



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Estilos de afrontamiento al estrés y felicidad en el trabajo en  
colaboradores de la empresa Comunidad Campesina La Soledad  
en tiempos de pandemi.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

Zapata Valle, Liz Gretty (ORCID: [0000-0003-3100-8198](https://orcid.org/0000-0003-3100-8198))

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

*En primer lugar, a mi madre **Esther**, por su apoyo y amor incondicional para salir adelante.*

*A mi hija **Brenda Denisse**, el motor de mi vida, mi personita mágica que transforma mis días con su sonrisa.*

*A mi esposo **Francisco Julio**, por su apoyo en tiempos difíciles y por su amor incondicional en todos estos 11 años.*

## **Agradecimiento**

*A mi asesor de metodología, Dr. Salinas Gamboa José Germán, por su loable trabajo como orientador y maestro, por guiarnos en cada paso avanzado y por la paciencia mostrada durante el proceso de investigación.*

*A la empresa Comunidad Campesina la Soledad, por brindarme su tiempo, tan valioso en esta época de pandemia. Gracias a ellos, hicieron posible esta investigación.*

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

### Tabla 1

Relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad(n=47)  
..... 17

### Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable estilos de afrontamiento al estrés de la empresa Comunidad Campesina la Soledad (n=47)...  
.....18

### Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable felicidad en el trabajo de la empresa Comunidad Campesina la Soledad (n=47)...  
..... 19

### Tabla 4

Relación entre la dimensión afrontamiento enfocado en el problema y la felicidad en el trabajo de la empresa Comunidad Campesina la Soledad  
.....20

### Tabla 5

Relación entre la dimensión afrontamiento enfocado en las emociones y la felicidad en el trabajo de la empresa Comunidad Campesina la Soledad  
.....21

### Tabla 6

Relación entre la dimensión afrontamiento enfocado en otros estilos y la felicidad en el trabajo de la empresa Comunidad Campesina la Soledad  
.....22

## Índice de figuras

### Figura 1

Esquema del desarrollo de la investigación correlacional  
..... **11**

### Figura 2

Distribución de porcentajes de la variable Estrategias de afrontamiento al estrés  
..... **18**

### Figura 3

Distribución de porcentajes de la variable Felicidad en el trabajo  
..... **19**

## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito conocer la relación entre el afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad en tiempos de pandemia; éste estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 47 trabajadores de ambos sexos. En cuanto a los cuestionarios utilizados para la medición de las dos variables fueron el cuestionario de estilos de afrontamiento al estrés (COPE) de Carver et al. (1989) y adaptado por Matos (2003) y la escala de felicidad de Lima de Alarcón (2006) adaptada por Vera (2019). Las evidencias indican que la felicidad en el trabajo se relaciona positivamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con las estrategias de afrontamiento general ( $r=.169$ ,  $p>.05$ ) y el afrontamiento enfocado en las emociones ( $r=.148$ ,  $p>.05$ ), y negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con otros estilos de afrontamiento ( $r=-.231$ ,  $p>.05$ ), finalmente, se reporta que la felicidad se relaciona de efecto trivial y no significativamente con afrontamiento enfocado en el problema ( $r=-.031$ ,  $p>.05$ ).

**Palabras claves:** afrontamiento al estrés, felicidad laboral y colaboradores.

## **Abstract**

The purpose of this research was to know the relationship between coping with stress and happiness at work in employees of the company Comunidad Campesina la Soledad in times of pandemic; This study was developed under the quantitative approach with a descriptive, correlational and cross-sectional design. The population consisted of 47 workers of both sexes. As for the questionnaires used to measure the two variables, they were the questionnaire on coping styles to stress (COPE) by Carver et al. (1989) and adapted by Matos (2003) and the Lima de Alarcón happiness scale (2006) adapted by Vera (2019). Evidence indicates that happiness at work is positively related to a small effect and in the absence of statistical significance with general coping strategies ( $r = .169$ ,  $p > .05$ ) and coping focused on emotions ( $r = .148$ ,  $p > .05$ ), and negatively with a small effect and in the absence of statistical significance with other coping styles ( $r = -.231$ ,  $p > .05$ ), finally, it is reported that happiness is related to a trivial effect and not significantly with problem-focused coping ( $r = -.031$ ,  $p > .05$ ).

**Keywords:** coping with stress, happiness at work and collaborators.



## I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral, las organizaciones y el modo de trabajar ha evolucionado en las últimas cinco décadas; actualmente se observa una sociedad más tecnológica y evolutiva, donde la actividad laboral se ha tornado a nuevos giros, se observa horarios de trabajo más flexibles como el part time, el trabajo remoto y el trabajo freelance, aunque éstos dos últimos se han implementado a gran escala ante la amenaza de la pandemia COVID-19 que han obligado a las empresas a adoptar protocolos de contención y evaluación de riesgos para cuidar la salud física y mental de sus colaboradores y clientes (Sevilla, 27 de abril de 2020).

El Perú registró que al menos el 64% de las empresas aplicó trabajo remoto al menos tres veces por semana durante el Estado de emergencia y un 92% en inmovilización social obligatoria; las diversas organizaciones tanto públicas como privadas se han visto obligadas a asumir nuevas responsabilidades sobre el personal que manejan, siendo así que el 70% de ellas han tomado como prioridad mantener en constante feedback el estado físico y mental de sus trabajadores como parte de su misión institucional (Gestión, 24 de setiembre de 2020).

Atravesar una pandemia para las empresas como ya se ha mencionado, ha implicado grandes cambios a nivel estructural, tecnológico, de procesos y sobre todo de personal pues estos han tenido que adecuar su trabajo presencial al trabajo remoto y otros han tenido que seguir protocolos exhaustivos que han generado en los colaboradores incertidumbre, miedo, ansiedad, pánico, depresión y estrés, que amenazan el bienestar, la felicidad y la fortaleza interna de cada persona (Márquez, 19 de marzo de 2020 y Torales, 31 de marzo de 2020).

Para lidiar con ello, muchas de las organizaciones han dado un giro de 180 grados, pues han flexibilizado sus estructuras para tener mayor contacto con su personal con el objetivo de lograr mayor productividad. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones en Perú son de corte burocráticos, autoritarias, verticales, y sobre todo informales, donde la única preocupación de estas empresas son las ganancias del día, dejando de lado el capital humano. Ante esta situación de inestabilidad laboral y de pandemia, la incertidumbre del colaborador crece, como consecuencia tenemos a un personal estresado y con actitudes negativas sobre el

futuro y a esto se le puede sumar el pobre afrontamiento que una persona puede tener ante crisis de cualquier magnitud (Da Silva, 2018; Salanova et ál. 2016; Arias et ál. 2014 y Fredrickson, 2003).

La falta de estrategias de afrontamiento, pone al colaborador en un vaivén de emociones que afecta los distintos ámbitos de su vida, sometiéndolo a un estrés constante, haciendo que forme parte del 65% de la población mundial que sufre de estrés de leve a crónico. Las empresas muchas veces desconocen el impacto que esto tiene sobre sus ganancias, he ahí la importancia de las Gerencias de felicidad laboral, que ayuda y enseña al colaborador a enfrentar el estrés laboral (Portafolio, 29 de diciembre de 2017).

En Perú se registra que al menos el 80% de peruanos padece de estrés y no sabe cómo manejarlo según el Instituto de Opinión Pública PUCP y que las mujeres son más propensas, dado a su dinámico funcionamiento; la cifra asciende al 47.7% de féminas, mientras que los varones son vistos como menos expuestos a este problema (Alemán 2019; Castillo, 2015).

No todo es negativo, dado que el Perú se encontró en el puesto 65 de 156 países en el nivel de felicidad según la ONU, es decir que los peruanos combaten el estrés con felicidad, contando con un nivel aceptable de satisfacción en su vida personal y laboral; asimismo, cada individuo cuenta con un código personalizado para enfrentar estos problemas y eso se le llama estilos de afrontamiento que pueden ser activo o pasivo, dependerá de la situación en la cual el sujeto se encuentre (Del Río, 2019; García, 2018; Gestión, 2019).

Por ello, algunas empresas están dando énfasis en el bienestar del trabajador, buscan que sus colaboradores sean felices con lo que hacen, pues se ha demostrado que la felicidad brinda herramientas para ser más resilientes, es decir para afrontar cualquier tipo de problemas. Si bien es cierto, la actual situación del país ha cambiado radicalmente debido al COVID-19, pero también es cierto que muchas empresas están liderando, toman la crisis como una oportunidad y esto es gracias a sus colaboradores que comparten hábitos positivos como estrategias de afrontamiento al estrés y la práctica continua de la felicidad en el trabajo tan importantes para la reestructuración del mercado laboral (Lafuente, 2020).

La situación actual del mundo, como ya se ha mencionado ha cambiado la visión y misión de muchas empresas, una de ellas una empresa Trujillana relativamente nueva en el mercado laboral, la cual ha tenido que adaptarse a los protocolos que dictaminó el Estado Peruano para conservar a sus colaboradores con intacta salud física y mental, con el fin de salvaguardar sus intereses y ganancias. Ante la información planteada se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo del personal operativo de la empresa Comunidad Campesina la Soledad 2020?, ¿Cuál es el nivel de estilos de afrontamiento al estrés de los colaboradores de la Comunidad Campesina la Soledad?, ¿Cuál es el nivel de felicidad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad?, ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de estrategias de afrontamiento enfocado al problema, enfocado a las emociones y otros estilos adicionales y la felicidad en el trabajo de los colaboradores de Comunidad Campesina la Soledad?.

La justificación de esta investigación se basó en la búsqueda continua del desarrollo del capital humano en las organizaciones; Trujillo es una ciudad de negocios para las grandes y pequeñas empresas que empiezan a comprender los nuevos enfoques que la globalización ha traído consigo. Tiene justificación científica; dado que esta tesis parte de dos teorías, la primera los Estilos de Afrontamiento al Estrés de Folkman et ál., (1986) y la segunda, la Felicidad en el Trabajo de Alarcón (2006) ambas teorías cuentan con instrumentos estandarizados y validados, que fueron aplicados al personal de una empresa privada, a fin de determinar la relación entre ambas variables, de tal modo conocer qué tipo de estrategias utilizan los colaboradores en épocas de pandemia y si la felicidad influye o no en las decisiones que se toman, en ambos casos la información será de utilidad.

En base a los resultados, los profesionales afines de esta línea de investigación pueden ejecutar planes de acción que mejoren las estrategias de afrontamiento que se identifiquen y que se interioricen temas de felicidad en la organización. Asimismo, el tema de felicidad en el trabajo es un tema relativamente nuevo en Perú, grandes organizaciones están aplicando este nuevo concepto y se ha logrado cambios a nivel personal y laboral en los colaboradores; sin embargo,

aún nos encontramos en el puesto 65 de 156 países, si nos comparásemos con países de América del Sur, nos ubicaríamos en el penúltimo puesto. He ahí la expresión de relativamente nuevo, puesto que, a pesar de que se conoce el tema, éste aún no es aplicado en todas las organizaciones (Gestión, 22 de marzo de 2019).

Por otro lado, permitirá que profesionales dedicados a la Gestión del Talento Humano puedan utilizar esta investigación como antecedente a futuras investigaciones, ya que genera valioso material de información; asimismo, los resultados obtenidos permitirán que profesionales de la salud mental, así como de otras carreras puedan elaborar programas y políticas de mejoras constantes en este tipo de población.

Ante lo mencionado, se planteó como objetivo general de esta investigación: Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo en los colaboradores de la Comunidad Campesina la Soledad. Asimismo, se precisaron los siguientes objetivos específicos: O1 Establecer el nivel de estrategias de afrontamiento al estrés en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina de la Soledad. O2 Establecer los niveles de felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina de la Soledad. O3 Establecer la relación que existe entre las dimensiones enfocados al problema, enfocados a la emoción y otros estilos con la felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad.

Asimismo, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad. Y como hipótesis específicas se plantearon las siguientes; He1 Existe un alto nivel de estrategias de afrontamiento al estrés en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina de la Soledad. He2 Existe un alto nivel de felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina de la Soledad. He3 Existe un alto nivel de relación entre las dimensiones enfocados al problema, enfocados a la emoción y otros estilos con la felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Aguirre et ál. (2018) realizó su investigación en la ciudad de Bogotá a una empresa de Telecomunicaciones, donde manejó un estudio transversal descriptivo en el cual aplicó el instrumento Coping- Modificada (EEC-M), que fue aplicado a 37 trabajadores, en cuanto a sus resultados determinaron que la negociación y el apoyo social son unas de las estrategias de afrontamiento contra el estrés más utilizadas por ese tipo de población.

Como antecedentes nacionales tenemos la investigación de Rubio (2019) quien relacionó estrategias de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico en 140 internos penitenciarios de la ciudad de Tarapoto, encontrando relación significativa  $r=.253^*$   $p=.011$ ; sin embargo, en la dimensión de afrontamiento enfocado al problema y el bienestar psicológico no fue significativo  $r=.464$ ,  $p=0.74$ .

Arias et ál., (2014) realizaron un estudio denominado “Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada de Arequipa”, con una muestra de 74 colaboradores, utilizó los siguientes instrumentos; el Inventario de Burnout de Maslach, la Escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Conductas de Afrontamiento ante situaciones de estrés, donde concluye con un resultado significativo ( $p < 0.001$ ,  $p < 0.005$ ) entre el síndrome de burnout y la felicidad, y el síndrome de burnout y el afrontamiento, su investigación menciona que la felicidad y los estilos de afrontamiento no se relacionan. Este último son distintivos en cuanto a género: dado que, los varones suelen utilizar un estilo de afrontamiento activo y en el caso de las féminas prevalecen los estilos evitativo y pasivo, de tal manera que entre las mujeres existe una relación negativa ( $r= -.372$ ) entre la dimensión alegría de vivir y el estilo activo de afrontamiento.

Córdova y Sulca (2018) realizaron su estudio en la ciudad de Lima con ambas variables estilos de afrontamiento al estrés y felicidad en el trabajo con una muestra de 103 estudiantes, cuyo resultado indica una correlación igual a 0.25 y un valor p igual a 0.011 lo que indica una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, también obtienen correlaciones no significativas en la sub escala búsqueda de apoyo social por razones instrumentales y la felicidad con un valor p

de 0.407 ; en la sub escala de apoyo social por razones emocionales y la felicidad con un valor p 0.221; la sub escala de aceptación y felicidad con un valor p de 0.502; la sub escala de acudir a la religión y la felicidad con un valor p de 0.310; la sub escala de enfocar y liberar las emociones y la felicidad con un valor p de 0.340; la sub escala de supresión de actividades y la felicidad con valor p de 0.144; la sub escala de negociación y felicidad el valor de p es de 0.138; la sub escala de evitar el afrontamiento y la felicidad su valor de p es 0.530 y finalmente en la sub escala de postergación del afrontamiento y la felicidad tampoco existe relación significativa con un valor p de 0.063.

Lévano (2018) realizó su estudio en la ciudad de Lima con la variable afrontamiento al estrés en personal militar hospitalizado, su estudio se basó en determinar los estilos de afrontamiento al estrés en función a la edad, lugar de origen, lugar de servicio, entre otros. No encontrando diferencias significativas en función a la hospitalización u otro tipo de situaciones conflictivas.

Cabrera (2017) aplicó estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en 341 usuarios, cuyo objetivo fue relacionar ambas variables, donde obtuvo una relación significativa directa y en cuanto a sus dimensiones obtuvo media débil; los niveles de la primera variable fueron 84,2% y en la segunda variable un 52,8%, ubicándose en un nivel medio.

Por su parte, Melgarejo (2017) plasmó su estudio en la ciudad de Lima con las variables afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en un población de 180 colaboradores, en la cual concluyó que la relación de ambas variables era significativa  $r=0.755$ ,  $p= 0.000 < .05$ .

Y a nivel regional tenemos a Vera (2019) realizó una investigación no experimental, en la cual relacionó la felicidad y la satisfacción laboral, con una muestra de 21 trabajadores, donde obtuvo un coeficiente de correlación de ,734\*\* y de significancia de 0.000, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral  $Rho=,734^{**}$ ,  $p<0.01$ .

Rosella y Del Pilar (2018) quienes realizaron una investigación descriptiva en la ciudad de Trujillo, tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de

estrés y las estrategias de afrontamiento, para ello su muestra fue de 30 enfermeras, el instrumento que se utilizó fue la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE), en la cual determinaron que si existe relación entre estas variables siendo  $P = 0.0467$ , como en los tipos de estrategias enfocadas al problema ( $P = 0.0329$ ) y otras estrategias ( $P = 0.0444$ ).

Para abordar los estilos de afrontamiento al estrés debemos tomar en cuenta algunas definiciones; por ello, es necesario definir el estrés y de cómo este afecta al individuo. El estrés es una variable evolutiva que se desarrolla a través de señales de alerta que el cuerpo lo recepciona como una señal de amenaza, que concluyen en respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales (Reynoso y Seligson, 2002).

Las situaciones estresantes, son una estructura en el mapa mental de una persona, debido a que cada una de ellas tiene una manera determinada de enfrentar, superación y dar resolución a aquella situación, estos eventos suelen ser medidos, es decir que la persona sabe las probabilidades que tiene de ganar, dominar o de llegar a un tipo de conciliación, es ahí donde actúan las estrategias de afrontamiento (Hernández et al. 2007)

En el ámbito laboral el estrés es llamado síndrome de burnout y se caracteriza como un desgaste y/o agotamiento físico y emocional; un enemigo silencioso que se instaura en los colaboradores a causa de una sobre carga laboral, malos jefes, falsas expectativas económicas, salario insuficiente, ausencia de incentivos, conflictos entre compañeros de trabajo, jornadas largas, preocupación por el despido entre otros a nivel personal, cualquiera de estas situaciones fuerza al individuo a caer en estrés, situación por la cual, las empresas adoptan programas de bienestar laboral que aborde esta problemática (Gonzales, 2012; Castaño y León, 2010; Atalaya, 2001).

Rubio (2019) señala que existen cuatro factores que desencadenan el estrés, la primera es el factor fisiológico, en el cual las enfermedades aumentan las tensiones produciendo un nivel de estrés negativo, el segundo factor es el psicológico, la mente enferma al cuerpo, las deficiencias y muletas psicológicas que el ser humano carga desde su infancia; tercero el factor social, la presión y la

premura por ser aceptados causa estrés y cuarto el factor ambiental, el centro de labores, la inseguridad ciudadana, la delincuencia, las pandemias, catástrofes, entre otros, todas personas está expuesta a estos factores en su día a día, pero los seres humanos hemos interiorizado estrategias para afrontar los conflictos ya sea de forma negativa o positiva, pero es crucial que en una organización sepan minimizar los agentes estresores y mantengan a su personal motivado y capacitado para afrontar estas dificultades a diario.

Pero, qué es el afrontamiento al estrés, es el esfuerzo cognoscitivo y conductual que se adecua a las diferentes demandas del mundo interno o externo del individuo las cuales son catalogadas como desbordantes, son reacciones interiorizadas desde la primera infancia para aliviar o enfrentar situaciones que nos causan estrés y este comportamiento es el que determina el uso de algunas estrategias de afrontamiento. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son precisos y específicos, pero también cambiantes, todo ello dependerá de las situaciones en que la persona se encuentre (De la Torre y Marroquín, 2017).

Lazarus y Folkman (1986; citado en Melgarejo, 2017) refieren que las estrategias de afrontamiento son capacidades que el ser humano posee, plantea que existe dos tipos estrategias de afrontamiento, la primera que se dirige a las emociones y la segunda que se dirige al problema. Los autores refieren que las estrategias de afrontamiento sirven para nivelar la respuesta emocional y minimizar el agente estresante.

Las estrategias que están dirigidas a las emociones, ayudan a emitir una respuesta más equilibrada en el plano emocional y brinda una sensación de tranquilidad al individuo, mediante la interpretación que realiza sobre lo que está aconteciendo para ajustar las reacciones emocionales; la segunda estrategia que están dirigidas al problema, está destinada a modificar la simbiosis que existe entre el ambiente y la persona, se busca armonizar la fuente de estrés, mediante la negociación, resolución de problemas, manejo del propio tiempo, y elaboración de planes de emergencia (Lévano, 2018).

Los estilos de afrontamiento van a depender de la personalidad del sujeto y del ambiente en el que se encuentre. Una de las principales estrategias de



afrontamiento es la que está dirigida hacia el problema, la que se centra en la situación conflictiva y donde el individuo emite una respuesta automática basada en un comportamiento automático ya existente, que permite que reduzca la amenaza; el afrontamiento activo está centrado en la conducta, la cual se modifica a manera de reflejo a fin de evitar una situación estresante; la siguiente es la planificación de actividades, la anticipación a los posibles eventos estresantes, mediante un plan de acción y de planificación; la supresión de actividades distractoras, al igual que la anterior requiere de planificación y estrategia para evitar algunas actividades que causen demora o malestar; el refrenar o postergar el afrontamiento, la búsqueda de soporte social por razones instrumentales, que es el apoyo emocional que te brindan otras personas que pasaron por la misma situación, obteniendo un efecto calmante al individuo (Melgarejo, 2017).

El afrontamiento centrado en la emoción, que está dirigido al manejo de las emociones que afloran al momento de las situaciones estresantes, en el cual se contempla la búsqueda del soporte emocional, a fin de encontrar el lado positivo del conflicto, la aceptación y la negación de la situación estresante y finalmente el refugio en la religión a fin de aliviar la carga emocional o estresora, que fue una redefinición en las respuestas menos funcionales y mediante ello, se crea el instrumento multidimensional de afrontamiento (Lévano, 2018).

Por ello, la importancia de las estrategias de afrontamiento al estrés es que permiten que una persona en cualquier situación desarrolle escudos de protección y a la vez de reacción, esta última está relacionada con factores o experiencias personales arraigados desde la infancia, que permiten establecer el equilibrio entre mente y cuerpo de un individuo, que logre frenar el círculo vicioso del estrés. La falta de estas estrategias es un problema frecuente, que termina afectando la salud física y mental del individuo, pues el estrés o síndrome de burnout en el ámbito laboral trae como consecuencias dolencias psicosomáticas, desmotivación, ausentismo, baja productividad, depresión entre otros. Las organizaciones trabajan en estas deficiencias, implementando políticas de gestión de la salud que brinden apoyo emocional al colaborador; por ello, la importancia de las Gerencias de bienestar, donde se manejan temas relevantes como la felicidad en el trabajo

(Teixeira et al. 2016; Stavroula et al. 2004; Alsomali, et al. 2016; Marqués, 19 de marzo de 2020).

Asimismo, la segunda variable de esta investigación es la felicidad en el trabajo para ello, Moyano et al. (2018) refieren que la felicidad recién es materia de interés en la psicología positiva, y la definen como bienestar psicológico, resaltando la intensidad de los sentimientos, emociones y estados de ánimo positivos. La felicidad que atraviesa un individuo es subjetiva dado que, está ligada a sus convicciones, metas, sueños y anhelos.

Diener et ál., (2001) indica que se debe tener cuidado al momento de definir la felicidad ya que, se debe tener en cuenta la personalidad de cada sujeto; ya que factores como la extraversión, autoestima, neuroticismo, cultura, raza influyen directamente en el bienestar de una persona.

Siendo así que la felicidad no solo es lograr metas, sino que se trata de superar los obstáculos que se presentan para lograrlas, en este punto la persona ve el lado positivo y saca provecho de ellas, se orienta y centra su atención a los recursos que posee, ve más allá de las limitaciones y puede manejar situaciones de estrés (Herrera y Perandones, 2017).

Por su parte Salvatore (2016) define a la felicidad como un conjunto de variables (satisfacción con la vida, evaluación de las cosas positivas y negativas) equilibradas, donde el individuo logra sopesar la vida que lleva con las metas que tenía en mente, su felicidad está ligada con el logro de objetivos, metas y anhelos personales.

Para Alarcón (2006) la felicidad es un estado emocional y físico de satisfacción plena ante cualquier situación, acto u objeto que se tenía como deseado, generando estabilidad efímera de felicidad, que puede ser o no ser duradera; la felicidad de un colaborador se denota en su rendimiento, su resultado y en la manera como interactúa con sus compañeros y ambiente de trabajo; menciona también que la felicidad está ligada a los siguientes factores; la satisfacción con la vida, la realización que el hombre busca siempre y la alegría de vivir.

Diener, Oishi, y Lucas (2003) manifiestan que no hay una definición exacta de lo que es la felicidad, pero que son momentos o situaciones deseables, que algunas culturas lo resumen en bendiciones de Dios.

Los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad cuentan con una relación a nivel de salud mental, ya que ambas tienen que estar en equilibrio dado que, el individuo debe administrar su tiempo para mantener la armonía en el trabajo, las metas, la familia, la calidad de sueño y tiempo de ocio; un mal manejo del tiempo genera desincronización y por tanto distrés. Asimismo, la sobrecarga emocional que es lo más frecuentes en personas con estrés crónico, muchas veces termina llevando al individuo a la depresión a través del agotamiento emocional (Fernández, 2009).

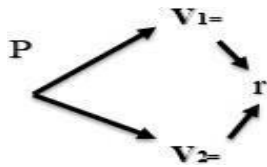
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de esta investigación es correlacional descriptivo, ya que describe y determina el grado de relación que existe entre las variables de estudio sin ser manipuladas, es decir que no existe control de agentes extraños (Sousa, Driessnack y Costa, 2007).

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación correlacional*



#### Dónde:

P = Colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad

V1= Estrategias de afrontamiento al estrés

V2= Felicidad en el trabajo

R= Relación entre variables

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

Carrasco (2009) define a la operacionalización como un paso importante en la metodología; ya que, permite descomponer las variables que conforman el problema de investigación. Asimismo, permite al investigador partir de lo general a lo específico.

La primera variable es estilos de afrontamiento al estrés y la segunda es la felicidad en el trabajo, cuyas dimensiones e indicadores se encuentran en anexos. (Ver anexo 01)

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

#### **3.3.1. Población**

Para el presente estudio se trabajó con colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad, que forma parte de la población objetivo y accesible de la empresa, la misma que cuenta con un total 47 trabajadores, quienes tienen contrato vigente al mes noviembre del 2020 (Ventura-León, 2017).

Para la población se determinó los siguientes criterios de inclusión;

Se tomó en cuenta a todo el personal operativo de ambos sexos, entre las edades de 21 a 70 años, con permanencia mínima de seis meses.

En cuanto a los criterios de exclusión se tuvo lo siguiente:

Personal menor de 20 años o mayores de 70, personal con menos de seis meses de permanencia en la empresa y aquellos que no cuenten con una cuenta de WhatsApp.

#### **3.3.2. Muestra**

Los 47 colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad de la ciudad de Trujillo.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo aplicado en esta investigación permitió escoger la población disponible, confiable y accesible para este estudio (Otzen y Manterola, 2017).

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

La técnica utilizada en esta investigación fue la evaluación psicométrica; en cuanto a los instrumentos de recolección se usaron los siguientes:

#### **Ficha técnica del Cuestionario de estilos de afrontamiento al estrés (COPE) (Ver anexo 4)**

Este cuestionario fue creado por Carver, Scheier y Weintraub en 1989 y construido en base al modelo teórico de Lazarus y el modelo teórico de autorregulación conductual de Bandura, este instrumento cuenta con dos versiones (situacional y disposicional), ambas con la misma cantidad de ítems, pero con diferentes instrucciones al ser aplicadas. La primera versión fue de 52 ítems y de 13 escalas, posteriormente los mismos autores deciden agregar una escala más de drogas y alcohol con un total de 53 ítems. Este cuestionario fue aplicado a 978 estudiantes en los Estados Unidos, presentando una consistencia interna Alfa de Cronbach de 0.45 a 0.92; teniendo como un área débil el desentendimiento mental con un alfa  $> 0.60$  ( $\alpha=0.45$ ); así también, las medidas test-retest dieron rangos de 0.46 a 0.86 a las 8 semanas (Carver, Scheier y Weintraub, 1989; citado por Bardales y Chau, 2016).

Asimismo, en el análisis factorial exploratorio se obtuvieron 4 factores; el primero el afrontamiento orientado a la tarea (activo, planificación y supresión de actividades), el segundo a la emoción (búsqueda de apoyo social, enfocar y liberar emociones), la tercera la evitación (negación, desentendimiento mental y desentendimiento conductual) y finalmente el afrontamiento más cognitivo (aceptación, restricción del afrontamiento y reinterpretación positiva). Asimismo, se menciona que en la escala acudir a la religión no se ubica en ningún de esos factores ya que presenta una carga factorial baja (0.23) sobre el último factor.

En el 2000 en Estados Unidos, se crea una nueva versión del COPE, basado en las respuestas de 587 empleados de la salud, para lo cual se usó técnicas de factorización Kaiser-Guttman; teniendo como resultado estructura solo en tres factores, el de afrontamiento racional, el que está centrado en las emociones y el de evitación. Así también en un segundo análisis hallaron una estructura trifactorial para los 37 ítems del COPE, afrontamiento racional, emocional y evitativo (Lyne y Roger, 2000).

En Perú, el COPE fue utilizado por Salazar (1992) y Sánchez (1993), quienes adaptaron la versión traducida del Cuestionario a criterio de jueces (psicólogos). El instrumento fue aplicado a 82 universitarios donde se corroboró la validez ítem/test con significancia en sus respectivas escalas con índices superiores a .32.

Posteriormente, Casuso (1996) realizó una adaptación con una muestra de 817 estudiantes, su estudio arrojó índices de Alfa de Cronbach entre 0.40 a 0.86. En cuanto a validez, el análisis factorial exploratorio con rotación varimax encontró 13 escalas con valores eigen  $<$  a 1 y apropiadas cargas factoriales. Asimismo, la confiabilidad mostró valores Alfa de Cronbach de 0.68, en la dimensión enfocado en el problema, 0.75 centrado en la emoción y 0.77 para el estilo evitativo (Cassaretto y Chau, 2016).

Matos (2003) adaptó esta escala a la cual llamó escala reorganizada, cuya confiabilidad fue superior a 0.29 en cuanto a su consistencia interna por Alfa de Cronbach, señala que fue superior a los de la escala original.

Una de las últimas adaptaciones se dio en 300 estudiantes peruanos de la ciudad de Lima, donde se obtuvo en análisis factorial exploratorio a nivel de ítems la existencia de 13 factores que explican 65.15 % de varianza; los índices alfa de Cronbach de las escalas oscilan entre .53 a .91 (Cassaretto y Chau, 2016).

#### **Ficha técnica de la Escala de Felicidad de Lima. (Ver anexo 5)**

Esta escala fue creada por Reynaldo Alarcón Napurí en el año 2006 en la ciudad de Lima- Perú, consta de 27 preguntas las cuales cuentan con escala tipo

Likert de 5 opciones, dicha escala presenta una consistencia interna de Alfa de Cronbach  $\alpha=.916$  siendo altamente significativo, su rango va de .909 a .915.

Su administración puede ser de forma individual o colectiva con un tiempo de 10 minutos aproximadamente. Este instrumento está dividido en 4 factores, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; asimismo, tiene como objetivo medir la felicidad de las personas (Alarcón 2006). Asimismo, este instrumento cuenta con ítems inversos 02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, y 26.

Asimismo, esta escala fue adaptada en el Departamento de la Libertad, en colaboradores de un centro de salud con una alta confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,88; en el primer factor, en el segundo confiabilidad de 0,79; el tercero confiabilidad media de 0,76 y el cuarto factor 0,72. Alta consistencia interna en la escala total, siendo ésta 0,916 (Vera, 2019).

Asimismo, en cuanto a confiabilidad ambos instrumentos resultaron confiables. (Ver anexo 06 y 07)

### **3.5. Procedimientos**

Esta investigación parte por la formulación de un problema, se plantea si existe o no relación entre dos variables en el ámbito laboral de una empresa. Para ello, se realizó una profunda revisión bibliográfica de las teorías de ambas variables, así como los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Posterior a ello, se escogió los dos instrumentos idóneos para medir estas variables, es decir que cuenten con validez y confiabilidad y que abarquen las dimensiones que la teoría menciona. Posteriormente, se gestionó la carta de presentación dirigida al presidente de la empresa el Señor Carlos Constante Bustamante Rosales; el cual fue recepcionado mediante correo electrónico, dando acceso al grupo de WhatsApp de los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad.

Todos los cuestionarios fueron aplicados vía online a través de la plataforma Google Forms, para que sean llenadas en su totalidad. Tras la sustentación teórica



de las variables de estudio se pasó a dar respuesta a los objetivos planteados y dar las conclusiones y recomendaciones que amerita los resultados obtenidos.

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

Para realizar esta investigación, se elaboró un cuestionario vía online mediante la aplicación Google Forms, la cual permite almacenar las respuestas de los colaboradores para luego ser descargadas en una página de Excel 2014; en ella se realizó la limpieza de datos, separando ambos instrumentos con las puntuaciones y baremos correspondientes. Como siguiente paso, los datos obtenidos se exportaron al programa IBM SPSS Statistics Base versión 25.0, para calcular la distribución de los datos.

Finalmente, se efectuó un análisis inferencial, aplicando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, cuyo objetivo es conocer la distribución de las puntuaciones y de esa manera elegir la prueba estadística correcta, en este caso la paramétrica de Pearson, que permite establecer la relación entre ambas variables. (Ver anexo 8).

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación cuenta con los lineamientos, estructura y metodología de la Universidad César Vallejo; en cuanto a la aplicación de los cuestionarios, se pidió el permiso correspondiente al Presidente de la empresa Comunidad Campesina la Soledad mediante carta de presentación enviada por la Universidad al correo del área de Recursos Humanos, posterior a ello, se realiza las coordinaciones para hacer llegar link con ambos cuestionarios a todo el personal de la empresa.

Para la aplicación de los instrumentos, se puso de manifiesto el consentimiento informado en la parte superior de link a través de la plataforma Google Fomrs, donde se menciona el objetivo de la investigación y se describe que la participación es enteramente voluntaria y que dichos resultados y su identidad son de carácter confidencial. Finalmente, mediante correo electrónico se le explicó que dicha investigación beneficia a muchas empresas en el ámbito de salud mental.

#### IV. RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, tenemos la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Relación entre las estrategias de afrontamiento y la felicidad en el trabajo en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad (n=47)*

Felicidad en el trabajo	Estrategias de afrontamiento				Total	
	Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Alta	34	81.0	5	100.0	39	83.0
Media	8	19.0	0	.0	8	17.0
Total	42	100.0	5	100.0	47	100.0

Prueba de independencia de criterios  $X^2=1.148$ ;  $p=.284$

Medida de correlación de Pearson  $r=.169$ ;  $p=.257$

En la tabla 1, se observa que del total de participantes que se ubican en el nivel medio en estrategias de afrontamiento (42), el 81% presentan una alta felicidad y un 19% felicidad media; de los participantes que muestran alta felicidad (5) el 100% presentan alta felicidad (5). En lo que concierne a la prueba de independencia de criterios y la medida de correlación de Pearson no hay evidencia de relación significativa, lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables.

Respecto al objetivo específico número uno tenemos la siguiente información

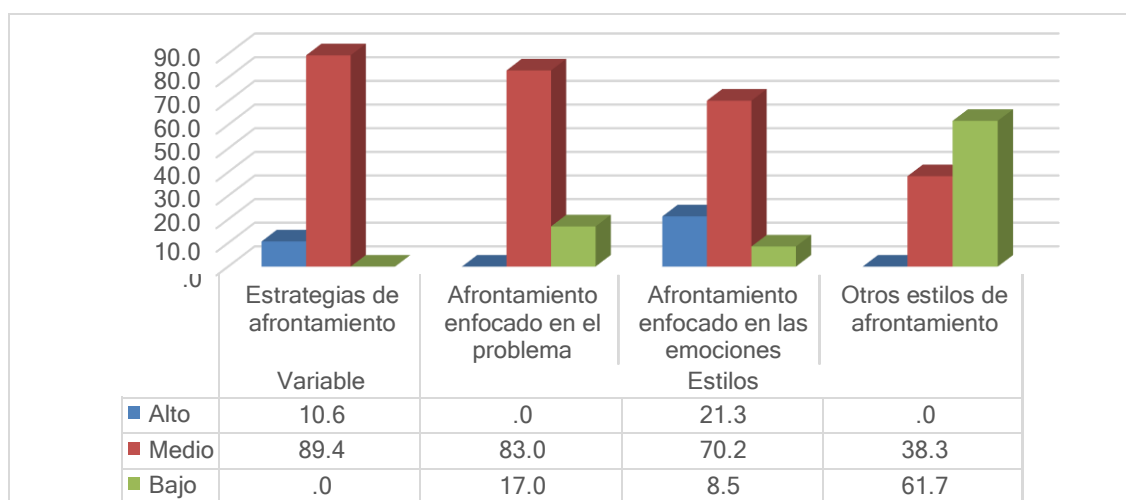
**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias de afrontamiento y sus dimensiones en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad (n=47)*

Nivel	Variable		Estilos					
	Estrategias de afrontamiento		Afrontamiento enfocado en el problema		Afrontamiento enfocado en las emociones		Otros estilos de afrontamiento	
	F	%	F	%	F	%	f	%
Alto	5	10.6	0	.0	10	21.3	0	.0
Medio	42	89.4	39	83.0	33	70.2	18	38.3
Bajo	0	.0	8	17.0	4	8.5	29	61.7
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0

**Figura 2**

*Distribución de porcentajes de la variable estrategias de afrontamiento*



En la tabla 2 y figura 2, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable estrategias de afrontamiento, es así que, en la variable general predomina el nivel medio con un 89.4% y un 10.6% se distribuye en el nivel alto; de modo similar se evidencia que en las dimensiones afrontamiento enfocado en el problema y afrontamiento enfocado en las emociones predomina el nivel medio (83% y 70.2%), en tanto, en la dimensión otros estilos prevalece el nivel bajo con un 61.7%.

Respecto al segundo objetivo específico, tenemos lo siguiente:

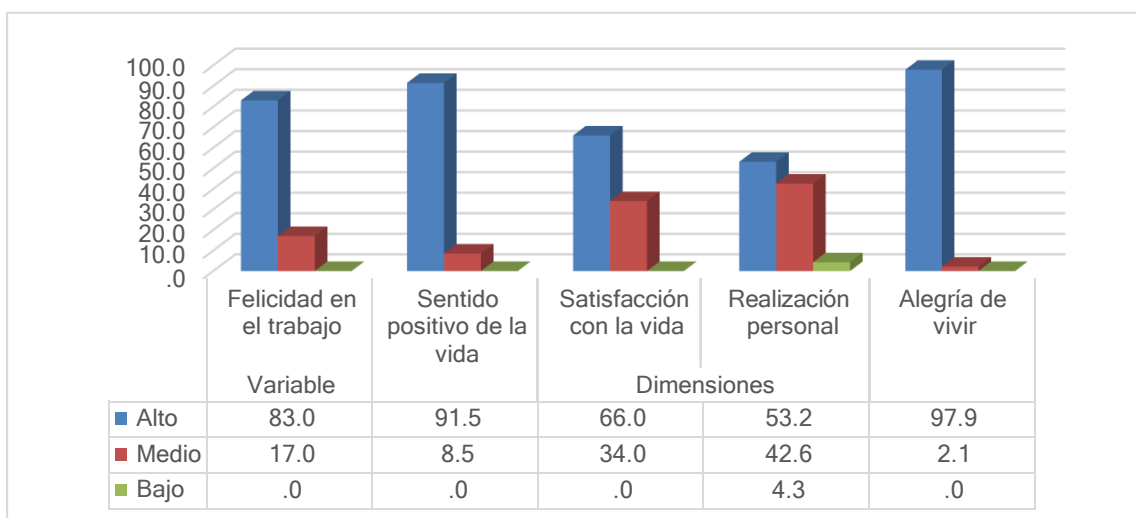
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable felicidad en el trabajo y sus dimensiones en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad (n=47)*

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Felicidad en el trabajo		Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	39	83.0	43	91.5	31	66.0	25	53.2	46	97.9
Medio	8	17.0	4	8.5	16	34.0	20	42.6	1	2.1
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	2	4.3	0	.0
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0

**Figura 3**

*Distribución de porcentajes de la variable felicidad en el trabajo*



En la tabla 3 y figura 3, se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentajes de la variable felicidad en el trabajo, de tal manera que, en la variable general prevalece el nivel alto con un 83% y un 17% se distribuye en el nivel medio; asimismo en cada una de las dimensiones que estructuran la variable felicidad en el trabajo también predomina el nivel alto.

Respecto al tercer objetivo específico, tenemos las tres siguientes tablas

**Tabla 4**

*Asociación entre la dimensión afrontamiento enfocado en el problema y la felicidad en el trabajo en personal operativo en tiempos de pandemia (n=47)*

Felicidad en el trabajo	Afrontamiento enfocado en el problema					
	Bajo		Medio		Total	
	F	%	F	%	f	%
Alta	6	75.0	33	84.6	39	83.0
Media	2	25.0	6	15.4	8	17.0
Total	8	100.0	39	100.0	47	100.0

Prueba de independencia de criterios  $X^2=.435$ ;  $p=.510$

Medida de correlación de Pearson  $r= -.031$ ;  $p=.835$

En la tabla 4, se observa que del total de los participantes que se ubican en el nivel bajo en afrontamiento enfocado en el problema (8) el 75% (6) presenta una alta felicidad y el 25% (2) presenta una media felicidad; de los participantes que se ubican en el nivel medio en afrontamiento enfocado en el problema (39) el 84.6% (33) muestra una alta felicidad y el 15.4% (6) muestra una felicidad media. En cuanto a la prueba de independencia de criterios y la medida de correlación de Pearson evidencia ausencia de correlación significativa ( $p>.05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables.

En concordancia al tercer objetivo:

**Tabla 5**

*Asociación entre la dimensión afrontamiento enfocado en las emociones y la felicidad en el trabajo en personal operativo en tiempos de pandemia (n=47)*

Felicidad en el trabajo	Afrontamiento enfocado en las emociones						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	3	75.0	28	84.8	8	80.0	39	83.0
Media	1	25.0	5	15.2	2	20.0	8	17.0
Total	4	100.0	33	100.0	10	100.0	47	100.0

Prueba de independencia de criterios  $X^2=.325$ ;  $p=.850$

Medida de correlación de Pearson  $r=.148$ ;  $p=.322$

En la tabla 5, se observa que de los participantes que se ubican en el nivel bajo en afrontamiento enfocado en las emociones (4) el 75% (3) muestra una alta felicidad y el 25% (1) una baja felicidad; de los participantes que se distribuyen en el nivel medio en afrontamiento enfocado en las emociones (33), el 84.8% (28) muestra una alta felicidad y el 15.2% (5) una felicidad media; y de los participantes que se ubican en el nivel alto en afrontamiento enfocado en las emociones (10), el 80% se muestra una alta felicidad (8) y el 20% (2) una felicidad media. En cuanto a la prueba de independencia y medida de correlación de Pearson se halló ausencia de significancia estadística en la correlación entre las variables ( $p>.05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables.

Respecto al tercer objetivo planteado en la investigación.

**Tabla 6**

*Asociación entre la dimensión otros estilos de afrontamiento y la felicidad en el trabajo en personal operativo en tiempos de pandemia (n=47)*

Felicidad en el trabajo	Otros estilos de afrontamiento				Total	
	Bajo		Medio			
	F	%	f	%	f	%
Alta	25	86.2	14	77.8	39	83.0
Media	4	13.8	4	22.2	8	17.0
Total	29	100.0	18	100.0	47	100.0

Prueba de independencia de criterios  $X^2=.559$ ;  $p=.455$

Medida de correlación de Pearson  $r=-.231$ ;  $p=.119$

En la tabla 6, se observa que del total de participantes que se ubican en el nivel bajo en otros estilos de afrontamiento (29), el 86.2% (25) muestra una alta felicidad y el 13.8% (4) muestra una felicidad media; y en del total de participantes que se distribuye en el nivel medio en otros estilos de afrontamiento (18), el 77% (14) muestra una alta felicidad y el 22.2% (4) una felicidad media. En lo que concierne a la prueba de independencia de criterios y medida de correlación de Pearson no hay presencia de significancia estadística en la correlación ( $p>.05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

Las organizaciones y el modo de operar han evolucionado en los últimos años; es así que, actualmente se percibe una sociedad más ligada a la tecnología, donde la actividad laboral ha cobrado nuevos giros, lo que demanda mayor rapidez y eficiencia, sumado a ello la coyuntura de la pandemia producto de la COVID-19 que ha obligado a las empresas adoptar protocolos de contención y evaluación de riesgos con el propósito de cuidar la salud física y emocional de los colaboradores y clientes (Sevilla, 2020), por lo que es necesario que frente a la presión latente los colaboradores hagan uso de adecuado de sus estrategias de afrontamiento para proteger su bienestar psicológico y por ende lograr la felicidad. En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y la felicidad laboral en una población de 47 colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad de Trujillo.

En la tabla 01 se consideró determinar la relación entre el afrontamiento y la felicidad en el trabajo, en la cual se halló que, las variables se relacionan positivamente de efecto pequeño y ausencia de significancia estadística ( $r=.169$ ,  $p>.05$ ); además, se muestra que de los participantes que se perciben ya sea en el nivel medio o alto en estrategias de afrontamiento estilan percibirse en su mayoría con una felicidad alta (81% y 100%). Lo hallado pone de manifiesto que los participantes que suelen hacer esfuerzos cognitivos y comportamentales con la finalidad de manejar demandas externas y/o internas que son valoradas como excedentes o desbordantes de las fortalezas del sujeto, no necesariamente su estado emocional y físico de satisfacción plena, será alta.

Lo encontrado guarda relación con las evidencias alcanzadas por Arias et ál., (2014) quienes, al relacionar la felicidad, síndrome de burnout y afrontamiento al estrés halló que, hay relación significativa entre el síndrome de burnout y felicidad ( $p<.01$ ), mas no hay presencia de relación significativa entre estrategias de afrontamiento con la felicidad ( $p>.05$ ). Es decir, los participantes que muestran rasgos marcados de estrés como es despersonalización o desgaste emocional suele verse afectada su felicidad, en tanto, quienes suelen usar ciertas estrategias



de afrontamiento para aplacar situaciones estresantes propias del entorno laboral afecta su felicidad.

Es así que, Gonzáles (2012) pone de manifiesto que el estrés es un enemigo silencioso que se instaura en los trabajadores como causa de una sobrecarga laboral, pésimos jefes, falsas expectativas de corte económico, bajo salario, ausencia de incentivos, entre otros, cualquiera de dichas situaciones fuerza a los individuos a manifestar estrés, por lo cual las empresas adoptan programas de bienestar laboral que trate con la problemática; en tanto, Alarcón (2016) refiere que la felicidad de un trabajador va a denotarse en su rendimiento, sus evidencias y en la forma como se relaciona con sus compañeros y clima de trabajo; asimismo, la felicidad se halla ligada a la satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Es decir, puede existir trabajadores que son explotados en su centro de labores, no obstante, en otros aspectos pueden hallarse satisfechos, lo cual conlleva a mostrar alta felicidad.

En cuanto al primer objetivo específico, Establecer el nivel de estrategias de afrontamiento al estrés en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad, los resultados obtenidos en la Tabla 2 demuestran que la población total de estudio se encuentra predominantemente el nivel medio con un índice de 89.4%; tal como lo manifiesta Cabrera (2017) en su investigación, cuyos resultados son similares, pues concluye que los niveles de estrategias de afrontamiento llegaron hasta un 84.2%, ubicando a su población en un nivel medio. En cuanto a las dimensiones de esta variable, estas también se encontraron en un nivel medio con 83% para enfoque al problema, un 70.2% para enfoque de las emociones y un 38% para otros estilos. Esto quiere decir que los colaboradores cuentan con conductas cognitivas predeterminadas por la experiencia que les permiten regular cualquier situación estresora; sin embargo, la reacción de cada persona es distinta y todo dependerá de la relación o vínculo que el sujeto tenga con su dilema (Rubio, 2019).

Así también, tenemos un 10.6% de la población encuestada que se ubicó en un nivel alto; de modo similar se evidencia que la dimensión de afrontamiento enfocado a las emociones predomina el nivel medio cuenta con un 21.3%,

indicando que las personas suelen reinterpretar las situaciones y aceptar que el conflicto está vigente y que requiere regular las emociones negativas que no permiten ver las soluciones aparentes. Por otro lado, también se obtuvo un nivel bajo en la dimensión Otros estilos con un índice de 61.7%, la cual hace referencia a la religión, la negación o desentendimiento conductual (Melgarejo, 2018)

El segundo objetivo precisó Establecer los niveles de felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad, los resultados de la Tabla 3, refieren que el total de la población manifiesta un 83% de nivel alto; esto se corrobora con lo que refiere la Organización de Naciones Unidas (ONU) la cual ubica al Perú en el puesto 65 de 156 países en el nivel de felicidad, es decir que las personas cuentan con un nivel aceptable de satisfacción en su vida personal y laboral Gestión (22 de marzo de 2019). En cuanto a las dimensiones de esta variable, también se ubican en un nivel alto la dimensión sentido positivo de la vida con 91.5%, satisfacción con la vida un 66%, realización personal un 53.2% y alegría de vivir 97.9%.

En cuanto al nivel medio, se obtuvo que el 17% de la población se encuentra en este nivel; asimismo en las dimensiones se tuvo niveles medio tales como 8.5% para el sentido de la vida, un 34% para la satisfacción, un 42.6% para la realización personal y solo un 2.1. % para la alegría de vivir; estos niveles pueden ser reflejo de las decisiones de la empresa, dado que Gestión (24 de setiembre de 2020) refiere que el 70% de las empresas han optado por dar prioridad al feedback del estado físico y mental de sus trabajadores y que han brindado a su personal los materiales necesarios para el trabajo remoto mixto.

En cuanto al nivel bajo de la población total, solo se obtuvo en unadimensión que es la realización personal; en cuanto a este nivel bajo se debe a la coyuntura que el país está atravesando (Torales, 31 de marzo de 2020).

Y como tercer objetivo específico que fue Establecer las dimensiones enfocadas al problema, enfocadas a las emociones y otros estilos de afrontamiento con la felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad, los resultados de la Tabla 4, demuestran que las variables se relacionan de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística ( $r = -.031$ ,

$p > .05$ ); además, se halló que, del total de participantes que se ubican en un nivel medio en estrategias de afrontamiento enfocado en el problema el 75% se percibe con una felicidad alta, y del total de quienes se muestran con un estilo de afrontamiento enfocado en el problema en el nivel alto, el 84.6% se ubica en el nivel alto. Lo hallado indica que, los colaboradores que estilen afrontar las situaciones estresantes centrándose en la situación conflictiva con respuestas automáticas basada en una postura ya existente, no necesariamente su estado emocional y físico de satisfacción plena, serán altas; asimismo, los estilos de afrontamiento por sí solos no determinan si un trabajador es feliz o no. Para ello, hay que recordar que la felicidad es subjetiva tal como lo plantea Alarcón (2006) quien plantea que la felicidad son momentos de satisfacción que puede o no ser relevantes antes una situación estresora.

A este respecto, las evidencias reportadas por Rosella y Del Pilar (2018) discrepan con los hallazgos correspondientes al primer objetivo específico, quienes hallaron que la dimensión del afrontamiento dirigido al problema se relaciona significativamente con el estrés ( $p < .05$ ), es decir, que los participantes que hacen uso de dicho estilo suelen presentar menores niveles de estrés; no obstante, cabe destacar que la segunda variable analizada es felicidad, la cual se refiere al bienestar subjetivo del colaborador, la cual puede hallarse asociada en mayor medida a otra variable disímil al afrontamiento centrado en el problema.

A su vez, Sandin (1995, citado por Lévano, 2018) pone de manifiesto que el estilo centrado en el problema, se halla destinada a la modificación de la simbiosis que hay entre el ambiente y la persona, siendo su principal función armonizar la fuente de estrés por medio de la negociación, resolución de problemas, manejo del tiempo, entre otros, con el fin de reducir los niveles de estrés del sujeto, empero la felicidad se refiere a un constructo planteado desde un enfoque positivista que no solo se limita hacer frente a las situaciones problema, sino apreciar los aspectos negativos de esta (Moyano et al., 2018).

Pero, Córdova y Sulca (2018) quienes estudiaron ambas variables concluyeron que hallaron relación significativa de estas dos a nivel general; sin embargo, muchas de las subescalas no tienen relación significativa con la felicidad,

los autores sugieren que esto se debe a la ausencia de situaciones estresoras en el test y que por otro lado priorizan el sentido positivo de la vida, el anhelo por lograr metas y el desarrollo como persona.

En cuanto a la segunda dimensión estilos de afrontamiento enfocado en las emociones con la felicidad en el trabajo, de lo cual se halló que, las variables se correlacionan positivamente de efecto pequeño ( $r=.148$ ), no obstante, no hay presencia de significancia estadística ( $p>.05$ ); asimismo, se reporta que de cada participante que se ubica en cada nivel (bajo, medio y alto) en afrontamiento enfocado en las emociones predominantemente se perciben con alta felicidad (75%, 84.8% y 80%). Lo encontrado indica, que los participantes que van en busca de soporte emocional, con el propósito destacar los aspectos positivos del conflicto, la aceptación y negación de la situación estresante y finalmente se refugian en la región, en ellos no necesariamente su estado emocional y físico de satisfacción plena será alta.

El hallazgo de Vera (2019) discrepa en cierto modo con las evidencias reportadas correspondientes al segundo objetivo específico, quien reportó que la felicidad se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral ( $r=.734^{**}$ ), concluyendo que los participantes con altos niveles de satisfacción laboral tienen a mostrar altos niveles de felicidad, en tanto, que en el presente estudio se halló que los colaboradores que se perciben en cualquier nivel de afrontamiento centrado en la emoción estilan mostrar alta felicidad. Sin embargo, cabe destacar que en el trabajo previo reportado por Vera (2019) las variables satisfacción laboral y felicidad son constructos con mayor afinidad, lo cual responde a la presencia de correlación alta y significativa.

En esa misma línea, Lazarus y Folkman (1986, citado por Melgarejo, 2017) ponen de manifiesto que la estrategia dirigida a las emociones, ayuda a emitir una respuesta con mayor equilibrio en el área emocional y proporciona sensaciones de tranquilidad al sujeto, a través de la percepción que se tiene de lo acaecido, con el objeto de realizar un ajuste de las reacciones de corte emocional; no obstante, se resalta que la felicidad hace referencia a un constructo que se refiere a una satisfacción plena (Alarcón, 2006).

Y finalmente en la dimensión de otros estilos de afrontamiento con la felicidad en el trabajo; se halló que, las variables se relacionan negativamente de efecto pequeño ( $r=-.231$ ), no obstante, no hay presencia de significancia estadística ( $p>.05$ ); además, se halló que de los participantes que se ubican en los niveles bajo y medio, en su mayoría se perciben con una alta felicidad (86.2% y 77.8%). Lo encontrado pone de manifiesto que, los participantes con una tendencia a evadir sus problemas o las situaciones conflictivas, no necesariamente su estado emocional y físico de satisfacción plena será menor.

Los resultados correspondientes al tercer objetivo específico discrepan de los hallazgos reportados por Roseella y Del Pilar (2018), quienes hallaron que los otros estilos de afrontamiento se relacionan significativamente con el estrés ( $p<.05$ ), concluyendo que, los participantes con tendencia a usar en mayor medida dichos estilos de afrontamiento suelen mostrar niveles de estrés alto. Empero cabe destacar los dos constructos evaluados en dicho estudio son muy afines, ya que, uno apunta a medir el estrés y el otro los estilos no productivos del estrés, difiriendo en cierto modo con la felicidad (el segundo constructo evaluado en el presente estudio).

Ante lo referido, Salvatore (2016) refiere que la felicidad se refiere a una multiplicidad de variables equilibradas, donde el sujeto consigue sopesar la vida que lleva con lo que tiene en mente, por lo que su felicidad se halla ligada con la consecución de objetivos, metas y anhelos personales. Es así que partiendo del supuesto para que el individuo muestre una adecuada felicidad se hace necesario mostrar un equilibrio de los acontecimientos imperantes del entorno con lo que sostiene en mente, el presente estudio no analizó dicho elemento como constructo a correlacionar con la felicidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que la relación positiva de efecto pequeño entre afrontamiento y felicidad en el trabajo no es significativa ( $r=.169$ ,  $p>.05$ ), destacando que de los participantes que se ubican ya sea en los niveles medio y alto en estrategias de afrontamiento estilan percibirse en su mayoría con alta felicidad en el trabajo (81% y 100%).
2. Se estableció que el nivel de estrategias de afrontamiento en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad es un nivel medio con una puntuación de 89.4% y en un nivel alto se tuvo al 10.6% de la población; asimismo, se muestra que en las dimensiones afrontamiento enfocado en el problema y afrontamiento enfocado en las emociones predominan en el nivel medio (83% y 70.2%), y en un nivel bajo se tuvo a la dimensión otros estilos que prevalece el nivel bajo con un 61.7%.
3. Se estableció que el nivel de Felicidad en el trabajo en los colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la Soledad se ubica en un nivel alto con un 83% de la población y 17% de ellos en un nivel medio; en cuanto a las dimensiones predomina el nivel alto (91.5%, 66%, 53% y 97%).
4. Se determinó que la relación de efecto trivial entre afrontamiento enfocado en el problema y felicidad en el trabajo no presenta significancia estadística ( $r=-.031$ ,  $p>.05$ ), considerando que de los participantes que se perciben en el nivel bajo y alto en afrontamiento enfocado en el problema suelen percibirse con alta felicidad en el trabajo (75% y 84.6%). En cuanto a la relación estrategias enfocadas en las emociones y felicidad en el trabajo, se determinó que no hay significancia estadística ( $r=.148$ ,  $p>.05$ ), considerando que de los participantes que se ubican en cualquiera de los niveles (bajo, medio y alto) en afrontamiento enfocado en las emociones estilan en su mayoría percibirse con alta felicidad en el trabajo (75%, 84.8% y 80%). Finalmente, en la relación de la dimensión otros estilos de afrontamiento y felicidad se determinó que en la relación negativa entre estos dos no hay presencia de significancia estadística ( $r=-.231$ ,  $p>.05$ ), destacando que del total de participantes que se perciben ya sea en los niveles bajo y medio en otros estilos de afrontamiento suelen percibirse en predominantemente con alta felicidad en el trabajo (86.2% y 77.8%).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la empresa Comunidad Campesina la Soledad, área de Recursos Humanos; diseñar y ejecutar herramientas preventivo promocionales dirigido a los colaboradores a quienes se les evaluó considerando la variable estrategias de afrontamiento y enfatizando en la variable estrategias enfocadas en el problema y estrategias enfocado en las emociones ya que se halló cierto porcentaje en el nivel bajo (17% y 8.5%) con el propósito de mejorar y/o incrementar dichos estilos, y como consecuencia reforzar la felicidad de los colaboradores.
2. Al Presidente de la empresa Comunidad Campesina la Soledad, incorporar o habilitar un Departamento o Gerencia de felicidad que se encargue exclusivamente del bienestar del colaborador y vele por sus necesidades, mediante encuestas, talleres y programas que faciliten la interiorización de las estrategias de afrontamiento ante el estrés y otras variables que se puedan suscitar.
3. A los profesionales de diversas carreras, replicar la investigación en una población más amplia y sobre la base de un muestreo probabilístico, con el objetivo de determinar si se reafirma las evidencias reportadas en el presente estudio o se discrepa.
4. A los profesionales de la salud mental y ocupacional a llevar a cabo una investigación cuasi experimental, donde se manipule la variable estrategias de afrontamiento por medio de la aplicación de un programa en los participantes, y como variable dependiente la felicidad, cuyo fin sea conocer cómo influye los estilos de afrontamiento sobre la felicidad laboral.

## REFERENCIAS

- Aguirre, K., Cárdenas, M., y Gonzales, D. (2018). *Estrategias de afrontamiento según los niveles de estrés en los Colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Bogotá D.C.* [Tesis de licenciatura, Corporación universitaria minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://n9.cl/mtzme>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. 40(1), 99-106. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alemán, A. (28 de mayo del 2019). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. *La República*. Recuperado de <https://n9.cl/ie1o>
- Alsomali, N., Mohammed, A., & Mohammed, K. (2016). Coping Strategies to Confront Problems and Work Stress among Health Practitioners According to Their Personality Type. *International Journal of Current Research in Medical Sciences*. <https://n9.cl/aqyz>
- Arias, W., Masías, A., y Justo O. (2014) Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada. *Revista Unife*. 22(1) 75- 88. <https://n9.cl/bqkib>
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*. 2(4), 25-38. <https://n9.cl/w1hgi>
- Cabrera, S. (2017). *Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al Estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://cutt.ly/Ch4mDBI>



- Carrasco (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos, 226.
- Castaño, E., y León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *Revista International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10(2), 245-257.  
<https://www.redalyc.org/pdf/560/56017095004.pdf>
- Cassaretto, M. y Chau, C. (2016). Stress Coping: Adaptation of the Questionnaire COPE in University's Students of Lima. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*. 2, 95-109. <https://n9.cl/hdbjw>
- Castillo, J. (30 enero del 2015). El 58% de los peruanos sufre de estrés. *RPP Noticias*. <https://n9.cl/mnvju>
- Córdova, J. y Sulca, L. (2018). *Estilos de afrontamiento y felicidad en estudiantes de la facultad de psicología de una universidad particular de Lima*. (Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma). Repositorio URP. <https://n9.cl/q9fq>
- Da Silva, T. (2018, 22 de febrero). Compromiso laboral y felicidad del colaborador. *Forbes*. <https://n9.cl/k2ajc>
- Del Río, M. (S/F). ¿Cómo hacer frente a los problemas? Estilos y Estrategias de afrontamiento al estrés. *Revista Psicoabreu*. <https://n9.cl/7iaul>
- De la Torre, D. y Marroquín, J. (2017). *Felicidad y estilos de afrontamiento al estrés en mujeres con diagnóstico de cáncer de mama del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur*. (Tesis para optar el título profesional de psicólogos, Universidad Nacional de San Agustín). Repositorio UNSA. <https://cutt.ly/ehmsoY9>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2002, 10 de junio). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of live. *Annual*

*Review Psychology*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12172000/>

- Fernández A. (2009) ¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad. *Revista de Salud mental*, 32(5), 439-440. <https://n9.cl/m1b0>
- Folkman, S., Lazarus, R., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter out-comes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992- 1003.
- Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions. *The magazine of Sigma American Scientist*. <https://n9.cl/q5vht>
- García, O. (19 de marzo del 2018). ¿En qué puesto estamos en el Ránking Mundial de la Felicidad? *Revista Somos*. <https://n9.cl/j57a>
- Gestión. (22 de marzo del 2019). Ranking de los 10 países más felices del mundo, según la ONU. *Gestión*. <https://n9.cl/4rua4>
- Gestión. (24 de setiembre del 2020). El 64% de empresas que aplicará el trabajo remoto lo hará al menos 3 días por semana. *Gestión*. <https://cutt.ly/OhngcFQ>
- Gonzales, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: Un acercamiento a narrativas cotidiana. *Argumentos estudios científicos de la sociedad*. 25(70), 171-192. <https://n9.cl/oluj0>
- Herrera, L. y Perandones T. (2017). Felicidad subjetiva, sentido del humor y personalidad en la docencia. *Revista de psicología INFAD*. 3(1), 1-11. <https://n9.cl/r5jh9>
- Hernández, E., Cerezo, S. y López, G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 15 (3), 161-166. <https://n9.cl/r6z0i>
- Lafuente, F. (02 de junio del 2020). Cómo la felicidad se puede convertir en un bien estratégico para enfrentar a la pandemia. *Mba & educación ejecutiva*.

<https://n9.cl/5rvye>

- Lévano, J. (2018). *Afrontamiento al estrés en el personal militar de diferentes unidades hospitalarias del Hospital Militar Central del Perú "Crl. Luis Arias Schreiber"*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal). Repositorio virtual UNFV. <https://n9.cl/6cugy>
- Lyne, K., & Roger, D. (02 de agosto de 2020). A psychometric reassessment of the COPE questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 29, 321-335. <https://n9.cl/gmbd9>
- Marqués, L. (19 de marzo de 2020). General Mental Health and Coping Strategies. *Massachusetts General Hospital*. <https://n9.cl/nd9m5>
- Melgarejo, C. (2017). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/4movb>
- Moyano, E., Dinamarca., D., Mendoza-Llanos, R. y Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de Felicidad para Adultos (EFPA). *Terapia psicológica, Scielo* 36(1), 37-49. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082017000300033>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1),227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Portafolio. (29 de noviembre de 2017). Estrés laboral, el enemigo silencioso de la productividad empresarial. <https://n9.cl/tcvmz>
- Reynoso, L. y Seligson, I. (2002). Psicología y salud. *Revista psicológica universidad autónoma de México*. <https://n9.cl/6y3x>
- Rosella, M. & Del Pilar. (2018). *Job stress and strategies of confrontation in nurses Of the surgical center Hospital Víctor to lasso Echegaray, Trujillo*.

(Tesis para optar el título de: segunda especialidad profesional en enfermería, Universidad Nacional de Trujillo). Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://n9.cl/a9pz>

Rubio, M. 2019. *Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en internos por el delito contra el patrimonio del establecimiento penitenciario Tarapoto, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/9cn8b>

Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución a problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Institute of Work Helth & Organizations*. 3, 1-37. *Portafolio*. <https://n9.cl/3k7o4>

Salanova, M., Lorens & Martinez I. (2016). Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations. *Psychologist Papers*. 37(3), 177-184. <https://n9.cl/j1ct3>

Salvatore, M. (2016). Felicidad en el trabajo. *Psychologist Papers*. 37(2), 143-151. <https://n9.cl/djnga>

Sevilla (27 de abril del 2020). Evolución laboral del Covid-19 y su incidencia en las empresas. *Radio Sevilla*. <https://n9.cl/76oc>

Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-americana Enfermagem*, 15(3). <https://n9.cl/px0hd>

Teixeira, C., Gherardi-Donato E., Pereira S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Revista Enfermería Global*. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/administracion3.pdf>

Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. & Ventriglio, A. (2020). The

outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health.  
*Int J Soc Psychiatry*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32233719/>

Vera, S. (2019). *Felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario "Renacer", Otuzco-2019. (Tesis para optar por el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano)*. Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/utvoz>

Ventura-León, J. (27 de junio de 2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*. <https://n9.cl/hki2> Walter, L., Masías, A. y Justo, O. (2014). Happiness burnout and coping styles in a private company. *Revista psychology* 22(1), 75- 88. <https://n9.cl/6qc6h>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala	Escala de medición
<b>Estrategias de afrontamiento al estrés.</b>	Esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de estrategias de afrontamiento al estrés COPE (Casuso, 1996)	Estilos de afrontamiento enfocados en el problema  Estilos de afrontamiento enfocado en las emociones  Otros estilos adicionales de afrontamiento	Afrontamiento activo: 1,14,27,40 Planificación: 2,15,28,41 La supresión de otras actividades: 3,16,29,42 La postergación del afrontamiento. 4,17,30,43 La búsqueda de apoyo social por razones instrumentales: 5,18,31,44 La búsqueda de apoyo social por razones emocional: 6,19,32,45  Reinterpretación positiva y crecimiento: 7,20,33,46 La aceptación: 8,21,34,47 Acudir a la religión: 9,22,35,48 Negación: 11, 24, 37,50 Enfocar y liberar emociones: 10, 23, 36,49 Desentendimiento conductual: 12,25,38,51 Desentendimiento cognitivo: 13,26,39,52	Ordinal
<b>Felicidad en el trabajo</b>	Es el estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de la felicidad de Lima, elaborada por (Alarcón, 2006).	Sentido positivo de la vida.  Satisfacción con la vida.  Realización personal.  Alegría de vivir	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 16.  01, 03, 04, 05, 06, 10.  08, 09, 21, 24, 25, 27.  12, 13, 15, 16.	Ordinal

## Anexo 2: Cuestionario de estilos de afrontamiento – COPE

Responde a cada una de las preguntas poniendo un aspa en el número que más se asemeje a la respuesta elegida.

1=Nunca hago

esto 2= A veces

hago esto

3= A menudo hago

esto 4= Siempre

hago esto

	Ítems	1	2	3	4
1.	Realizo acciones adicionales para deshacerme del problema.				
2.	Trato de obtener una estrategia acerca de lo que debo hacer.				
3.	Dejo de lado otras actividades para poder concentrarme en el problema.				
4.	Me obligo a esperar hasta que sea el momento indicado para actuar.				
5.	Les pregunto a personas que han tenido experiencias similares a la mía sobre lo que hicieron.				
6.	Hablo sobre mis sentimientos con alguien.				
7.	Busco algo positivo en lo que está ocurriendo.				
8.	Aprendo a vivir con el problema.				
9.	Busco ayuda de Dios.				
10.	Me disgusta y doy rienda suelta a mis emociones.				
11.	Me resisto a creer lo que haya ocurrido.				
12.	Desisto en el intento de lograr lo que quiero.				
13.	Me dedico al trabajo o a otras actividades sustitutas para no pensar en el problema.				

14.	Concentro mis esfuerzos en hacer algo con respecto al problema.				
15.	Elaboro un plan de acciones.				
16.	Me concentro en tratar este problema y si es necesario dejo de lado otras cosas.				
17.	Desisto en hacer cualquier cosa hasta que la situación lo permita.				
18.	Trato de recibir el consejo de alguien sobre qué hacer.				
19.	Trato de conseguir apoyo emocional de amigos o parientes.				
20.	Trato de ver el problema desde otra perspectiva para verlo más positivamente.				
21.	Acepto que el hecho que ha ocurrido no puede cambiarse.				
22.	Pongo mi confianza en Dios.				
23.	Dejo salir mis emociones libremente.				
24.	Trato de convencerme que realmente el problema no ha ocurrido.				
25.	Simplemente renuncio a tratar de conseguir mi meta.				
26.	Voy al cine o veo televisión para pensar menos en el problema.				
27.	Hago lo que tiene que hacerse paso a paso.				
28.	Reflexiono mucho sobre los pasos a seguir.				
29.	Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema.				
30.	Me aseguro de no empeorar las cosas al actuar apresuradamente.				
31.	Hablo con alguien para informarme más sobre la situación.				



32.	Hablo con alguien acerca de cómo me siento.				
33.	Aprendo algo sobre la experiencia que estoy viviendo.				
34.	Me acostumbro a la idea de que el hecho sucedió.				
35.	Trato de encontrar consuelo en mi religión.				
36.	Siento mucha tensión emocional y me doy cuenta que la expreso con igual intensidad.				
37.	Actuó como si no hubiese ocurrido nada.				
38.	Reconozco que no puedo enfrentarlo y dejo de intentar.				
39.	Sueño despierto sobre otras cosas diferentes al problema.				
40.	Tomo medidas directas para evitar que el problema siga.				
41.	Pienso en la mejor manera de manejar el problema.				
42.	Trato por todos los medios de evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos de enfrentar la situación.				
43.	Me abstengo de hacer cualquier cosa apresuradamente.				
44.	Hablo con alguien acerca de que podría hacer acerca del problema.				
45.	Busco la acogida y comprensión de alguien.				
46.	Trato de madurar a consecuencia de la experiencia vivida.				

47.	Acepto la realidad de lo sucedido.				
48.	Rezo más de lo usual.				
49.	Me altero y soy consciente de ello.				
50.	Me digo a mí mismo "esto no es real".				
51.	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en solucionar un problema.				
52.	Duermo más de lo usual.				

### Anexo 3: Escala de Felicidad en el trabajo

#### Instrucciones

Más abajo 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)

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

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

26.	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27.	Creo que no me falta nada.					

**Anexo 4: Índices de consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de estilos de afrontamiento**

Variable/ dimensiones	Nº Ítems	$\alpha$
Afrontamiento enfocado en el problema	24	.76
Afrontamiento enfocado en las emociones	8	.75
Otros estilos de afrontamiento	20	.78

*Nota:*  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

**Anexo 5: Índices de consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de felicidad en el trabajo**

Variable/ dimensiones	N° Ítems	$\alpha$
Sentido positivo de la vida	11	.86
Satisfacción con la vida	6	.89
Realización personal	6	.91
Alegría de vivir	4	.77

*Nota:*  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

## Anexo 6: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

*Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de los instrumentos de estrategias de afrontamiento y de felicidad laboral en personal operativo en tiempos de pandemia (n=47)*

Variable/ dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Estrategias de afrontamiento	.969	47	.234
Afrontamiento enfocado en el problema	.961	47	.120
Afrontamiento enfocado en las emociones	.975	47	.405
Otros estilos de afrontamiento	.980	47	.604
Felicidad en el trabajo	.957	47	.083
Sentido positivo de la vida	.917	47	.003
Satisfacción con la vida	.953	47	.056
Realización personal	.938	47	.015
Alegría de vivir	.872	47	.000

*Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística*

Se puede apreciar la distribución de las puntuaciones de los instrumentos de estrategias de afrontamiento y felicidad en el trabajo aplicado en la muestra de estudio, de tal modo que, para el total instrumento de estrategias de afrontamiento y sus dimensiones la distribución es normal ( $p > .05$ ), asimismo, para el total del instrumento de felicidad en el trabajo y la dimensión satisfacción con la vida la distribución también es normal ( $p > .05$ ), en tanto, para las dimensiones sentido positivo de la vida, realización personal y alegría de vivir la distribución no es normal ( $p < .05$ ).



## Anexo 7: Puntos de corte para el instrumento de estrategias afrontamiento

Nivel	Dimensiones									Estrategias de afrontamiento		
	Afrontamiento enfocado en el problema			Afrontamiento enfocado en las emociones			Otros estilos de afrontamiento					
Alto	73	-	96	25	-	32	61	-	80	157	-	208
Medio	49	-	72	17	-	24	41	-	60	105	-	156
Bajo	24	-	48	8	-	16	20	-	40	52	-	104

## Anexo 8: Puntos de corte para el instrumento de felicidad en el trabajo

### *Puntos de corte para el instrumento de felicidad en el trabajo*

Nivel	Dimensiones												Felicidad en el trabajo		
	Sentido positivo de la vida			Satisfacción con la vida			Realización personal			Alegría de vivir					
Alta	51	-	55	23	-	30	23	-	30	16	-	20	100	-	135
Media	27	-	40	15	-	22	15	-	22	10	-	15	64	-	99
Baja	11	-	26	6	-	14	6	-	14	4	-	9	27	-	63





## Anexo 11: Carta enviada a la empresa Comunidad Campesina la Soledad.



### **“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

Trujillo, 11 de noviembre de 2020

#### **CARTA N° 075-V-2020/JEPGT-UCV**

Sr. Carlos Constante Bustamante Rosales

**Presidente**

**Comunidad Campesina “La Soledad”**

**Presente.** -

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **LIZ GRETTEY ZAPATA VALLE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **“ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y LA FELICIDAD EN EL TRABAJO EN PERSONAL OPERATIVO EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la felicidad en el trabajo del personal operativo de una empresa privada.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y respeto.



**DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO**

**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO-TRUJILLO**  
Universidad César Vallejo

## Anexo 12: constancia de aplicación de las evaluaciones.



### CONSTANCIA

Quien suscribe, Ing. Carlos Constante Bustamante Rosales, Presidente de la Comunidad Campesina la Soledad, **HACE CONSTAR** que, la señorita:

### **Lic. Liz Gretty Zapata Valle**

Ha realizado evaluaciones al personal de esta institución vía online, en las siguientes fechas

- 02 de noviembre al 11 de noviembre del presente año.

Durante el desarrollo de su trabajo, la psicóloga demostró responsabilidad y eficiencia.

Se expide el presente certificado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 26 de diciembre del 2020.

Carlos Bustamante Rosales  
Presidente de La Comunidad Campesina La Soledad