entre la variable felicidad y la variable satisfacción laboral, especificando que en ambas variables se obtuvo una correlación positiva moderada y significativa; estos resultados concuerdan con lo encontrado por Laura y López (2019) en su estudio sobre felicidad y satisfacción laboral donde se pudo demostrar que existe una relación estadística significativa ( $p < 0.05$ ) en ambas variables de estudio; así mismo en el estudio realizado por Vera (2019) se obtuvieron resultados similares solo con la diferencia que se encontró la relación entre las variables es positiva alta y significativa, ello se debe a que en esta investigación se ha valorado el tamaño de efecto, a diferencia de las investigaciones antes mencionadas.

Sustentando lo dicho anteriormente, concuerda con lo referido por Alarcón (2009) sobre las personas que son felices, se distinguen por tener actitudes y creencias positivas sobre sí mismos, su entorno y sobre la vida; relacionando lo mencionado por Satuf et al., (2016) que menciona que al incrementar la satisfacción laboral, se mejora los niveles de salud como la felicidad y la autoestima del trabajador, favoreciendo el rendimiento, ya que las personas satisfechas son más felices, saludables y productivas. Eso nos podría hacer afirmar, que existe una relación directa entre las dos variables de estudio, por ende, si la felicidad de un individuo está en un nivel alto, la satisfacción laboral sería equivalente.

Por otra parte, para el primer objetivo específico, se halló la correlación entre la variable felicidad y las dimensiones de la variable satisfacción laboral, evidenciando con la dimensión intrínseca y de igual manera con la dimensión extrínseca una correlación positiva moderada y significativa.

Del mismo modo, para el segundo objetivo específico, se correlacionó la variable

satisfacción laboral y las dimensiones de la variable felicidad, detallando así, que entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir se obtuvo una correlación positiva moderada; estos hallazgos son similares a la investigación de Gonzales et al., (2018) donde existe correlación entre los factores de ambas variables, siendo directa y altamente significativa, donde cada una de las significancias estadísticas son  $< 0.01$ , este nivel de significancia radica en el tamaño de la muestra empleada en esta investigación.

Así también, se halló las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables, revelando que entre la dimensión factores intrínsecos y las cuatro dimensiones, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir se obtuvo una correlación positiva moderada; del mismo modo, se halló las correlaciones entre la dimensión factores extrínsecos y las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir una correlación positiva moderada y significativa. Es así que se manifiesta que cada una de las cuatro dimensiones de la felicidad, tienen relación positiva con las dos dimensiones de la satisfacción laboral y también de manera inversa.

Dentro de las limitaciones encontradas en la investigación, podemos mencionar la dificultad para obtener mayor cantidad de muestras, se debió a que los trabajadores en su mayoría estaban laborando de manera remota, por ello las evaluaciones se realizaron de forma virtual, por tanto, la muestra fue reducida.

Con respecto a los aportes de esta investigación, a nivel teórico, ya que los estudios sobre la relación entre ambas variables en el contexto organizacional no son concluyentes en nuestro país.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se verificó la correlación estadísticamente significativa entre las variable felicidad y satisfacción laboral. ( $r_s = .460$   $p < .01$ ).
2. Se verificó la correlación entre la felicidad y las dimensiones de satisfacción laboral.
3. Se verificó la correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda verificar y contrastar estos resultados con otras investigaciones similares en otros grupos más focalizados y con mayor cantidad de tamaño muestral; así mismo emplear métodos más robustos como el diseño predictivo y explicativo.

Además, complementar con investigaciones cualitativas para conocer el causal de los resultados de la relación de las variables felicidad y satisfacción laboral, bajo un diseño etnográfico o un diseño investigación-acción.

De mismo modo, se recomienda a futuros investigadores verificar la invarianza multigrupo.

## REFERENCIAS

Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad*. Revista Interamericana de Psicología, 40(1), 99-106

Aguilar Bernabé, R. J., Benavides Zevallos, M. M., Bravo Monje, J. A., & Corimanya Díaz, M. M. (2019). *Estudio de la felicidad en los trabajadores de Minera El Brocal*.

Álvarez R.L. Y. (2012). Escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación & Desarrollo*, 20 (2), 302-333. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=268/26824854004>

ATKINSON, R.; FLINT, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33: 1-5.

Ato, Manuel y López, Juan J. y Benavente, Ana (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>

Barbosa Loffsner, T. (2018). La felicidad en el trabajo: Investigación en una empresa de Medellín. (Tesis Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.

Barrios, M. V. Á., y Villarroel, M. S. (2012). Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), 381-393. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723241003.pdf>

Bentler, P. M., and Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.

Briones-Jácome (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia

COVID-19. *Dominio de Ciencias*, 6 (3), pp. 26-34.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>

Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Med Hered*, 80, párr, 3. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf>

Callalli Vilcapaza, E. R. (2017) *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*.

Campo-Arias, A. y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D. F.: McGraw-Hill.

Cieza Tello, E. (2019). *La Felicidad Y La Satisfacción Laboral En Una Institución Educativa De Chimbote Ancash, 2019*.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a. ed.). Hillsdale, NJ: LEA

Colegio de Psicólogos del Perú. Código de Ética Profesional. (2018). *Código de Ética y Deontología*.

[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Díaz, M. (2006). *Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez*. (Tesis para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Recursos Humanos). Escuela de Estudios de Postgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala. Tegucigalpa, Guatemala. Recuperado el 11 de octubre del 2015, de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_1800.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf)

Diccionario de la Real Academia Española. (2016). *Felicidad*. Recuperado de:

<http://dle.rae.es/?id=Hj4JtKk>

Duche Pérez, A., y Rivera Galdós, G. L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

El 54% de empresas peruanas recortaría sueldos, como medida de alivio financiero ante crisis del COVID-19. (2020, junio 22), *Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-el-54-de-empresas-peruanas-recortaria-sueldos-como-medida-de-alivio-financiero-ante-el-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>

Fierro-Arias, L. Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R., Arenas-Guzmán, R. (2016) Study on job satisfaction and happiness in medical dermatologists. *Gaceta Médica de México* 154: 26-35. <https://doi.org/10.24875/GMM.17002763>

Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Disponible en:

<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>

García, M. (2017) Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de Telecomunicaciones de Lima - 2017.

Gonzales Diéguez, R. P. P., Ponce Vega, H. R., Ríos Díaz, D. B. M., y Vargas Poclín, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*.

Hannoun, G. (2011) *Satisfacción Laboral* (Trabajo de investigación) Universidad Nacional del Cuyo. Mendoza - Argentina

Helliwell, John F., Richard Layard, Jeffrey Sachs, and Jan-Emmanuel De Neve, eds. 2020. World Happiness Report 2020. New York: Sustainable Development Solutions Network <https://worldhappiness.report/ed/2020/>

- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard y Snyderman, Barbara (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ed). McGraw - Hill Educación.
- IBM Corp. Publicado en 2019. IBM SPSS Statistics para Windows, versión 26.0. Armonk, Nueva York: IBM Corp
- Laura Mamani, T. K., & López Mamani, H. Z. (2019). "*Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa-2018*".
- Layard, R. (2005). *Happiness: lessons from a new science*. New York: Penguin.
- Locke, Edwin A. (1968). *What is job satisfactory*. Washington D. C.: American Psychological Association
- Martínez, M. (2015). Tesis Análisis de Correlación entre Felicidad y satisfacción laboral y la incidencia de variables psicosociales en una Municipalidad de Rio Negro.  
[https://www.academia.edu/38424811/Tesis\\_Felicidad\\_y\\_satisfacci%C3%B3n\\_labora\\_l\\_Martinez\\_Cabrera\\_Marcos](https://www.academia.edu/38424811/Tesis_Felicidad_y_satisfacci%C3%B3n_labora_l_Martinez_Cabrera_Marcos)
- Martínez - Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y Salud Mental: ¿Qué Sabemos Actualmente?. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(2), 143-152.  
<https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4907>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.



Medina Cárdenas, O. (2019). El gobierno de la felicidad. Análisis de los discursos de autoayuda de la Psicología Positiva. *Quaderns De Psicologia*, 21(1), e1481. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1481>

Medrano, M. (2014). Concepto de felicidad en jóvenes. *Ajayu*, 12(1), 64-78.

Moccia, Salvatore (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*, 37(2),143-151. [fecha de Consulta 28 de mayo de 2020]. ISSN: 0214-7823.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77846055007>

Sanín-Posada, A., Soria, M. S., & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 38(1), 54-66.

doi:<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v38n1a05>

Morillo, Iraiza (2006). “*Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*”, en *Sapiens*, vol. 7, No.1. pp. 43-57.

Moyano-Díaz, E. (2016). Building the concept of happiness for adults from phenomenography. *Universum (Talca)*, 31(2), 141-156.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762016000200009>

Moyano Díaz, E., Dinamarca, D, Mendoza-Llanos, R., y

Palomo-Vélez, Gonzalo. (2018). Happiness Scale for Adults (EFPA). *Terapia psicológica*, 36(1), 37-49.

<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082017000300033>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Paucar, J. (2020, agosto 16). Empleo en tiempos de Covid-19: Población ocupada en Perú disminuyó en 6 millones 720 mil personas. *Lamula.pe*
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿ qué estadístico utilizar?. *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254.
- Pérez Rubio, J. A. (1997). Motivación Y Satisfacción Laboral; Retrospectiva Sobre Sus Formas De Analisis. 148, párr, 25. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/759430.pdf>
- Pujol-Cols, Lucas J. y Dabos, Guillermo E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Razali, N. M., and Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.
- Reporte de la ONU ubica a Chile como el país más feliz de Sudamérica (2019, marzo 20). *CNNChile*. [https://www.cnnchile.com/pais/chile-pais-mas-feliz-onu-dia-felicidad\\_20190320/](https://www.cnnchile.com/pais/chile-pais-mas-feliz-onu-dia-felicidad_20190320/)
- Robbins, Stephen (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Séptima edición.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Editorial Pearson.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2005) *Administración*. Octava edición. México, D. F.,

México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge (2009). Comportamiento organizacional. (13era ed.). México DF: Pearson Educación.

Rodríguez Arainaga, W. (2011). Guía de investigación científica.

Rodríguez-Hernández, G., Domínguez-Zacarías, G., & Escoto Ponce de León, M. del C. (2017). Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-10.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.epef>

Rossouw, Stephanie; Greyling, Talita; Adhikari, Tamanna; Morrison, Phillip S. (2020): Markov switching models for happiness during a pandemic: The New-Zealand experience, *GLO Discussion Paper*, No. 573, *Global Labor Organization (GLO)*, Essen <https://www.econstor.eu/handle/10419/218951>

Salanova, M., Llorens, S., y Martínez Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/164266>

Sánchez Trujillo, M. G. y Vargas, M. D.L.G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Sandín, B., Chorot, P., Santed, M. A., and Valiente, R. M. (2002). Análisis factorial confirmatorio del Índice de Sensibilidad a la Ansiedad para Niños. *Psicothema*, 14(2), 333-339.

Satuf, C., y dos Reis, I. P. (2017). *Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros*. *Revista Psicologia. Organizações e Trabalho*, 17(4), 201–209. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13876>

- Seligman, M. E. P. (2002). *La auténtica felicidad*. México: Ediciones B.
- Sudario, J. (2015) *Estudio de los factores psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Luis Vernaza*.
- The jamovi project (2020). *jamovi* (Version 1.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Vera Poseck, Beatriz (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 3-8.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77827102>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. [Carta al editor]. *Adicciones*. 20 (10), 77-78.
- Ventura-León, J. L., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Vera Aguirre, S.M. (2019) *Felicidad Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Salud Mental Comunitario "Renacer", Otuzco-2019*
- Verdugo Alonso, M. Á., Crespo, M., Badia Corbella, M., y Arias, B. (2012). Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales. VI simposio científico SAID, 2008. Salamanca, 5 y 6 de junio de 2008.
- Warr, P., Cook, J. and Wall, T. (1979). "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 52, p. 129-148

## ANEXOS

Tabla 4

*Operacionalización de la variable 1 – Felicidad*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Felicidad	Alarcón (2006) Define la felicidad, como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado, la cual experimenta en su interior, de una manera estable o duradera, aunque perecedera y que se genera como consecuencia de poseer un bien anhelado, que puede ser de carácter material, psicológico, religioso, estético, ético o social, entre otros	Medir la felicidad como una sensación de satisfacción con la vida y de realización personal, encontrándole un sentido positivo al vivir y que se manifiesta en alegría a través de la escala de felicidad de Lima (EFL)	Sentido positivo de la vida	Sensación de vacío	02,07,11,14, 17,18, 19,20,22,23,26	Ordinal
				Optimismo/negativismo		
				Durabilidad de la sensación		
				Sensación de ser útil		
				Sensación de justicia		
				Sensación de intranquilidad		
				Sensación de fracaso		
				Merecimiento de la felicidad		
				Sensación de tristeza		
				Experiencias de sufrimiento		
			Satisfacción con la vida	Sensación de plenitud	01,03,04,05,06,10	
				Condiciones de la vida		
				Satisfacción con la vida		
				Sensación de satisfacción con el ser		
			Realización Personal	Sensación de satisfacción con las condiciones de la vida	08,09,21,24,25,27	
				Satisfacción con los logros alcanzados		
				Sensación de realización		
				Sensación de placidez		
			Alegría de vivir	Sensación de tener todo lo necesario	12,13,15,16	
				Alegría con la circunstancia de la vida		
Sensación de bienestar						
				Experiencias positivas		

Tabla 5

*Operacionalización de la variable 2 – Satisfacción laboral*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es aquella habilidad que poseen los empleados, que a través del proceso de su actividad profesional, van cumpliendo sus intereses, que son producidos por componentes íntimos o estimulantes como la autorrealización, el reconocimiento, el trabajo en sí y la responsabilidad. (Herzberg, 1959).	Esta variable se estructura en dos dimensiones los cuales serán evaluados a través de la Escala General de Satisfacción NTP 394 desarrollada por Warr, Cook y Wall (Overall Job Satisfaction) y adaptada por Pérez Bilbao y Fildafo Vega (1994).	FACTORES INTRÍNSECOS	2,4,6,8,10,12,14	Ordinal
			FACTORES EXTRÍNSECOS	1,3,5,7,9,11,13,15	

## ANEXO 1

### FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA -EFL

Nombre	: Escala de Felicidad de Lima (EFL).
Nombre del Autor	: Reynaldo Alarcón Napurí
Procedencia y Año	: Perú (2006)
Institución	: Universidad Ricardo Palma.
Administración	: Individual o colectiva.
Duración	: 10 minutos
Grupo de aplicación	: Jóvenes y adultos.
Calificación	: Se suman los puntajes directos, al extremo positivo se le otorgó cinco puntos y al extremo negativo un punto. Los puntajes altos corresponden a niveles altos de felicidad, mientras que los puntajes bajos denotan baja felicidad.
Usos	: Clínico, educativo y organizacional
Baremos y Normas:	Construido a partir de los criterios de puntajes máximos y mínimos
Significación	: Evalúa 04 factores de la Felicidad Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir
Características	: Este instrumento presenta 27 ítems distribuidos aleatoriamente, de escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo; Acuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo; Desacuerdo; y Totalmente en desacuerdo.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach de 0.916
Validez	: Análisis factorial, coeficiente correlación de Pearson ( $r=.511$ ; $p<.001$ )
Materiales	: Cuestionario

## ANEXO 2

### FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN NTP 394

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral NTP 394
Nombre del Autor	: Warr, Cook y Wall
Procedencia y Año	: EE.UU (1979)
Adaptada	: Pérez-Bilbao y Fidalgo (1994)
Revisada	: Boluarte (2014)
Administración	: Individual o Colectiva
Duración de la prueba:	15 minutos en formato físico
Grupo de aplicación	: Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	: A mayor puntuación mayor es el grado de satisfacción laboral y menor puntuación es el grado de insatisfacción laboral
Significación	: Factor General de Satisfacción 02 Factores <ul style="list-style-type: none"><li>• Factores intrínsecos</li><li>• Factores extrínsecos</li></ul>
Usos	: Diagnóstico organizacional
Baremos y Normas	Construido a partir de los criterios de puntajes máximos y mínimos.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach de 0.87
Materiales	: Cuestionario



## ANEXO 3

### ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Sexo: Hombre ..... Mujer ..... Edad: .....

Distrito de residencia: .....

Universidad: .....

Carrera: ..... Ciclo: .....

#### Instrucciones

Encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la Escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

#### Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

	TD	D	¿	A	TA
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	TD	D	¿	A	TA
2. Siento que mi vida está vacía.	TD	D	¿	A	TA
3. Las condiciones de mi vida son excelentes	TD	D	¿	A	TA
4. Estoy satisfecho con mi vida.	TD	D	¿	A	TA
5. La vida ha sido buena conmigo.	TD	D	¿	A	TA
6. Me siento satisfecho con lo que soy.	TD	D	¿	A	TA
7. Pienso que nunca seré feliz.	TD	D	¿	A	TA
8. Hasta ahora, he conseguido cosas que para mí son importantes.	TD	D	¿	A	TA

9. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.	TD	D	¿	A	TA
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	TD	D	¿	A	TA
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	TD	D	¿	A	TA
12. Es maravilloso vivir.	TD	D	¿	A	TA
13. Por lo general me siento bien.	TD	D	¿	A	TA
14. Me siento inútil.	TD	D	¿	A	TA
15. Soy una persona optimista.	TD	D	¿	A	TA
16. He experimentado la alegría de vivir.	TD	D	¿	A	TA
17. La vida ha sido injusta conmigo.	TD	D	¿	A	TA
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	TD	D	¿	A	TA
19. Me siento un fracasado.	TD	D	¿	A	TA
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	TD	D	¿	A	TA
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	TD	D	¿	A	TA
22. Me siento triste por lo que soy.	TD	D	¿	A	TA
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	TD	D	¿	A	TA
24. Me considero una persona realizada.	TD	D	¿	A	TA
25. Mi vida transcurre plácidamente.	TD	D	¿	A	TA
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	TD	D	¿	A	TA
27. Creo que no me falta nada.	TD	D	¿	A	TA

ANEXO 4

**ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN NTP 394**

Apellido, Nombre: .....Sexo: Masculino  Femenino

Área de trabajo: ..... Cargo que ocupa: .....Fecha: .....

"Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

Muy insatisfecho (MI)

Insatisfecho (I)

Moderadamente insatisfecho (PI)

Moderadamente satisfecho(PS)

Satisfecho (S)

Muy satisfecho. (MS)

	MI	I	PI	PS	S	MS
1. Condiciones físicas de trabajo						
2. Libertas para elegir tu propio método de trabajo						
3. Tus compañeros de trabajo						
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5. Tu superior inmediato						
6. Responsabilidad que se te ha asignado						
7. Tu salario						
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades						
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa						

10. Tus posibilidades de promocionar (crecer)						
11. El modo en que tu empresa está gestionada						
12. La atención a las sugerencias que haces.						
13. Tu horario de trabajo						
14. La variedad de tarea que realizas en tu trabajo						
15. Tu estabilidad en el empleo						

Tabla. 6

*índices de ajuste de la escala de felicidad*

Modelos	$\chi^2/GL$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
						Lower	Upper
original	2.58	0.883	0.871	0.0711	0.0644	0.059	0.0699
Sin ítem 2, 11 y 26 y Cov	1.94	0.939	0.93	0.0465	0.0497	0.043	0.0564

*Nota.  $\chi^2/gl$ = Chi cuadrado sobre grado de libertad, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, RMSEA = error cuadrático medio de aproximación. SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática medi.*

En la tabla 6 se pueden apreciar los índices de ajuste de la escala de felicidad los cuales se emplearon por tener menos sensibilidad al tamaño de la muestra, en donde se puede evidenciar que el  $\chi^2/GL$  presenta valores aceptables ( $< 4$ ) (Sandín, Chorot, Santed y valiente, 2002), lo mismo para el CFI y el TLI ( $> 0.90$ ) (Bentler y Bonet, 1980), el SRMR y RMSEA ( $< 0.080$ ) (Verdugo, Crespo, Badía, y Arias, 2008) por lo tanto se puede inferir que la escala de felicidad presenta buenos supuestos que avalan su validez por estructura interna través del análisis factorial confirmatorio (Ventura-León, 2019).

Tabla 7

*Confiabilidad de la variable Felicidad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>	<b>ritc</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
Sentido positivo de la vida	7	4.39	0.833	0.473	0.843	0.864
	14	4.33	1.083	0.363		
	17	3.97	0.985	0.518		
	18	4.07	0.971	0.636		
	19	4.55	0.715	0.72		
	20	4.49	0.76	0.743		
	22	4.47	0.787	0.599		
	23	4.52	0.742	0.728		
Satisfacción con la vida	1	3.84	0.822	0.414	0.808	0.816
	3	3.77	0.786	0.618		
	4	3.99	0.797	0.708		
	5	4.06	0.825	0.472		
	6	4.18	0.743	0.631		
	10	3.83	0.899	0.589		
Realización personal	8	4.01	0.76	0.517	0.778	0.789
	9	3.57	1.118	0.465		
	21	3.88	0.919	0.564		
	24	3.61	0.87	0.633		
	25	3.59	0.854	0.566		
	27	3.11	0.964	0.455		
Alegría por vivir	12	4.53	0.626	0.599	0.779	0.786
	13	4.24	0.65	0.581		
	15	4.27	0.79	0.531		
	16	4.31	0.728	0.643		

*Nota: M = Media, DE = Desviación Estandar, Ritc = Correlación item - test corregida,  $\alpha$  = Coeficiente Alpha,  $\omega$  = Coeficiente Omega.*

En la tabla 7 se puede observar el grado de confiabilidad por consistencia interna de la escala de felicidad a través de sus dimensiones, en ese sentido la dimensión

sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir, todas ellas presentan un coeficiente Alpha y Omega por encima de 0.70 lo que señalaría un buen indicador de confiabilidad (Campo y Oviedo, 2008; Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2019), lo que lo hizo apto para su administración.

Tabla. 8

*Índices de ajuste de la escala de satisfacción laboral.*

Modelos	$\chi^2/GL$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
						Lower	Upper
original	5.01	0.879	0.857	0.0503	0.103	0.0933	0.112
Sin ítem 10,12, 3, 11 y 13 y Cov	2.9	0.961	0.946	0.0319	0.0699	0.0533	0.0869

*Nota.  $\chi^2/gl$ = Chi cuadrado sobre grado de libertad, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, RMSEA = error cuadrático medio de aproximación. SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática medi.*

En la tabla 8 se pueden apreciar los índices de ajuste de la escala de Satisfacción Laboral los cuales se emplearon por tener menos sensibilidad al tamaño de la muestra, en donde se puede evidenciar que el  $\chi^2/GL$  presenta valores aceptables (< 4) (Sandín, Chorot, Santed y valiente, 2002), igualmente para el CFI y el TLI (> 0.90) (Bentler y Bonet, 1980), el SRMR y RMSEA (< 0.080) (Verdugo, Crespo, Badía, y Arias, 2008), por lo tanto se concluyó que la escala de Satisfacción Laboral presenta buenos indicadores que avalan su validez en la modalidad de estructura a través del análisis factorial confirmatorio (Ventura-León, 2019).

Tabla 9

*Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>	<b>ritc</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
Factores Intrínsecos	2	4.77	1.034	0.589	0.809	0.816
	4	4.61	1.187	0.595		
	6	4.98	0.782	0.605		
	8	4.87	0.955	0.645		
	14	4.7	0.991	0.585		
Factores extrínsecos	1	4.64	1.021	0.518	0.78	0.788
	5	4.65	1.095	0.532		
	7	4.34	1.152	0.566		
	9	4.69	0.925	0.687		
	15	4.76	1.024	0.492		

*Nota: M = Media, DE = Desviación Estándar, Ritc = Correlación ítem - test corregida,  $\alpha$  = Coeficiente Alpha,  $\omega$  = Coeficiente Omega.*

En la tabla 9 se puede observar el grado de confiabilidad por consistencia interna de la escala de satisfacción laboral a través de sus dos dimensiones, en ese sentido la dimensión factores intrínsecos y factores extrínsecos ambas presentaron un coeficiente Alpha y Omega por encima de 0.70 lo que señalaría un buen indicador de confiabilidad (Campo y Oviedo, 2008; Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2019), lo que lo hizo apto para su administración.

Tabla 10

	FELICIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL
ALTO	[78 - Max]	[50 - Max]
PROMEDIO	[73 - 77]	[46 - 49]
BAJO	[Min - 72]	[Min - 45]



Tabla 11  
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FELICIDAD	0.064	380	0.001	0.985	380	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Rangos*

		N	Rango promedio	Suma de rangos
SEXO				
FELICIDAD	1	194	184.61	35815.00
	2	186	196.64	36575.00
	Total	380		

*Estadísticos de prueba<sup>a</sup>*

	FELICIDAD
U de Mann-Whitney	16900.000
W de Wilcoxon	35815.000
Z	-1.068
Sig. asintótica(bilateral)	0.285

a. Variable de agrupación: SEXO



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CORONEL GONZALES CRISTINA MILAGROS, MEDINA CASTILLO JOAN PAOLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES PERUANOS, EN EL CONTEXTO DEL COVID-19.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CORONEL GONZALES CRISTINA MILAGROS <b>DNI:</b> 46154754 <b>ORCID</b> 0000-0001-8619-4181	Firmado digitalmente por: CCORONELG el 19-02-2021 19:44:24
MEDINA CASTILLO JOAN PAOLA <b>DNI:</b> 45875088 <b>ORCID</b> 0000-0002-4614-4611	Firmado digitalmente por: JMEDINACE el 19-02-2021 19:49:31

Código documento Trilce: INV - 0142036