



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

El Grit, Satisfacción Laboral y Felicidad en el trabajo en una muestra
de jóvenes y adultos a nivel nacional

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Liñan Barriga, Frank Diego (ORCID: 0000-0001-9855-9694)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Se lo dedico a Dios, por darme salud en todo momento y cuidar de mis seres queridos.

A mi hijo, padres y hermanos, por darme el apoyo necesario en todo momento e inculcarme los valores que me hacen persona de bien.

Agradecimientos

A los docentes, por su acompañamiento y guía durante el presente estudio, asimismo, a los autores del instrumento por permitirme utilizar la escala y culminar la investigación y finalmente a cada uno de los participantes, por su disponibilidad para participar en la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de las variables sociodemográficas	24
Tabla 9. Estimación de mediación	32
Tabla 10. Índice de bondad de ajuste para el modelo general	32

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo estructural del estudio	3
Figura 2. Relación mediacional	22
Figura 3. Regresión Estructural del modelo general	33

Resumen

En este estudio de investigación tuvo como objetivo analizar el papel mediador de la satisfacción laboral entre el grit y felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, estrategia asociativa - explicativo y con una finalidad aplicada. La muestra estuvo conformada por 364 trabajadores de todo el Perú, asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta mediante las escalas aplicadas (Adaptación argentina de la Escala Grit-O de Tortul et al., Adaptación de Escala de satisfacción laboral de Boluarte y Merino, y la Escala para medir la felicidad en el trabajo de Gambini). En los resultados se observó que el valor indirecto [(a x b), $p < .005$], es estadísticamente significativo, ya que cumple con el criterio $p < .05$, por otro lado, el valor directo [(c), $p < .137$], no es estadísticamente significativo, ya que no cumple con el criterio $p < .05$, señalando una mediación completa, lo cual indica, que la variable grit no estaría explicando directamente a la felicidad en el trabajo, pero sí de manera indirecta con la variable satisfacción laboral.

Palabras clave: Grit, satisfacción laboral, felicidad en el trabajo.

Abstract

In this research study, the objective was to analyze the mediating role of job satisfaction between grit and happiness at work in a sample of young people and adults at the national level. The research design was non-experimental, cross-sectional, associative - explanatory strategy and with an applied purpose. The sample consisted of 364 workers from all over Peru, likewise, the data collection technique was the survey using the applied scales (Argentine Adaptation of the Grit-O Scale by Tortul et al., Adaptation of the Boluarte Job Satisfaction Scale and Merino, and Gambini's Scale for Measuring Happiness at Work). In the results, it was observed that the indirect value [(axb), $p < .005$], is statistically significant, since it meets the $p < .05$ criterion, on the other hand, the direct value [(c), $p < .137$], is not statistically significant, since it does not meet the $p < .05$ criterion, indicating a complete mediation, which indicates that the variable grit would not be directly explaining happiness at work, but indirectly with the job satisfaction variable.

Keywords: Grit, job satisfaction, happiness at work.

I. INTRODUCCIÓN

El impacto de la pandemia en el empleo peruano es notorio, ya que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) manifiesta que entre marzo y junio del 2020, la población ocupada ha disminuido en un 39,6% equivalente a seis millones 720 mil personas. Las estadísticas brindan una visión problemática del ámbito laboral, siendo el capital humano lo más importante de la organización, por lo tanto, es importante conocer las necesidades y factores motivadores que influyen en su desempeño laboral.

Es así como, dentro de los factores psicológicos tenemos el Grit, que es la capacidad de perseverancia y pasión de la persona para alcanzar sus logros, resistiendo las adversidades de la vida (Duckworth et al. 2007). Asimismo, Credé et al., (2017) explica la importancia del Grit, al comparar los resultados de las actividades específicas de las personas, pese a tener el mismo nivel de habilidad. Resaltando que las personas con niveles más altos de Grit, no se enfocan en metas a corto plazo, sino por el contrario utilizan sus capacidades para hacer frente a los contratiempos y fracasos.

Diversos estudios sobre el Grit han demostrado que el constructo tendría gran poder de predecir el desempeño académico y laboral, en los distintos ámbitos profesionales y en la tenacidad frente a las actividades aburridas (Duckworth y Quinn, 2009; Perkins-Gough, 2013; Eskreis-Winker et al. 2014). Sin embargo, en el contexto peruano no se evidencian estudios sobre el Grit y la relevancia que tiene en el ámbito profesional, es por ello que radica la importancia de estudiarlo y su relación con otras variables, para tener un mayor alcance de sus resultados.

Por otro lado, la satisfacción laboral es un tema muy investigado en el campo organizacional, pues busca conocer la motivación de los trabajadores dentro de las organizaciones, siendo el estado de bienestar que tiene un trabajador en su espacio laboral, la actitud que tienen a la hora de realizar sus funciones, la relación con su entorno y las expectativas personales. Es así, que Moreno (2019) indicó que estudios realizados en diferentes países, demostraron que las circunstancias psicosociales dentro del trabajo podrían impactar de manera negativa en los trabajadores y sobre todo en su vida laboral. Por su parte, la Agencia Europea en

el 2008, emitió un informe para la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) donde evidencio que el tipo de contratación del personal y la inseguridad dentro del puesto de trabajo, podrían repercutir en el bienestar del colaborador.

En consecuencia, las empresas se vienen educando en distintas teorías que permitan incrementar la satisfacción laboral de todos sus trabajadores. Herzberg (1959) presento la teoría bifactorial, señalando la existencia de factores que se asocian a la satisfacción laboral, a los cuales denomino factores motivadores, mientras que, para la insatisfacción laboral, los denomino factores higiénicos. Asimismo, señalo que el incremento de las actividades podría alcanzar la satisfacción laboral, transformando las actividades en retos mediante el aumento de responsabilidades y propósitos (Manso, 2002).

Finalmente, y no menos importante, tenemos a la felicidad que es un tema muy complejo y que se remonta a muchos siglos, pues no precisa una definición exacta y causa específica, sino la suma de factores como la genética, sexo, actividades realizadas, características personales, nivel de estudios, etcétera (Judge et al. 2002). En las últimas décadas, se incrementó los estudios sobre los efectos de la felicidad en las distintas esferas de nuestra vida, como en el ámbito familiar, laboral y otros., este último tomo más importancia, pues hay un interés por estudiar la felicidad en el trabajo y dimensiones asociadas (Hosie et al. 2009).

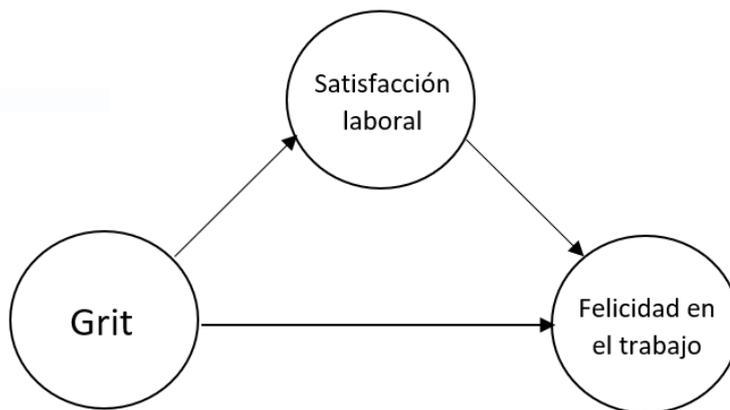
La relación de satisfacción laboral y felicidad en el trabajo es un tema de estudio reciente, esto se comprueba con el estudio de Wright y Bonett (2007), que lleva por título: *Job satisfaction and psychological well being as nonadditive predictors of workplace turnover*, quienes analizaron en una muestra de 112 trabajadores de la misma organización y concluyeron que existe relación positiva de manera directa entre las dos variables mencionadas. Posteriormente, Martinez-Marti y Willbald (2016) señalaron que la felicidad se relacionaba con la vida placentera y llena de significado, se desconocía con certeza el impacto en la satisfacción laboral, luego de realizar un estudio con una muestra de 752 colaboradores de distintas organizaciones, comprobaron tres determinantes para la felicidad: placer, significado y compromiso, señalando que tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral.

Dentro del área organizacional, “la felicidad constituye hoy un problema de investigación científica con implicaciones directas en la gestión del talento humano” (Yamamoto, 2013, p. 14). Por lo tanto, resulta de suma importancia conocer que influencia a la felicidad en el trabajo, lo cual permitirá tener a colaboradores a gusto en su puesto de trabajo y tener un panorama más amplio con respecto a este tema, que aún continúa investigándose por diversos autores, ya que no se precisa a la fecha con datos exactos (Warr, 2013).

Por consiguiente, para esta investigación fue importante conocer el rol mediador que estaría cumpliendo la satisfacción laboral en la relación de la variable grit y felicidad en el trabajo (ver figura 1).

Figura 1

Modelo estructural del estudio



Por lo tanto, el objetivo general de la investigación es analizar el rol mediador de la satisfacción laboral entre el grit y la felicidad en el trabajo, como objetivos específicos del estudio tenemos: a) Conocer en qué medida el grit explica la satisfacción laboral. b) Conocer en qué medida la satisfacción laboral explica a la felicidad en el trabajo. c) Conocer en qué medida el grit explica la felicidad en el trabajo.

Es así que, la pregunta general es: ¿Modera la satisfacción laboral en la influencia entre el grit y la felicidad en el trabajo?, como específicas: 1) ¿En qué medida el grit explica la satisfacción laboral?, 2) ¿En qué medida la satisfacción laboral explica la felicidad en el trabajo?, 3) ¿En qué medida el grit explica la felicidad en el trabajo?

Mediante la justificación se aborda la importancia y fundamentación de la investigación, respondiendo a las preguntas por qué y para qué se realiza la investigación (Sánchez et al. 2018). En ese marco, la investigación tiene una relevancia social, ya que, los resultados de la investigación beneficiarán a las de las distintas entidades laborales, puesto que, los datos recabados podrán ser utilizados por diversos profesionales encargados de elaborar proyectos convenientes y eficaces en favor del sector laboral, con el objetivo de compensar los problemas encontrados en el mercado laboral peruano. A nivel práctico, permitirá orientar a las representantes del mercado laboral a tomar conciencia, con respecto a la importancia del estudio de estas variables, permitiendo identificar las causas de la felicidad en el trabajo, mejorando el grado de satisfacción de los colaboradores en el contexto laboral peruano. Finalmente, tiene un valor teórico, puesto que la investigación será de gran aporte para investigaciones futuras, tomando en cuenta que será la primera investigación que relacione las tres variables mencionadas, dentro del mercado laboral peruano.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda bibliográfica de las variables Grit, Satisfacción laboral y Felicidad en el trabajo planteadas en la investigación, en las fuentes electrónicas como Renati, EBSCO, Scopus, Proquest, Dialnet, Scielo y Google Scholar, iniciando la búsqueda desde el 15 de abril del 2021 hasta el 20 de mayo del 2021, como “Felicidad en el trabajo, Grit y Satisfacción laboral”, “Grit, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo” y “Satisfacción laboral, Grit y felicidad en el trabajo”. Sin embargo, no se evidencian investigaciones que engloben las tres variables descritas dentro del contexto peruano e internacional, y esto demuestra la importancia de investigar la relación de estas variables y sus efectos dentro del ámbito nacional.

Es así, como tenemos en primer lugar al Grit, Duckworth et al., (2007) define inicialmente al Grit como la perseverancia y la pasión por los metas a largo plazo. Explicando la perseverancia como la capacidad de mantener el esfuerzo antes las adversidades y a la pasión como la fuerza para involucrarte con los objetivos y emociones que desencadenan, manifestando un entusiasmo prolongado. Por lo tanto, el Grit se evidencia como el trabajo arduo sobre los objetivos, sosteniendo el esfuerzo y el interés a lo largo de los años, pese a los obstáculos, estancamientos y dificultades. Posteriormente, Duckworth y Gross (2014) la definen como la búsqueda insaciable de una meta de mayor jerarquía a pesar de las dificultades. Esta definición esclarece con mayor detalle al Grit, pues es una idea que evoluciona con el pasar del tiempo y permitió entender de forma más clara y concisa la variable Grit.

Es así que, Kaplan y Koval (2015) presentan al Grit como cuatro factores determinantes, los cuales son Guts (agallas), Resilience (resiliencia), Initiative (iniciativa) y Tenacity (tenacidad) (Merentes, 2019). Posteriormente, Duckworth (2016, citado por Merentes, 2019) en sus investigaciones indicó que el éxito está condicionado por dos factores de determinación individual. Haciendo referencia a la resiliencia y una fuente de motivación para alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, Duckworth et al., (2007) señaló que el Grit podría tener cuatro componentes: como el interés, donde la persona con pasión y perseverancia podrá

señalar que ámbitos de su empleo no le agradan menos que otros, mientras tanto la mayoría puede mantener al menos una o dos labores que no le agradan. Sin embargo, de manera general su empleo les encanta y es representativo para ellos. Por otro lado, tenemos a la práctica, luego de haber identificado un área en específica y tener disposición por ella, se entregan de manera ardua a practicar hasta poder dominarla, pese a lo compleja que pueda ser esta, ya que, el grit radica en no tener un exceso de confianza. En tercer lugar, tenemos al propósito, donde la pasión incrementa cuando la persona está seguro de que su empleo resulta ser significativo, mientras que en otras personas la impresión de propósito nace después. Finalmente, surge la esperanza que no es otra cosa, que estar al nivel de la perseverancia, de inicio a fin, teniendo en cuenta la importancia de aprender a seguir aun cuando las cosas se tornen complicadas.

Mientras que, Datu et al., (2016, citado por Merentes, 2019) propusieron la consistencia del interés, como el equilibrio del interés hacia el cumplimiento de metas a lo largo del tiempo, y la constancia como la capacidad de mantener el esfuerzo ante la adversidad. Mientras que la perseverancia del esfuerzo, simboliza la preferencia de los individuos en mantener durante el tiempo y con la energía necesaria para realizar las tareas de forma duradera en cualquier contexto con la misma fuerza.

El estudio del Grit se inicia apoyado en las investigaciones que realizaron tres teóricos, el primero en iniciar los estudios fue Galton (2000) quien tenía interés en conocer la raíz de la inteligencia, asimismo, conocer cómo podría medirla y de esta forma explicar el desempeño del individuo. Por otro lado, Darwin (1981) reanuda los estudios de Galton, señalando que el trabajo y la pasión son más importantes que la inteligencia. Por último, James (1907) indica que no existe relación entre el desarrollo de las habilidades y el potencial del individuo (citado en Duckworth, 2016).

Otro de los procesos mentales que tiene implicancia con el Grit y que ha resultado ser determinante en el logro de objetivos, es la motivación. Precisamente se trata de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) la cual define que las motivaciones de control o motivaciones autónomas guían conductas o genera el cambio de las

demás (Deci & Ryan, 2008, citado en Stover et al. 2017). Finalmente, la eficacia personal o autoeficacia, comprendido como el discernimiento de llevar a cabo ciertas competencias en un determinado momento, pues indica que podría favorecer de manera positiva o negativa, generando éxito o fracaso (Bandura, 1977; Feltz y Chase, 1998; Feltz et al. 2008, citado en Ede et al. 2011).

Finalmente, Duckworth et al., (2007) y Credé et al., (2017) hallaron que el Grit, se relaciona con el Factor C (responsabilidad) perteneciente al Modelo de los Cinco Grandes, los cuales son: Apertura a la experiencia, neuroticismo, responsabilidad, amabilidad y extroversión, propuestos por Costa y McCrae (1992). Para esta variable se tomará como teoría *El modelo de los Cinco Grandes*, el cual se basa en señalar que hay cinco dimensiones de la personalidad que abarcarían en su gran mayoría los rasgos de la personalidad que existen. McCrae y Costa (1989) mencionan que la personalidad podría entenderse en términos de las cinco dimensiones planteadas, señalando que estos serían independientes de la cultura, lenguaje de las personas y que estos mismos, se mantendrán estables de manera relativa a lo largo de toda su vida. Asimismo, se menciona que el modelo de los Cinco Grandes, sería la solución adecuada al punto entre los tres factores que propone Eysenck y los dieciséis factores propuestos por Catell. De igual forma, el modelo de los Cinco Grandes propuesto por Costa y McCrae también estaría compuesto por factores de segundo orden, los cuales denomino facetas, que están dentro de cada factor “grande” (McCrae & Costa, 1996):

- Apertura a la experiencia: Se expone como dimensión de estilo cognitivo, el cual diferencia a los individuos creativos, imaginativos, con inclinación intelectual que tienen gusto por el arte y suelen ser perceptivos a la belleza. Sus facetas o rasgos específicos son: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores.
- Responsabilidad: es el grado de organización, control, persistencia y motivación de la conducta, dirigida a las metas. Sus facetas o rasgos específicos son: competencia, orden, sentido del deber, necesidad del logro, autodisciplina y reflexión.

- Extraversión: se describen a menudo como personas llenas de vida, con gran energía y con postura positiva en relación a la conformación de grupos. Destacan en actividades donde se necesita la interacción con otras personas. Sus facetas o rasgos específicos son: Cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda emociones y emociones positivas.
- Amabilidad: se caracteriza por la habilidad de establecer relaciones interpersonales, suelen ser altruistas y tienen disposición a preocuparse de los demás. Sus facetas o rasgos específicos son: confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad social.
- Neuroticismo: es la tendencia a sentir emociones negativas, como por ejemplo miedo, tristeza o enojo y sentimientos de culpa. Sus facetas o rasgos específicos son: ansiedad, hostilidad, depresión, timidez, impulsividad y vulnerabilidad.

Por ello, Duckworth et al., (2007) realizaron un estudio en el 2004 dentro de la academia militar en West Point. Una de las condiciones para ingresar a la academia, era tener una calificación muy alta en el Examen de la Evaluación Académica para lograr el ingreso a una de las universidades de EE.UU. Dentro del proceso de evaluación, se presentan aproximadamente 14 000 postulantes, luego de pasar las pruebas académicas y físicas solo consiguen ingresar 1200 personas como cadetes. Dentro de los dos primeros meses se evidencio que un 20 % abandono al desarrollar el Beast, un plan de preparación de siete semanas. Esta situación llamo mucho la atención de Duckworth, pues no comprendía como las personas luego de pasar dos años procurando ingresar a la academia abandonaban el plan de siete semanas, es así como logro identificar que en algunas ocasiones lo hacían por falta de habilidades. Mediante entrevistas a los aspirantes, logro crear una serie de interrogantes que mostraban el significado de Grit.

Es así como, el resultado de las interrogantes realizadas por Duckworth la denomino Escala Grit, una prueba de 12 ítems, la cual evaluaba la forma de como

las personas abordaban su vida con Grit (Duckworth, 2016, citado en Barriopedro et al. 2018). Sin embargo, la prueba no presento buenas propiedades psicométricas, y por ello, Duckworth y Quinn (2009) proponen una Short Grit Scale de ocho ítems, presentando una escala con mejores propiedades psicométricas, que presenta dos dimensiones con una correlación moderada entre sus dos factores.

Mediante diversos estudios, el Grit se ha relacionado con diversas variables, como por ejemplo la creatividad, Tomlinson (2013) señala que es inusitado que las personas de manera general, pongan en práctica su creatividad en campos o situaciones en las cuales no se encuentren atraídos o en los cuales no sientan algún tipo de atracción. También, ha sido relacionado con la variable practica deliberada, la cual ha sido mediadora entre el Grit y la consecución del éxito. La cual se entiende por encaminarse en una actividad planeada y trazada para aumentar algún aspecto del rendimiento. En cuanto al feedback informativo y a tiempo sobre el rendimiento se vuelve prioridad para prestar total atención en cambiar un aspecto del desempeño (Duckworth et al. 2011).

Otra variable que se ha relacionado al Grit es la disposición a la felicidad. Von Culin et al., (2014) han señalado que las desigualdades personales en relación al rasgo Grit provienen de las distintas formas en que el individuo se acerca a la felicidad, así como también de sus desigualdades motivacionales, hallando relaciones positivas entre el Grit, el compromiso y el significado, en cambio, hallaron relaciones negativas con el placer. En tanto, a la perseverancia del esfuerzo se hallaron relaciones positivas con la variable compromiso, pero negativas con el placer. Por otro lado, Hill et al., (2016) hallo relaciones positivas del Grit con el propósito y el afecto positivo, señalando que podrían ser dos potenciales predictores del Grit. Asimismo, Suzuki et al., (2015) hallaron fuertes relaciones del Grit con la variable orientación al significado, pero en menor medida con la orientación al compromiso y de forma inversa con la orientación al placer. La relación del Grit con la felicidad está determinada, porque hipotéticamente se espera que las personas estimuladas por el compromiso en situaciones productivas estarán fundamentalmente encaminadas a mantener el esfuerzo para metas a largo plazo (Von Culin et al. 2014).

Finalmente, Datu et al., (2016) examinaron el Grit con sus dos componentes como predictores de la satisfacción con la vida, afecto positivo y negativo. Los resultados señalaron predicción positiva de la perseverancia con la satisfacción con la vida y con el afecto positivo, pero de manera negativa con el afecto negativo. Mientras que para la consistencia del interés no se halló relación con la variable bienestar y solo predijo de forma negativa con el afecto negativo. Posteriormente, realizaron un estudio donde comprobaron que la perseverancia del esfuerzo predijo de forma positiva al compromiso emocional, satisfacción con la vida, compromiso conductual y el afecto positivo, pero la consistencia del interés solo se relacionó de forma negativa con el desafecto emocional y conductual. Datu et al., (2017) resalta que futuras investigaciones sigan explorando el Grit y validar si mantiene el mismo significado en los distintos contextos culturales.

Como se ha mencionado en líneas anteriores, el Grit es uno de los constructos nuevos dentro del siglo XXI, el cual ha evidenciado valor predictivo durante el desempeño en diversos ámbitos de vida, como el laboral, militar, escolar y en el marital (Duckworth et al. 2015, citado en Barriopedro et al. 2018). En tal sentido, pese a ser un nuevo constructo dentro de la comunidad científica, es un término que ha tomado gran importancia dentro de las investigaciones en los últimos tiempos y se espera que puedan realizarse mayor cantidad de estudios en distintos ámbitos, para demostrar su validez y fortalecer la idea inicial de Duckworth.

Por otro lado, tenemos a la variable satisfacción laboral es uno de los temas más investigados dentro del campo organizacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) indica que utilizan para el cálculo y el procesamiento de información sobre el grado de bienestar de las naciones, la ejecución en el empleo, indagando los ingresos del empleo y los sueldos que son puntos importantes para la satisfacción de las ausencias materiales en la mayoría de las casas. De ello, se logra inferir que el vínculo entre el salario y la producción sostenible equilibran las principales carencias del trabajador, considerando el bien total de los individuos como finalidad.

Asimismo, Hernández y Morales (2017) en su artículo tuvieron como objetivo conocer los factores que determinan la motivación y la satisfacción laboral, se aplicó

una escala a 36 personas, donde se pudo concluir que para la motivación son cuatro dimensiones: la administración, el intercambio de palabra, la igualdad y el trabajo colaborativo. Mientras que, para la satisfacción laboral son cinco dimensiones: estímulos económicos o las felicitaciones, los ingresos, la clase de labor que se realiza, el grado profesional y el trabajo en función a la carrera profesional, estarían afectando directamente al desempeño laboral.

Hoy en día, la postura de los trabajadores que se vinculan con la satisfacción laboral es de gran importancia para el área organizacional y la gestión de los recursos humanos (Tella et al. 2007). Puesto que, la satisfacción laboral involucra entusiasmo, esfuerzo y felicidad; impactando en el comportamiento que asumen los empleados para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, es un punto clave para poder alcanzar los objetivos y poder lograr la sensación de plenitud (Kaliski, 2007). Por último, Omar (2010) observa que existen diversas asociaciones que encontré sobre la satisfacción laboral y diversas variables contextuales, sociodemográficas como, por ejemplo, la flexibilidad laboral, el liderazgo transformacional y la manifestación emocional entre otras. Señalando la importancia que tiene la satisfacción laboral en relación a los resultados positivos para los colaboradores como para la empresa, encontrando que la satisfacción laboral incrementa la felicidad, la autoestima, el bienestar y a su vez reduce las enfermedades como el ansiedad y estrés.

Es así que, Locke (1976, citado en Caballero, 2002) explica la satisfacción laboral como el estado emocional positivo, producto de la apreciación subjetiva de la persona en las prácticas laborales. Por otro lado, Cranny et al., (1992, citado Gonzales et al. 2019) define la satisfacción laboral como la reacción del trabajador en relación a su empleo justificándose en el contraste de los resultados actuales y los esperados. Finalmente, para Gamero (2013) la satisfacción del trabajador se relaciona con el grado de aprobación del colaborador con su entorno laboral, considerando que los trabajadores con menores expectativas se encontraran más satisfechos, contemplando el elemento afectivo.

Por otro lado, Castellanos (2010, citado en Lomas, 2017) define la satisfacción laboral como el producto de las diversas conductas de un colaborador frente a su

empleo, los componentes concretos como el salario, condiciones de trabajo, el supervisor, compañía y la vida. Aquel que se encuentre más satisfecho con su empleo tendrá más conductas positivas hacia ese mismo, y quien se encuentre no satisfecho mostrara conductas negativas. De igual forma, Chiang et al., (2007) define a la satisfacción laboral como la conducta o un grupo de actitudes que se originan por el individuo frente a su empleo, asimismo estas conductas pueden explicarse en el empleo en general o en torno a las etapas del mismo.

Mientras que, Herzberg (1954, citado en Boluarte y Merino, 2015) indica que la satisfacción laboral está compuesta por factores intrínsecos y factores extrínsecos, como las labores frecuentes y los lineamientos de la empresa. Por otro lado, Olivares et al., (2013, citado en Lomas, 2017) concluyen que la satisfacción laboral es el nivel de aceptación del individuo en relación a su ambiente de trabajo. Asimismo, mencionan que dentro de la satisfacción laboral existen factores como el salario, las relaciones personales e interpersonales, la seguridad, el tipo de trabajo, etc. Sin embargo, Judge et al., (2017, citado en Pujol-Cols y Dabos, 2018) proponen la satisfacción laboral como el resultado psicológico ante el trabajo, que está conformada por factores cognitivos y afectivos.

La satisfacción laboral es una variable que ha tomado la atención de muchos investigadores, de la cual se han analizado sus distintas dimensiones, efectos en el ámbito laboral y sus antecedentes. Evidenciando que existen diversas causas para obtener un resultado óptimo, en cuanto a la medición de esta variable, es así que muchos autores plantean la satisfacción laboral desde diversos enfoques.

Dawis y Lofquist (1984) proponen la Teoría del Ajuste Laboral, que sustenta que hay una mayor probabilidad de que el colaborador perciba su empleo como correcto, si existe un vínculo más estrecho entre los refuerzos (premios) de la sociedad con las cualidades que la persona busca complacer mediante su actividad laboral (autonomía, estatus, seguridad, comodidad y logro). Lo que señala que la percepción del empleador hacia al trabajador sea satisfactoria, siendo esto más notorio cuando las exigencias del puesto están acordes con las aptitudes del trabajador (Alfaro et al. 2012).

Otra es la Teoría de Sucesos Situacionales de Quarstein, MacAfee y Glassman (1992, citado en Alfaro et al. 2012) refieren la satisfacción laboral como el resultado de componentes a los cuales denominaron características de eventos situacionales mas no individuales, los componentes situacionales, son los aspectos que evalúa el trabajador para aceptar un puesto de trabajo y son: Condiciones de trabajo, Políticas de la empresa, Sueldo, Supervisión y Oportunidades de promoción, están determinadas por el entorno, así como el plano social, las vacaciones y los aspectos vinculados. Por otra parte, los eventos situacionales son aquellos factores que no han sido tomados en cuenta por el trabajador al momento de elegir un empleo y surgen una vez que ingresan, por ejemplo: imperfecciones en las herramientas de la empresa (negativo) y los tiempos libres al término de la faena (positivo).

Lawler (1973, citado en Ovejero, 2006) plantea la Teoría de Satisfacción de facetas, donde señala que el vínculo entre la satisfacción laboral está determinado por los premios que pueda recibir el colaborador y la equidad divisada entre ellas. Lo que implica dos puntos, en primer lugar, el empleado: entre sus capacidades y su práctica laboral, y lo que el percibe como recompensa justa por su desempeño. Por otro lado, observa lo que los demás trabajadores reciben y dan por su desempeño. El desacuerdo de ambas partes ocasionaría la insatisfacción.

De las teorías descritas anteriormente se concluye que la satisfacción laboral, pese a ser un grupo de comportamiento que desarrolla el trabajador frente a su empleo, esta parte también de la apreciación que tenga la persona frente al trabajo que desempeña.

Por lo tanto, para evaluar esta variable, se utilizará la Adaptación de la Escala de Satisfacción de WCW (Cooper et al. 1989, citado en Boluarte y Merino, 2015). Para esta investigación se considera la *Teoría de Motivación-Higiene* o *Teoría de los dos factores*, la cual se realizó a ingenieros y contadores a los cuales se les pidió que respondieran una serie de preguntas relacionadas a su empleo, en donde la mayoría de preguntas se relacionaron al sentir de la persona en su puesto de trabajo. El análisis de las mismas, permitió a Herzberg (1959) establecer la teoría donde plantea que la satisfacción y la insatisfacción modelan la conducta de los colaboradores, determinado por componentes motivacionales y de higiene.

Asimismo, menciona que la satisfacción laboral se determina por dos dimensiones: los factores intrínsecos tendrían como componentes al reconocimiento, logros, promoción, independencia laboral y responsabilidad. Estos se relacionan con las actividades laborales que realiza cada persona involucrando sentimientos con el desarrollo personal y el cumplimiento de sus objetivos. Por otra parte, la insatisfacción se origina con la ausencia de los factores extrínsecos, los cuales podemos encontrar en el contexto laboral, entre ellos tenemos a las relaciones con compañeros, ambiente físico, seguridad laboral, política de la empresa y organización, supervisión, sueldo y beneficios (Herzberg, 1959).

Asimismo, Herzberg precisó dos puntos importantes para esta teoría, si bien se sabe que la satisfacción e insatisfacción son dimensiones independientes y totalmente opuestas, los factores motivaciones que se han venido realizando, como por ejemplo mejorar relaciones humanas, incremento salarial y mejores condiciones laborales, fueron incorrectas; pues estos factores no brindan mayor motivación, pues solo estarían evitando la insatisfacción. Por otro lado, el segundo punto era establecer que el solo incremento salarial no serviría si la gerencia no se ocupaba de brindar condiciones adecuadas, no serviría como motivación. Para finalizar, indica que, si el dinero pasara a ser un factor habitual en el empleo, perdería su capacidad de motivación para los empleados y podría ocasionar una expectativa constante de más altas expectativas dentro de un periodo (Herzberg, 1959).

Se concluye que la satisfacción laboral, es un constructo que viene siendo estudiado dentro de los últimos años y ha tenido relevancia dentro de las empresas, pues se sabe que es el resultado de diversas actitudes que tiene un trabajador hacia su trabajo, asimismo, se ha comprobado que resulta ser muy determinante para la productividad de los colaboradores dentro de la organización

Finalmente, tenemos a la felicidad en el trabajo, si bien es un término nuevo al igual que el Grit, este viene siendo estudiado hace muchos años, partiendo desde su concepción como felicidad, pues es un tema que abarca muchas definiciones y que engloba distintos ámbitos de la vida de una persona.

Para comprender que es la felicidad, Seligman (2008, citado en Moccia, 2016) nos menciona que la felicidad proviene cuando la persona identifica y trabaja en sus fortalezas y hace uso de ellas en su ámbito laboral, ámbito amoroso, el ocio y la enseñanza de los hijos. Por otro lado, Beytia y Calvo (2011) señalan que la felicidad es el agrado en su totalidad que tiene una persona respecto a su vida, de forma positiva experimentando sentimientos placenteros.

Mientras tanto, Margot (2007) refiere que la felicidad es la disposición que le permite alcanzar un equilibrio superando las incoherencias y las disputas. Asimismo, menciona que la felicidad no trae consecuencias en el bienestar emocional de las personas. También, recalca que los individuos deben reflexionar para poder crear su vida acorde con los valores. Por último, menciona que no se puede evadir la libertad y menos la responsabilidad cuando uno actúa con voluntad propia.

De acuerdo a lo descrito anteriormente, resulta muy complejo poder medir la felicidad, pues de cierta manera es subjetiva, sin embargo, puede explicarse en relación a como nos sentimos, las cosas que nos ocurren, las expectativas que tenemos y las situaciones de nuestro entorno. Partiendo de ello, nace la interrogante de saber si la felicidad puede ser explicada en contextos específicos, como por ejemplo en el ámbito laboral, y poder determinar cuáles son las causas para que esta se pueda dar en los colaboradores.

Para tener un mayor alcance frente a esta interrogante, Salas et al., (2013) definen la felicidad en el trabajo como la estima positiva determinada por emociones positivas, gratificación y el sentido en el trabajo. Brindando a la personalidad de la persona que la posee, una perspectiva del ambiente en el trabajo como positivo. Asimismo, la comodidad del trabajador y la satisfacción del mismo con las funciones que se la han asignado, los incentivos y el salario. Asimismo, Fuentes (2012) presento aspectos sobre la felicidad en su investigación, el cual desarrollo en Guatemala; el cual incluye el interés, producción, valor económico y la satisfacción. La aplicación de la encuesta fue por muestreo en trabajadores de distintas empresas. Su aplicación se realizó con el envío de la encuesta por correo electrónico a los contactos elegidos previamente. Hallando que la felicidad en el trabajo interviene de forma positiva en la producción y motivación, donde el 71%

menciona la satisfacción en el trabajo invariable por las tareas que se realizan, lo que permitió lograr los objetivos planteados por las empresas, pero el 29% señaló que la mayoría no tiene satisfacción. Finalmente se encontró relaciones entre la satisfacción del colaborador y la felicidad.

De igual manera, Salas et al., (2013) propusieron que la felicidad en el trabajo causa energía positiva y es clave para obtener las metas trazadas por cada colaborador. Los individuos infelices son menos flexibles si de tomar oportunidades se habla y resultan ser menos eficaces en sus actividades. Por otro lado, Fernández (2015, citado en Sánchez, 2018) refiere que la felicidad en el trabajo se da cuando las empresas brindan condiciones adecuadas a los trabajadores, para que ellos puedan mostrar sus puntos positivos, al igual que los equipos, y puedan enfocar sus actividades en objetivos sostenibles trazados por la organización.

Finalmente, Espinoza y Paz (2017) señalan que felicidad en el trabajo son las actividades personales de cada trabajador desempeña en su empleo y este permite aumentar la impresión de felicidad que tienen en relación a la empresa. De igual forma, la felicidad organizacional es un término nuevo que se encuentra en investigación y es considerado para definir la dirección del capital humano de las organizaciones. Asimismo, pese a ser un término nuevo hay investigaciones que señalan la felicidad organizacional es un tema importante que las empresas consideran para poder retener personal y mejorar de manera considerablemente los resultados.

Las primeras investigaciones con relación a comportamiento organizacional se centraron solo en burnout, carencia de comunicación, desmotivación, y otros. Es así que, Salas et al., (2013) encontraron que la investigación sobre la felicidad en el trabajo es de gran importancia para muchas personas y empresas. En su estudio midieron la felicidad en el trabajo mediante tres constructos, los cuales fueron: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo. También evaluaron el rol que cumple el liderazgo transformacional y la capacidad de aprendizaje para la felicidad en el trabajo, por medio del uso de ecuaciones estructurales para una muestra de empresas españolas de medicina. Como resultado, sugirieron a las empresas considerar el rol del liderazgo transformacional

y el aprendizaje organizativo para obtener mejora en la gestión de recursos humanos y la felicidad en el trabajo.

Gamero (2013) en su investigación realizada en la ciudad de Arequipa, la cual conto con 386 trabajadores, los resultados arrojaron una correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral, señalando que el 28% de los trabajadores son altamente felices, mientras que el 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad que se obtuvo fue de 69%, por otro lado, el de satisfacción laboral fue de 61%, de igual manera se pudo comprobar que la felicidad tanto como la satisfacción laboral tenían fuerte relación con los estilos de vida, la edad, la profesión y la remuneración. Finalmente, se comprobó mediante los dos modelos presentados por el autor, que la influencia que tenía la felicidad sobre la satisfacción laboral era más fuerte que de manera inversa.

Lázaro y Tabra (2016) se plantearon como objetivo en su estudio de investigación determinar los factores que afectan la felicidad en el trabajo en la organización UNACEM. La investigación fue aplicada, con alcance descriptivo explicativo y de diseño no experimental de corte transversal, considerando una muestra de 245 colaboradores. Los resultados obtenidos señalaron que los factores que influyen en la felicidad en el trabajo son el compromiso organizativo, compromiso individual y la satisfacción laboral.

Asimismo, Chávez (2011, citado por Aranda, 2016) en su estudio “la felicidad y el happy manager...” introduce al reconocimiento laboral como una contribución en la investigación para la felicidad, las dimensiones que planteo son las siguientes: Reconocimiento moral: valora y destaca los sacrificios que motiven al mejorar la autoestima y la autorrealización laboral. Reconocimiento económico: retribuye de manera congruente el desempeño y el valor agregado de cada colaborador en su aporte a sus actividades diarias. Finalmente, el Plan de crecimiento laboral: mediante estrategias que permitan retener el capital humano, se establece un sistema de permanencia y de promoción en el empleo, el cual tendrá como objetivo generar acciones encaminadas al desarrollo de competencias, educación e identificación con la empresa.

Fulladosa (2014) presenta un modelo muy particular de cuatro niveles en relación a la felicidad en el trabajo: En el primer nivel, desarrolla el modelo de forma teórico sobre la felicidad, delimitando las bases de sus políticas y enfoques de hacia el personal. Mientras que, en el segundo nivel, establece valores organizacionales que guíen hacia la felicidad. Son determinados por 20 rasgos actitudinales que serán observados, permitirán definir la cultura de la empresa y contribuirán a los colaboradores a ser felices. Seguidamente, en el tercer nivel, la empresa sirve de guía para alcanzar la felicidad en el trabajo, mediante los distintos canales funcionales de gestión de los colaboradores. Por último, en el cuarto nivel, se generan diversos puntos específicos que permitan evaluar los niveles de felicidad en el trabajo, por distintos enfoques.

Hoy en día existen una amplia gama de instrumentas que midan la felicidad desde un punto de vista distinto, sin embargo, son pocos los instrumentos que miden realmente la Felicidad en el trabajo, si bien no existen muchas escalas usadas dentro de los estudios realizados, se considera para esta investigación la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013, citado en Gambini, 2017) en su adaptación argentina, la cual se basa en el Modelo teórico de Warr.

El modelo que propone Warr (1987, citado en Bravo, 2014) señala que la autonomía sería capaz de acelerar el desarrollo del placer y la activación en el empleo. El modelo se basa en el impacto que tiene la salud psicosocial y tiene como particularidad diferente la investigación del efecto de las propiedades del puesto, las cuales denomina como vitaminas en la vitalidad psicosocial. Es así que, Warr clasifica al “Modelo Vitamínico” con características laborales que generan felicidad o infelicidad.

- a) Oportunidad de control: libertad para decidir, independencia y la influencia personal.
- b) Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades: desarrollo de habilidades y de conocimiento, entorno adecuado para laborar. determinar
- c) Metas generadas externamente: retos, carga laboral, conflictos de actividades, demandas externas.

- d) Variedad: Nuevas funciones por realizar e interacción con diferentes grupos.
- e) Claridad del entorno: feed-back sobre las funciones realizadas, resultados esperados.
- f) Disponibilidad de dinero: el grado salarial, remuneración por los objetivos.
- g) Seguridad física: calidad en las herramientas de trabajo, condiciones seguras.
- h) Contacto con otros: relaciones interpersonales, trabajos en equipo.
- i) Posición socialmente valorada: radica en la importancia de las funciones, valoración de los grupos.

De acuerdo con Warr (1987, citado en Bravo, 2014) la mezcla y el grado de estos componentes, delimitara el bienestar. En el caso de las vitaminas (f, g, i) intervienen con un efecto constante. Asimismo, más allá de cierto punto, mayor ingreso económico, más seguridad y mejor posición social no tienen consecuencia complementaria en el bienestar. Por otro lado, las características ambientales (a, d, h) tendrán un efecto negativo para el bienestar si el incremento sobrepasa cierta etapa.

Finalmente, Seligman, al término del siglo XX propone conocer con detenimiento la variable bienestar en sus distintos campos de estudio, posteriormente se termina desglosando la expresión felicidad en el trabajo. Seligman (citado en Domínguez & Ibarra, 2017) refiere que la psicología positiva se organiza en tres categorías: organizaciones positivas, impresiones positivas y características positivas. Contemplando que la idea de felicidad está compuesta por dos aspectos, uno hedónico y por otro lado el eudaimónico. Mientras que el aspecto hedónico se refiere a la sensación de placer en la vida, el aspecto eudaimónico refiere a la identificación de lo que la persona debería hacer de manera correcta a nivel laboral como personal. Para esta variable se considera la teoría propuesta por Seligman, la *Teoría del Bienestar* o *Modelo PERMA*, el cual resume los cinco pasos para encontrar la felicidad, asimismo cada elemento debe cumplir con tres criterios para que se considere dentro de la teoría: En primer lugar, Contribución al bienestar, en segundo lugar, que muchas personas lo escojan por su bien propio y no para conseguir otras variables y, por último, que se explique y evalúe de manera independiente a las demás variables del modelo planteado.

- 1) P (Positive emotions - Emociones positivas): se evidencia por la cantidad de palabras utilizadas y por las emociones positivas que perciben durante el día.
- 2) E (Engagement – Involucramiento): la capacidad de comprometerse de manera positiva en las actividades que realizamos durante el día, así no sean placenteras.
- 3) R (Realtionship – Relaciones): Mantener buenas relaciones permitirán tener un nivel alto en cuanto a bienestar.
- 4) M (Meaning – Significado): está relacionado con la búsqueda del propósito de nuestra vida, pertenecer a algo más grande que uno mismo.
- 5) A (Accomplishment – Logro): el sentir que tienen las personas de hacer algo, es el primer paso para alcanzar el éxito y esto indicaría que son personas con mayor capacidad de determinación y no deserción.

Asimismo, Seligman menciona que no se debe intentar promover los cinco factores al mismo tiempo, sino por el contrario, se deben promover con los cuales nos sentimos identificados y nos puedan hacer sentir más cómodos sin la necesidad de poner en riesgo nuestro propio bienestar; ya que, el modelo va orientado hacia potenciar nuestro confort. También menciono que no existe una fórmula exacta de la felicidad que pueda aplicar a todas las personas por igual (Castro, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue aplicada, debido a que se utilizó los conocimientos conseguidos mediante las investigaciones básicas o teóricas para el entendimiento y resultado de los problemas inmediatos (Sánchez et al. 2018).

La investigación fue empírica, pues se buscó brindar una respuesta al problema de investigación planteado, del mismo modo, el tipo de estrategia fue asociativa-explicativa, planteando la finalidad de acreditar modelos sobre las relaciones que existen entre un conjunto de conceptos y proceden de teoría subyacente (Ato et al. 2013).

Diseño de investigación: Asimismo, el diseño fue no experimental, estrategia asociativa-explicativo, de corte transversal, porque las variables no se manipularon y se realizó en un tiempo determinado y no hubo un periodo de seguimiento (Ato et al. 2013).

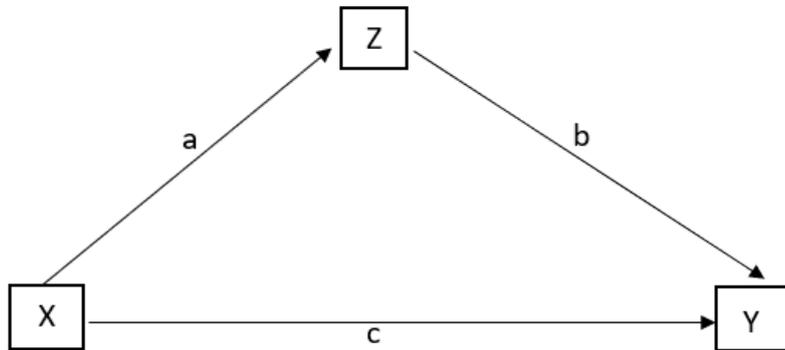
Asimismo, el estudio presenta un modelo mediacional, según (Ato y Vallejo, 2015; Baron & Kenny, 1986) hay una tercera variable mediadora (z) que demuestra la relación entre el predictor (x) y el criterio (y).

Es así que, Baron & Kenny (1986) demostraron que la variable cumple el rol mediador considerando las siguientes requisitos: (a) las alteraciones en los niveles de la variable independiente señalan significativamente las variaciones en el hipotético mediador (ruta a), (b) las alteraciones en el mediador reflejan significativamente las variaciones de la variable dependiente (ruta b) y (c) cuando la ruta a y la ruta b se encuentran controladas, una correlación previa significativa entre las variables dependiente e independientes, deja de ser significativa, y la forma más firme de evidenciarla es porque la mediación se da cuando la ruta (c) es igual a 0.

Por ello, el método de investigación se puede resumir lo siguiente (ver figura 2):

Figura 2

Relación mediacional (Ato y Vallejo, 2015)



Nota: X: variable predictiva, Z: variable mediadora, Y: variable criterio

3.2 Variables y operacionalización

V1: Variable Grit

V2: Variable Satisfacción laboral

V3: Variables Felicidad en el Trabajo

Operacionalización (Ver anexos 1, 2 y 3)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo compuesta por 16 264 000 trabajadores a nivel nacional, entre mujeres y varones del Perú, por el Ministerio de Trabajo (Mintra, 2021, p.4).

- **Criterios de inclusión:** mujeres y varones peruanos desde 18 años en adelante, de nacionalidad peruana que vivan en Perú y que se encuentren laborando actualmente en empresas.
- **Criterios de exclusión:** no se incluyó a varones y mujeres menores de 18 años, de nacionalidad extranjera que residan en países distintos a Perú y no se encuentren laborando actualmente en empresas.

Muestra

El total de la muestra de estudio, estuvo comprendida por 364 trabajadores (ver Tabla 4), lo cual representa una parte de la población total, contemplando los

criterios de inclusión y exclusión planteados. Asimismo, la elección de los participantes fue mediante una cuidadosa y rigurosa elección con características específicas propuestas en el planteamiento del problema, los cuales van a definir con precisión una adecuada representación de la población (Hernández et al. 2014).

Se evidencia que el total de los trabajadores evaluados, están comprendidos por 188 personas del género femenino (51.6%) y 176 del género masculino (48.4%). Asimismo, el grupo de edad más grande fue entre 25-31 años (53.6%), mientras que el grupo con menor cantidad estuvo comprendido entre 50-59 años (2.5%). Asimismo, todos los trabajadores evaluados son peruanos (n=364), de los cuales se evidencia que 100 trabajadores tienen el grado de Licenciatura (27.5%), mientras que, 21 personas tienen el grado de Secundaria (5.8%). Finalmente, se evidencia que 318 trabajadores laboran bajo la modalidad de planilla (87.4%) y 46 personas laboran bajo la modalidad de recibo por honorarios (12.6%) (ver tabla 1).

Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó, fue no probabilístico intencional, el que consiste en seleccionar sujetos que cumplan con los criterios planteados por el investigador (Sánchez et al. 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Se utilizó la técnica de encuesta, según Sánchez et al., (2018) es un procedimiento donde se ejecuta un instrumento de recopilación de datos conformado por un grupo de preguntas o reactivos, los cuales tienen por objetivo obtener información real en una muestra establecida.

Tabla 1*Análisis de las variables sociodemográficas (n=364)*

	Level	Count	Proportion
Sexo	Femenino	188	0.516
	Masculino	176	0.484
Edad	18-24	47	0.129
	25-31	195	0.536
	32-39	81	0.223
	40-49	32	0.088
	50-59	9	0.025
Nacionalidad	Peruana	364	1
Grado de instrucción	Secundaria	21	0.058
	Técnico	57	0.157
	Universitario	80	0.22
	Bachiller	84	0.231
	Licenciado	100	0.275
	Magister	22	0.06
¿Bajo qué modalidad estás trabajando actualmente?	Planilla	318	0.874
	Recibo por honorarios	46	0.126

Note. H_a is proportion \neq 0.5

Instrumentos

Evidencia de validez y confiabilidad de la Escala Grit-O

El instrumento utilizado fue la Adaptación argentina de la escala Grit Original (Grit-O) de Duckworth (Tortul et al. 2020). La escala estuvo conformada por dos factores, consistencia de interés y perseverancia en el esfuerzo. Cada factor este compuesto por seis ítems, en perseverancia en el esfuerzo (1, 4, 6, 9, 10 y 12). Y consistencia de interés (2, 3, 5, 7, 8 y 11). El formato de respuesta fue tipo Likert de cinco opciones, siendo 5=*Muchísimo*, 4=*Mucho*, 3=*Más o menos*, 2=*Poco* y 1=*Nada*. Cabe resaltar que la puntuación se invertirá al momento de calificar ítems del factor consistencia de interés, 1=*Muchísimo*, 2=*Mucho*, 3=*Más o menos*, 4=*Poco* y 5=*Nada*. La puntuación en la dimensión Perseverancia de esfuerzo (1, 4, 6, 9, 10 y 12) sumar todas las puntuaciones y dividirlo entre seis. Asimismo, la puntuación en la dimensión Consistencia de interés (2, 3, 5, 7, 8 y 11) sumar todas las puntuaciones y dividirlo entre seis. Para el puntaje global, se suma todas las puntuaciones y se divide entre 12,

obteniendo como puntuación máxima 5 (Extremadamente Gritty) y la más baja sería 1 (De ninguna manera Gritty). En cuanto a los índices de bondad de ajustes del modelo de dos factores de la escala Grit-O son: $\chi^2 = 171.40$, $p = .000$, $\chi^2/df = 3.23$, GFI= .91, AGFI= .87, IFI= .89, CFI= .89, RMR= .070 y RMSEA= .089, en cuanto al análisis de consistencia interna ($\alpha = .76$) y los valores de AVE fueron de .40 y la fiabilidad total fue de .72 para la escala total.

Para el presente estudio, se realizó la evaluación con una muestra de 364 trabajadores, donde los resultados arrojaron estimaciones dentro del rango esperado. Obtenemos dos modelos, de los cuales el Grit M2 muestra mejores índices de ajuste, en relación al Grit M1. Asimismo, el Grit M2 constituido por un modelo bidimensional, compuesto por 10 ítems, donde se tuvo que eliminar un ítem por cada dimensión (4 y 11), debido a que las cargas factoriales no estaban dentro del rango permitido. Los resultados para el Chi-cuadrado sobre el grado de libertad es .868, lo cual señala Wheaton et al., (1977) un valor aceptable $\chi^2/df \leq 5$, mientras que el CFI, tiene un valor de .943 y el TLI un valor de .924, donde los valores se encuentran dentro del rango permitido (Hu & Bentler, 1999). Finalmente, el SRMR tuvo un valor de .064, así como el RMSEA obtuvo el valor de .081, ligeramente por encima de los valores permitidos que son $\leq .08$ (Hu & Bentler, 1999) (ver anexo 4). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtiene que para Grit M2, modelo bidimensional compuesto por 10 ítems. En la muestra total, para el factor Perseverancia en el esfuerzo, se obtuvo un coeficiente Alfa de .706, Alfa ordinal de .781 y Omega de .725, estos valores para el coeficiente Alfa se encuentran en un nivel confiable según Hernández et al., (2014), de igual manera en el caso de Omega, según Campo et al. (2017); mientras que, para el factor Consistencia de interés, se obtuvo un Alfa de .682, Alfa ordinal de .723 y Omega de .691, se evidencia que el puntaje de coeficiente Alfa y coeficiente Omega, se encuentran por debajo de las puntuaciones esperadas, según Hernández et al., (2014) y Campo et al., (2017) respectivamente (ver anexo 5).

Evidencia de validez y confiabilidad de la Escala Satisfacción laboral

El segundo instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción laboral (Cooper et al. 1989) Adaptada a la versión completa de 15 ítems (Warr et al. 1979) Boluarte y Merino (2015). El instrumento está compuesto por dos dimensiones, las cuales son satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. El factor satisfacción intrínseca conformado por siete indicadores (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14 Libertad de método, ascenso, reconocimiento, sugerencias atendidas, variedad, responsabilidades asignadas y uso de capacidades), por el lado de Satisfacción extrínseca por ocho indicadores (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15 Condiciones físicas, sueldo, compañeros, superiores, relación superior-subordinado, gestión institucional, superiores y horarios, estabilidad). El formato de respuesta es tipo Likert y es: 6= *Muy satisfecho*, 5= *Satisfecho*, 4= *Moderadamente satisfecho*, 3= *Moderadamente insatisfecho*, 2= *Insatisfecho* y 1= *Muy insatisfecho*. Los índices de bondad de ajustes del modelo fueron: $\chi^2=40.29$, RMSEA= .042, SRMR= .06, CFI= .98, TLI= .98. En cuanto al análisis de confiabilidad y validez se indica una estructura bidimensional con una consistencia ($\alpha= .81$, $\omega=81$) y varianza media extraída (AVE= 31.4%).

De igual manera, en la muestra total se obtuvo dos modelos, donde se evidencio mejores ajustes para segundo modelo. En el caso de Satisfacción laboral M2, se estableció un modelo bidimensional de 15 ítems, pero se tuvo que reestructurar los ítems en cada dimensión. Para el factor Satisfacción Intrínseca se obtuvo seis ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6) y para el factor Satisfacción Extrínseca se obtuvo nueve ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), permitiendo medir de manera adecuada cada factor. Asimismo, los índices de bondad de ajuste arrojaron las siguientes puntuaciones, el Chi-cuadrado sobre el grado de libertad es .649, lo cual señala Wheaton et al., (1977) un valor aceptable $\chi^2/df \leq 5$ (ver anexo 4). Mientras que el CFI, tiene un valor de .973 y el TLI un valor de .968, donde los valores se encuentran dentro del rango permitido (Hu & Bentler, 1999). Finalmente, el SRMR tuvo un valor de .043, así como el RMSEA obtuvo el valor de .083, ligeramente por encima de los valores permitidos que son $\leq .08$ (Hu & Bentler, 1999) (ver anexo 4). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtiene que para Satisfacción laboral M2, modelo bidimensional compuesto por 15 ítems. En la muestra total, para el factor

Satisfacción intrínseca, se obtuvo un coeficiente Alfa de .858, Alfa ordinal de .885 y Omega de .864, mientras que, para el factor Satisfacción extrínseca, se obtuvo un coeficiente Alfa de .897, Alfa ordinal de .916 y Omega de .899, lo cual indica estos valores para el coeficiente Alfa según Hernández, et al., (2014), indican estar en un nivel confiable por encima de .80, así mismo los valores del coeficiente Omega muestran estar dentro de lo esperado (Campo et al. 2017) (ver anexo 5).

Evidencia de validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad en el Trabajo

El tercer instrumento utilizado fue la Adaptación argentina de la Escala para medir Felicidad en el trabajo de Lutterbie & Pryce-Jones (2013) por Gambini, 2017. Está compuesto por nueve ítems, y su formato de respuesta es tipo Likert donde 5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2=Casi nunca 1=Nunca. Los índices de bondad de ajustes del modelo fueron: $\chi^2/df = 2.30$, GFI = .93, CFI = .96, RMSEA = .05 y AIC= 8.19. En cuanto al análisis de confiabilidad y validez se indica una estructura unidimensional con una consistencia ($\alpha = .91$), para la confiabilidad compuesta (CR= .91) y varianza media extraída (AVE= .56).

En cuanto a la Escala de Felicidad en el trabajo, se obtuvo un modelo unidimensional, conformado por 9 ítems. En cuanto a los índices de bondad de ajuste del modelo, la puntuación del Chi-cuadrado sobre el grado de libertad es .455, lo cual señala Wheaton et al. (1977) un valor aceptable $\chi^2/df \leq 5$ (ver anexo 4). Mientras que el CFI, tiene un valor de .983 y el TLI un valor de .978, donde los valores se encuentran dentro del rango permitido (Hu & Bentler, 1999). Finalmente, el SRMR tuvo un valor de .039, así como el RMSEA obtuvo el valor de .111, por encima de los valores permitidos que son $\leq .08$ (Hu & Bentler, 1999) (ver anexo 4). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtiene que, para Felicidad en el trabajo, un modelo unidimensional compuesto por 9 ítems. En la muestra total, se obtuvo un coeficiente Alfa de .925, Alfa ordinal de .943 y Omega de .928 (ver anexo 5), lo cual indica estos valores para el coeficiente Alfa según Hernández, et al., (2014) indican estar en un nivel confiable por encima de .80, así mismo los valores del coeficiente Omega muestran estar dentro de lo esperado (Campo et al. 2017) (ver anexo 5).

3.5 Procedimiento

El estudio de investigación cuenta con parte teoría, la cual fue obtenida de artículos científicos, se realizó las indagaciones en las fuentes electrónicas como Renati, EBSCO, Scopus, Proquest, Dialnet, Scielo y Google Scholar, debidamente citadas y con referencia APA, lo cual permite la constancia sobre lo que se busca dar a conocer de acuerdo a las hipótesis propuestas y los objetivos planteados. Asimismo, se procedió a solicitar la autorización de los autores de la Adaptación argentina de la Escala Grit-O, Tortul et al., (2020); Adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral de Cooper et al. (1989) por Boluarte y Merino (2015) y Adaptación argentina de la Escala para medir la Felicidad en el trabajo, Gambini (2017).

Seguidamente, se realizó la revisión de las escalas para la comprensión de los ítems y acto seguido la prueba fue sometida a la validación de contenido por criterio de jueces, para verificar su contenido conceptual mediante el coeficiente V de Aiken, aceptando valores $>.70$ según Charter (2003, citado por Merino & Livia, 2009) (ver anexo 6, 7 y 8). Posteriormente, se procedió a elaborar el consentimiento informado, dado que la población seleccionada fue de 18 años como edad mínima sin límite de edad. Para este estudio, dado que no fue dirigido a ninguna entidad específica, no se necesitará autorización. Por el contrario, estará dirigido a personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente, se concluye que para el presente estudio el único requisito indispensable fue el consentimiento informado, el cual se entregó a cada participante a través de las encuestas realizadas mediante un formulario de Google Forms, debido a las circunstancias sanitarias, se optó por una recolección de datos virtual a través de las redes sociales.

3.6 Método de análisis de datos

Como primer paso se analizó los datos recolectados a través del programa Microsoft Excel versión 2019, verificando si hay errores en los datos obtenidos. Se procedió a validar los criterios de inclusión y exclusión para obtener los datos correctos, posteriormente se importó la información al programa estadístico Jamovi 1.6.23 (Jamovi Project, 2021) para realizar el análisis

descriptivo de los factores sociodemográficos de la muestra. Seguidamente se realizó la validez basada en la estructura interna de los constructos, para las variables grit, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo mediante el análisis factorial confirmatorio, asimismo, se determinó su confiabilidad de los instrumentos por medio de la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa, Alfa ordinal y Omega, a través del programa R Studio (R Development Core Team). Posteriormente, se realizó el análisis factorial confirmatorio del modelo propuesto, estableciendo los criterios estadísticos de bondad de ajuste, asimismo, se generó la regresión estructural del modelo y los valores de estimaciones de mediación mediante el programa IBM SPSS Amos.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo de investigación cumplió con los procedimientos correspondientes que garantizan el bienestar y dignidad de los individuos que participaron, asimismo, se garantizó la participación voluntaria y la privacidad de sus datos tal como lo indica el Código de ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2020), en el Capítulo II artículo 3º sobre Principios de ética en investigación. Estos puntos fueron mencionados de manera anticipada, antes de iniciar el cuestionario, para informar a las personas el tipo de cuestionario que iban a responder. De esa forma, se cumplió con el criterio ético de la investigación, el cual consiste en informar a los participantes el tipo de prueba que iban a completar, cumpliendo con la transparencia del proceso.

Asimismo, el Colegio de Psicólogos del Perú (CDCP) en su Código de Ética y Deontología (2017), señala en su artículo 24º, que toda investigación que involucre a seres humanos, debe de contar con un consentimiento informado, garantizando la aceptación de participar en dicha investigación. Asimismo, en su artículo 26º nos menciona, que toda información publicada que provengan de investigaciones psicológicas, no debe incidir en la adulteración o plagio, declarando la existencia o no de disputa de intereses.

Finalmente, Los Principios Éticos del Psicólogo y Códigos de Conducta de la American Psychological Association (APA, 2017) nos menciona, que los lineamientos de código de ética profesional del psicólogo hacen hincapié en

garantizar el bienestar y la protección de las personas con las que estamos trabajando, respetando las diversas diferencias que cada participante puede presentar.

IV. RESULTADOS

Para responder a la hipótesis general, se explicó que la variable *satisfacción laboral* cumplió el rol mediador entre el *grit* y *felicidad en el trabajo*.

Se observó que el valor indirecto ($a*b$) $p<.005$, es estadísticamente significativo, mientras que, el valor directo (c) $.137$, no es estadísticamente significativo, debido a que no cumple con el criterio $p<.05$, señalando una mediación completa, lo cual indica que la variable *grit* no afecta directamente a la *felicidad en el trabajo*, pero sí de manera indirecta a través de la variable *satisfacción laboral* (Ato y Vallejo, 2015) (ver tabla 9). Asimismo, se puede indicar que la varianza explicada del *grit* y *satisfacción laboral* para la *felicidad en el trabajo* es $.82$ (ver figura 3).

En la primera hipótesis específica se planteó determinar si el *grit* tiene efecto sobre la *satisfacción laboral*, por lo cual se reflejó β de $.47$ y $p <.027$, indicando valores aceptables $p<.05$ (Ato y Vallejo, 2015) (ver tabla 9). Por lo tanto, se explica el efecto directo que tiene el *grit* sobre la variable *satisfacción laboral*. De igual forma, podemos observar que la varianza explicada del *grit* hacia la *satisfacción laboral* es $.22$ (ver figura 3).

Para la segunda hipótesis específica se planteó determinar si la *satisfacción laboral* tiene efecto sobre la *felicidad en el trabajo*, los resultados mostraron β de $.843$ y $p<.001$, indicando valores aceptables (Ato y Vallejo, 2015) (ver tabla 9). Por lo tanto, se explica el efecto que tiene la *satisfacción laboral* directamente sobre la variable *felicidad en el trabajo* (ver figura 3).

Finalmente, la tercera hipótesis específica se planteó determinar si la exposición del *grit* tiene efecto sobre la *felicidad en el trabajo*, obteniendo β de $.121$ y $p<.137$, indicando valores no aceptables $p<.05$ (Ato y Vallejo, 2015) (ver tabla 9). Por lo tanto, se explica que el *grit* no tiene efecto directo sobre la variable *felicidad en el trabajo* (ver figura 3).

Tabla 9
Estimación de mediación

	Efecto	RG	β	E	DE	Z	p
	Indirecto	a*b	-	0.116	-	-	0.005
HG	Directo	c	-	0.121	-	-	0.137
	Total	c+a*b	-	0.151	-	-	0.001
HE 1	F1 ---> F2	a	0.47	0.908	0.411	2.209	0.027
HE 2	F2 ---> F3	b	0.843	0.128	0.011	11.406	***
HE 3	F1 ---> F3	c	0.121	0.035	0.024	1.488	0.137

*Nota: HG: hipótesis general, HE: hipótesis específica, F1: grit, F2: satisfacción laboral, F3: felicidad en el trabajo, RG: regresión, E: estimaciones no estandarizadas, β : estimaciones estandarizadas, DE: desviación estándar, Z: puntuación estándar, p: significancia, ***<.001*

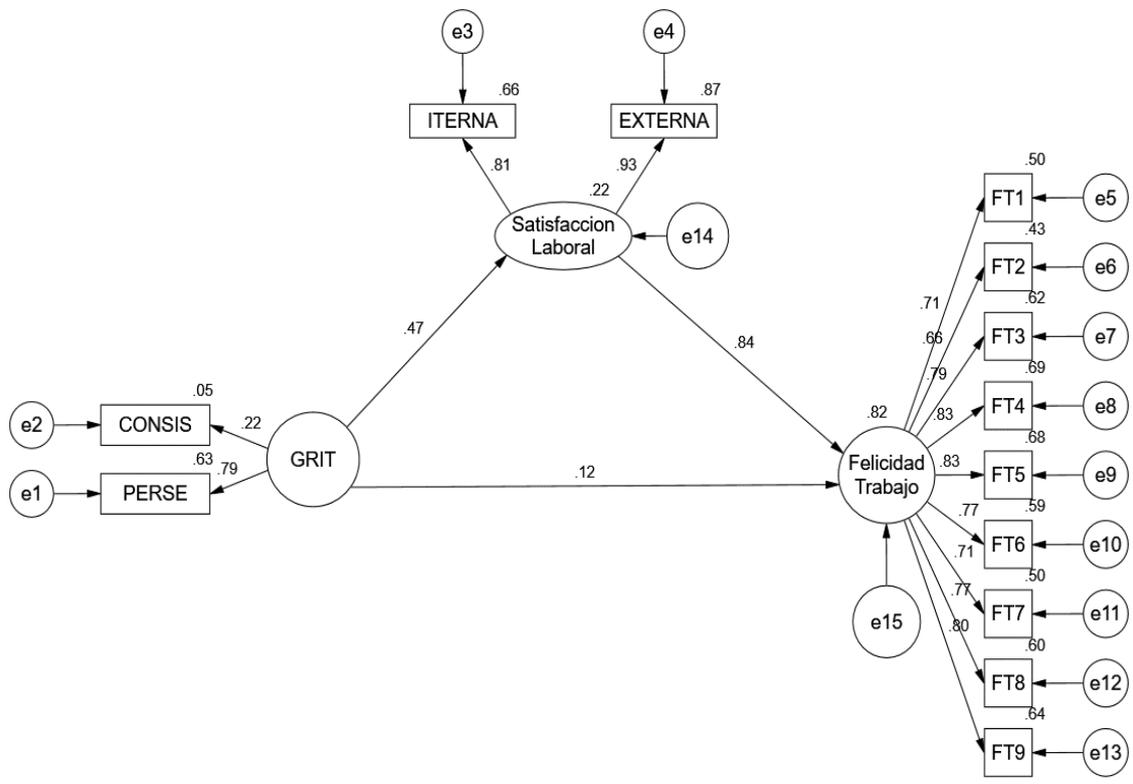
De igual manera, para contrastar los resultados anteriores, se realizó el AFC del modelo general, donde se evidencia que el Chi-cuadrado (χ^2) obtuvo un valor de 223.277 y 62 de grado de libertad, por lo cual el χ^2 /gl se obtuvo un puntaje de 3.601, por ello Wheaton et al., (1997) indica que se encuentra dentro de lo permitido χ^2 /gl<5 (ver tabla 10). Como indicadores de bondad de ajuste se utilizó diversos indicadores para evaluar el modelo, entre ellos el caso del índice de ajuste comparativo (CFI) de 0.944, el índice de Tucker Lewis (TLI) de 0.93, ambos por encima de 0.90, lo cual es aceptable, el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de 0.085 se encuentra ligeramente por encima del margen permitido entre 0.06 y 0.08, el índice residual estandarizada cuadrática (SRMR) de 0.0381, por lo cual el modelo sería admitido (Hu & Bentler, 1999) (ver tabla 10).

Tabla 10
Índice de bondad de ajuste para el modelo general

	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (IC 90%)
Modelo general	223.277	62	3.601	0.944	0.93	0.0381	0.085 (0.073 - 0.097)

Nota: χ^2 : Chi cuadrado, gl: Grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, TLI: índice de Tucker-Lewis, SRMR: índice residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación

Figura 3
Regresión Estructural del modelo general



V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue analizar el rol mediador de la satisfacción laboral entre el grit y la felicidad en el trabajo. En relación a la hipótesis general, los resultados conseguidos explicarían una mediación completa ($a*b$) $p < .005$, mientras que (c) $.137$, lo cual indica, que la variable Grit no estaría afectando directamente a la felicidad en el trabajo, en cambio, la influencia tomaría mayor fuerza de forma indirecta con la variable satisfacción laboral. Estas evidencias, concuerda con lo declarado por Omar (2010) señala la importancia que tiene la satisfacción laboral en relación a los resultados positivos para los colaboradores como para la empresa, encontrando que la satisfacción laboral incrementa la felicidad, la autoestima, el bienestar y a su vez reduce las enfermedades como el ansiedad y estrés; asimismo, Salas et al., (2013) definen la felicidad en el trabajo como la estima positiva determinada por emociones positivas, gratificación y el sentido en el trabajo. Esto es explicado por la teoría de los dos factores de Herzberg (1959) donde plantea que la satisfacción y la insatisfacción modelan la conducta de los colaboradores, mediante dos componentes: los motivacionales se relacionan con las actividades laborales que realiza cada persona involucrando sentimientos con el desarrollo personal y el cumplimiento de sus objetivos, y los de higiene serían las relaciones con compañeros, ambiente físico, seguridad laboral, política de la empresa y organización, supervisión, sueldo y beneficios.

En relación a la primera hipótesis específica, se menciona que el grit tendría un efecto directo sobre la satisfacción laboral con un $\beta = .47$ y $p < .027$, indicando valores aceptables. Esto se relaciona con lo hallado por Datu et al., (2016) donde examino el Grit con sus dos componentes como predictores de la satisfacción con la vida, afecto positivo y negativo. Los resultados comprobaron que la perseverancia del esfuerzo predijo de forma positiva al compromiso emocional, satisfacción con la vida, compromiso conductual y el afecto positivo, pero la consistencia del interés solo se relacionó de forma negativa con el desafecto emocional y conductual. Por consiguiente, Duckworth et al., (2007) definen al Grit como la capacidad de perseverancia y pasión de la persona para alcanzar sus logros, resistiendo las adversidades de la vida. Asimismo, nos menciona que el Grit se relaciona con el

factor C (responsabilidad) del modelo de los Cinco Grandes, propuesto por Costa y McCrae, nos menciona que hay cinco dimensiones de la personalidad que abarcarían en su gran mayoría los rasgos de la personalidad que existen, los cuales son: apertura a la experiencia, neuroticismo, responsabilidad, amabilidad y extroversión. Asimismo (McCrae & Costa, 1996)., menciona que el factor C (responsabilidad) es el grado de organización, control, persistencia y motivación de la conducta dirigida a las metas.

En relación a la segunda hipótesis específica, se menciona que la satisfacción laboral tendría un efecto directo sobre la felicidad en el trabajo con un $\beta = .84$ y $p < .001$, indicando valores aceptables. Esto concuerda con los resultados obtenidos por Gamero (2013) donde halló una correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral, comprobó mediante dos modelos presentados, que la felicidad tenía influencia sobre la satisfacción laboral y a su vez de manera inversa. Asimismo, Omar (2010) señala la importancia que tiene la satisfacción laboral en relación a los resultados positivos para los colaboradores como para la empresa, encontrando que la satisfacción laboral incrementa la felicidad, la autoestima, el bienestar y a su vez reduce las enfermedades como el ansiedad y estrés. Por consiguiente, la teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1959) señala la existencia de factores que se asocian a la satisfacción laboral, a los cuales denomino factores motivadores, mientras que, para la insatisfacción laboral, los denomino factores higiénicos. Asimismo, señalo que el incremento de las actividades podría alcanzar la satisfacción laboral, transformando las actividades en retos mediante el aumento de responsabilidades y propósitos (Manso, 2002).

Finalmente, en relación a la tercera hipótesis específica, se menciona que el grit no tendría un efecto directo sobre la felicidad en el trabajo con un $\beta = .12$ y $p < .137$, indicando valores no aceptables. Esto concuerda con lo señalado por Von Culin et al., (2014) hallaron relaciones positivas entre el Grit, el compromiso y el significado, en cambio, hallaron relaciones negativas con el placer. Asimismo, Suzuki et al., (2015) hallaron fuertes relaciones del Grit con la variable orientación al significado, pero en menor medida con la orientación al compromiso y de forma inversa con la orientación al placer.

Asimismo, la presente investigación tuvo algunas limitaciones, entre ellos la muestra obtenida, si bien fue una muestra representativa no permitiría generalizar los resultados a la población total, debido a que hizo falta de datos de información de los participantes, como por ejemplo el tipo de empresa donde laboran, el sector de la empresa o la modalidad de trabajo. Asimismo, otra limitación encontrada fue la falta de estudios previos que relacionen las tres variables, tanto a nivel nacional e internacional. Finalmente, otra limitación importante que se encontró fue el diseño de estudio, ya que fue de corte transversal, quiere decir que solo tuvo una aplicación. Por otro lado, se mencionan los aportes que tuvo la investigación, uno de ellos es que se trató de una investigación pionera al abordar las variables como grit, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo, en el contexto peruano e internacional, lo cual servirá de bases para futuras investigación que aborden las tres variables mencionadas. Asimismo, otro de los aportes fue la propuesta de un modelo explicativo que aborda las tres variables mencionadas anteriormente. Por último, otro aporte fue la validación de dos escalas (grit y felicidad en el trabajo) aplicadas en la investigación mediante criterio de jueces, puesto que las pruebas no se habían trabajado previamente en el contexto peruano.

Para concluir, se ha comprobado el efecto mediador de la satisfacción laboral sobre la exposición del grit y la felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional. Por lo tanto, teniendo en cuenta que es el primer estudio que engloba las tres variables, se concluye la importancia de la pasión y perseverancia (grit) para alcanzar la felicidad en el trabajo, pero también dependerá de factores internos (reconocimiento, logros, promoción, independencia laboral y responsabilidad) y factores externos (relaciones con compañeros, ambiente físico, seguridad laboral, supervisión, sueldo y políticas de la empresa), los cuales permitirían alcanzar la felicidad en el trabajo. Precizando la importancia de estos factores dentro del contexto laboral peruano, para que se pueda alcanzar la felicidad en el trabajo, asimismo, se recomienda realizar mayores estudios probando el modelo propuesto y así corroborar los resultados propuestos en este estudio, considerando la importancia que este tendrá dentro del desempeño laboral de los trabajadores y en la rotación del personal de las empresas.

VI. CONCLUSIONES

Mediante los objetivos propuestos en la investigación, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- PRIMERA: Según el objetivo principal, se concluye que existe una mediación total ($a*b = p < .005$, $c = .137$) puesto que la variable grit afecta indirectamente a la felicidad en el trabajo, por medio de la variable satisfacción laboral.
- SEGUNDA: Según el primer objetivo específico, se concluye que la variable grit tiene un efecto directo sobre la variable satisfacción laboral ($\beta = .47$ y $p < .027$).
- TERCERA: Según el primer objetivo específico, se concluye que la variable satisfacción laboral tiene un efecto directo sobre la variable felicidad en el trabajo ($\beta = .84$ y $p < .001$).
- CUARTA: Según el primer objetivo específico, se concluye que la variable grit no tiene un efecto directo sobre la variable felicidad en el trabajo ($\beta = .12$ y $p < .137$).

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA: Se recomienda llevar a cabo más estudios con la variable mediadora, ya que, esto proporcionara poder respaldar investigaciones con este tipo de modelo mediacional, esclareciendo los vacíos del conocimiento en relación a la falta de estudios previos.
- SEGUNDA: Se recomienda realizar una revisión bibliográfica minuciosa en relación a la asociación entre la variable grit y satisfacción laboral, ya que no se evidencian trabajos previos que engloben ambas variables, asimismo, realizar más estudios que contrasten los resultados encontrados.
- TERCERA: Se recomienda corroborar la asociación de las variables en una muestra específica o en trabajadores de una misma empresa, para poder comprobar si los resultados encontrados puedan ser corroborados y verificar si la asociación sigue siendo alta.
- CUARTA: Se recomienda considerar los resultados del estudio como primer antecedente, debido a que es la primera vez que se tratan las variables como grit y felicidad en el trabajo dentro del contexto peruano. Asimismo, se orienta a futuros investigadores a replicar el estudio y poder contrastar los resultados de asociación de ambas variables.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2008). Informe anual 2008. ISSN: 1681-0155 <https://osha.europa.eu/es/publications/health-and-safety-hard-times-summary-2008-annual-report>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. [Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- American Psychological Association. (21 de junio de 2021). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Disponible en: <https://www.apa.org/ethics/code>
- Aranda, E. (2016). La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones [Tesis Especialización – Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio: UMNG <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15964>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038–1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Madrid, España: Pirámides.
- Barriopedro, M., Quintana, I. y Ruiz, L. (2018). La perseverancia y pasión en la consecución de objetivos: Validación española de la Escala Grit de Duckworth. *RICYDE. Revista internacional de ciencias del deporte*. 54(14), 297-308. <https://doi.org/10.5232/ricyde2018.05401>
- Baron, R. y Kenny, D. (1986). The mediator-moderator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beytía, P. & Calvo, E. (2011). ¿Cómo Medir La Felicidad? (How to Measure Happiness?). *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.2302809

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Boluarte, A. & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21 (2), 235-243. ISSN: 1729-4827. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124006>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*. 25. 80-84 10.20453/rnp.2014.249
- Bravo, A. (2014) Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral. [Tesis de Maestría - Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio UANL. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/11862>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2),1-10. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Campo, A., Herazo, E., y Oviedo, H. (2017). Estructura interna y confiabilidad de la escala breve de Francis en estudiantes de Medicina. *Pensamiento Psicológico*, 15(2), 7-14. doi: 10.11144/Javerianacali.PPSI15-2.Eice
- Castro, S. (2020) *Psicología Positiva*. Instituto Europeo de Psicología Positiva. España. <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Chiang, M., & Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2),61-76. ISSN: 0717-196X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>

- Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Ley N° 30702 del 2017. 21 de diciembre del 2017 (Perú). Disponible en: http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2020). Resolución del consejo universitario N° 0262-2020/UCV (Perú). Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Cole, P. & Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8684>
- Credé, M., Tynan, M. & Harms, P. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and social Psychology*, 113. 10.1037/pspp0000102.
- Datu, J., Valdez, J., y King, R. (2016). Perseverance Counts but Consistency Does Not! Validating the Short Grit Scale in a Collectivist Setting. *Current Psychology*, 35(1), 121–130. doi.org/10.1007/s12144-015-9374-2
- Datu, J., Yuen, M., y Chen, G. (2017). Grit and Determination: A Review of Literature With Implications for Theory and Research. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 27(2), 168–176. doi.org/10.1017/jgc.2016.2
- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Domínguez, R., & Ibarra, E., (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96),660-679. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>
- Duckworth, A., Kirby, T., Tsukayama, E., Berstein, H., y Ericsson, K. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the

- National Spelling Bee. *Social Psychological and Personality Science*, 2(2), 174–181. <https://doi.org/10.1177/1948550610385872>
- Duckworth, A., Peterson, C., Mathews, M. & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. & Quinn, P. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT–S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Ede, A. & Hwang, S. & Feltz, D. (2011). CURRENT DIRECTIONS IN SELF-EFFICACY RESEARCH IN SPORT. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 6(2),181-201. ISSN: 1886-8576. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126249002>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo 60 judicial en la ciudad de Quetzaltenango). [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar] Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Fulladosa, M. (2014). Modelo de felicidad en el lugar de trabajo: caso de éxito. Bienestar laboral. Recuperado de: <http://prevenblog.com/modelo-de-felicidad-en-el-lugar-de-trabajo-casode-exito/>
- Gambini, S. (2017). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. DOI: 10.21772/ripo.v36n2a03
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- Gonzales, H., Herrera, L., Ramirez, S. y Varas, R. (2019). La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras [Tesis Magister, Universidad ESAN].

<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1718>

- Hernández, J. y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2). Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGraw-Hill <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hill, P., Burrow, A., y Bronk, K. (2016). Persevering with positivity and purpose: An examination of purpose commitment and positive affect as predictors of Grit. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 257–269. doi.org/10.1007/s10902-014-9593-5
- Hosie, P. & Sevastos, P. (2009). Does the "Happy-productive worker" thesis apply to managers?. University of Wollongong in Dubai - Papers. 2. 10.1108/17538350910970219.
- Hu, L. & Bentler, P. (1999), Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico 01. Disponible en <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2020.pdf>
- Jamovi project (2021). Jamovi. (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>

- Kaliski, B. (2007). Encyclopedia of business and finance (2da. Ed.). Detroit, OR: Thompson Gale.
- Lázaro, G., & Tabra, N. (2016). Factores que afectan la felicidad en el trabajo en Empresas de Outsourcing - UNACEM - TARMA - 2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma]. Repositorio UNCP <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4755>
- Lezama, K. (2019). Felicidad en el trabajo en las mujeres emprendedoras en la ciudad de Trujillo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50623/Lezama_PKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad Eafit. 38. https://www.researchgate.net/publication/26422979_El_legado_de_Frederick_Irving_Herzberg
- Margot, J. (2007). La Felicidad. Praxis Filosófica, (25), 55-80. Retrieved November 02, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004&lng=en&tlng=es.
- Martínez-Martí, M., & Willbald, R. (2016, enero). The relationship between orientation to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. Journal of Happiness Studies, 18(1), 1-15.

- McCrae, R., & Costa, P. (1989). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 586-595.
- McCrae, R., & Costa, P. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. En J. S. Wiggins (Ed.), *Fivefactor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford Press.
- Merentes, M. (2019). Grit, motivación y el cambio hacia el control del peso en una población adulta [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio institucional UANL. <http://eprints.uanl.mx/16957/>
- Merino, C. & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1),169-171. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019>
- Ministerio de trabajo. (2021). Informe trimestral del mercado laboral 2021. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035052/RET%20T1-2021%200072021.pdf>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2),143-151. [fecha de Consulta 11 de Julio de 2021]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En: A. Castro (compilador). *Fundamentos de psicología positiva*. (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012) Coyuntura laboral en América latina y el Caribe. Recuperado de: http://www.unachi.ac.pa/assets/descargas/curriculum/CEPAL_OIT6COYUNTUTA_LABORAL_AMLAT.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo desde la perspectiva de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo. (2021). Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf.
- Ovejero, A. (2006). Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Lima, Perú: Editorial biblioteca nueva
- Paz, K., & Espinoza, M. (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil - Claro, Arequipa, 2016 - 2017.
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- R Development Core Team (2021) R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna. <http://www.R-project.org>
- Salas, A., Alegre, J., y Fernández, R. (2013). “La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles”. Revista andaluza de relaciones laborales, 1(28) 83-116.
- Sánchez, G. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2),161-166. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, J. (2018). El significado vital en las organizaciones: aportaciones de la economía de la felicidad / The vital meaning in organizations: contributions in the economy of happiness. CAURIENSIA. Revista Anual De Ciencias Eclesiásticas, 13, 143-156. Recuperado de <http://www.cauriensia.es/index.php/cauriensia/article/view/XIII-EMO8/411>

Sánchez, Y. (2017). La felicidad en el incremento de la productividad organizacional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17047>.

Stover, J. & Bruno, F. & Uriel, F, & Fernández Liporace, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines, 14(2),105-115. ISSN: 1668-7175. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396010>

Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., y Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. Plos One, 10(9), 1–11. doi.org/10.1371/journal.pone.0137501

Tella, A., Ayeni, C., & Popoola, S. (2007, abril). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries Oyo State, Nigeria. Recuperado de <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1118&context=libphilprac>

Tomlinson, C.(2013). Fairy dust and Grit. Educational Leadership, 70(5), 85–86

Tortul, M, Daura, F., & Mesurado, B. (2020). Análisis factorial, de consistencia interna y de convergencia de las escalas Grit-O y Grit-S en universitarios argentinos. Implicaciones para la orientación en educación superior. REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía, 31(3), 109–128. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.31.num.3.2020.29264>

- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136
- Wright, T., & Bonett, D. (2007, abril). Job satisfaction and psychological well being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de Opinión*, 3(1), 14-25.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Grit

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Grit	El Grit es la perseverancia y la pasión por los metas a largo plazo Duckworth (2007).	Se definió la variable utilizada en la investigación de Tortul et al., (2020), a través de la Escala Grit-O (Duckworth et al., 2007) revisada y adaptada por Tortul et al., (2020) en su versión argentina. La Escala consta de 12 ítems y para el puntaje, se debe sumar las puntuaciones y dividir entre 12, obteniendo un Puntaje Global que oscila entre mínimo = 1 o máximo= 5.	Perseverancia en el esfuerzo Consistencia de interés	1-6-9-10-12 2-3-5-7-8	Ordinal

Nota: Las dimensiones e ítems de Grit han sido tomadas de Tortul et al., (2020).

ANEXO 2

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo, producto de la apreciación subjetiva de las personas en las prácticas laborales (Locke, 1976).	Se definió la variable utilizada en la investigación de Boluarte y Merino (2015), a través de la aplicación de la Escala Satisfacción laboral que hizo Cooper et al., (1989) adaptada a la versión completa del instrumento de 15 ítems (Warr et al., 1979). La Escala consta de siete ítems de satisfacción intrínseca y ocho ítems de satisfacción extrínseca.	Satisfacción Intrínseca	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Ordinal
			Satisfacción Extrínseca	7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15	

Nota: *Las dimensiones e ítems de Satisfacción laboral han sido tomadas de Boluarte y Merino (2015).*

ANEXO 3

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable: Felicidad en el trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Felicidad en el trabajo	Es como una mentalidad que permite realizar acciones que maximicen el rendimiento y alcanzar el propio potencial (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013).	Se definió la variable utilizada en la investigación de Gambini, (2017), a través de la Escala para medir la Felicidad en el trabajo (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013) revisada y adaptada por Gambini (2017) en su versión argentina. La Escala consta de 9 ítems y tiene un Puntaje Global.	Felicidad en el trabajo	1-2-3-4-5 -6-7-8-9	Ordinal

Nota: Las dimensiones e ítems de Felicidad en el trabajo han sido tomadas de Gambini (2017).

ANEXO 4

Tabla 4

Índice de ajuste de los modelos: AFC

	x²	gl	x²/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (IC 90%)	WRMR
Grit M1	212.35	53	0.96	0.897	0.872	0.077	0.091 (0.078 - 0.104)	1.318
Grit M2	114.981	34	0.868	0.943	0.924	0.064	0.081 (0.065 - 0.098)	1.072
Satisfacción Laboral M1	385.815	89	0.76	0.964	0.958	0.052	0.096 (0.086 - 0.106)	1.216
Satisfacción Laboral M2	312.256	89	0.649	0.973	0.968	0.043	0.083 (0.073 - 0.093)	1.009
Felicidad en el Trabajo	147.569	27	0.455	0.983	0.978	0.039	0.111 (0.094 - 0.129)	0.951

Nota: *x²*: Chi cuadrado, *gl*: Grado de libertad, *CFI*: Índice de ajuste comparativo, *TLI*: Índice de Tucker-Lewi, *SRMR*: Índice residual estandarizada cuadrática media, *RMSEA*: error cuadrático medio de aproximación, *WRMR*: Ponderada Media Cuadrática Residual

ANEXO 5

Tabla 5
Análisis de confiabilidad de las Escalas Grit, Satisfacción laboral y Felicidad en el trabajo

	Escalas	Ítems	α	$\alpha_{(\text{ordinal})}$	ω
Grit	Perseverancia en el esfuerzo	5	0.706	0.781	0.725
	Consistencia de interés	5	0.682	0.723	0.691
Satisfacción laboral	Satisfacción Intrínseca	6	0.858	0.885	0.864
	Satisfacción Extrínseca	9	0.897	0.916	0.899
Felicidad en el trabajo		9	0.925	0.943	0.928

Nota: α : Alfa de Cronbach, α (ordinal): Alfa Ordinal, ω : Omega de McDonald

ANEXO 6

Tabla 6

Evidencia de validez basada en el contenido según criterio de jueces (Grit)

Ítems	Aspectos	J1	J2	J3	J4	J5	ME	DE	V Aiken
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	4	4.8	0.45	0.95

Nota: ME: Media, DE: Desviación estándar, V: V de Aiken.

ANEXO 7

Tabla 7

Evidencia de validez basada en el contenido según criterio de jueces (Satisfacción laboral)

Ítems	Aspectos	J1	J2	J3	J4	J5	ME	DE	V Aiken
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	4	4.6	0.55	0.9

Nota: ME: Media, DE: Desviación estándar, V: V de Aiken.

ANEXO 8

Tabla 8

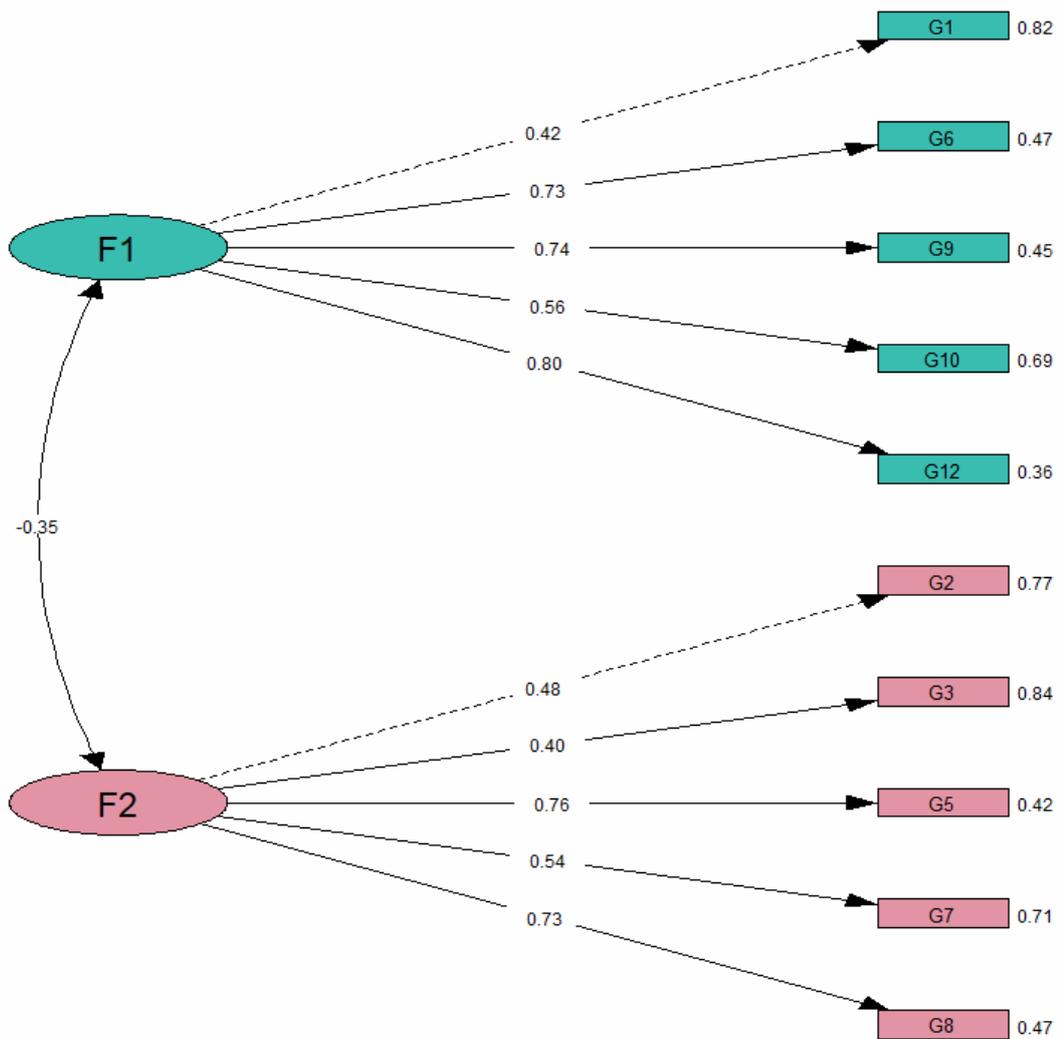
*Evidencia de validez basada en el contenido según criterio de jueces
(Felicidad en el trabajo)*

Ítems	Aspectos	J1	J2	J3	J4	J5	ME	DE	V Aiken
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	5	5	5	4	3	4.4	0.89	0.85
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	3	4.4	0.89	0.85
	<i>Claridad</i>	5	5	5	4	3	4.4	0.89	0.85
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	5	5	5	3	3	4.2	1.10	0.8
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	4	3	4.4	0.89	0.85
	<i>Claridad</i>	5	5	5	2	3	4	1.41	0.75
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5	3	4.6	0.89	0.9

Nota: ME: Media, DE: Desviación estándar, V: V de Aiken.

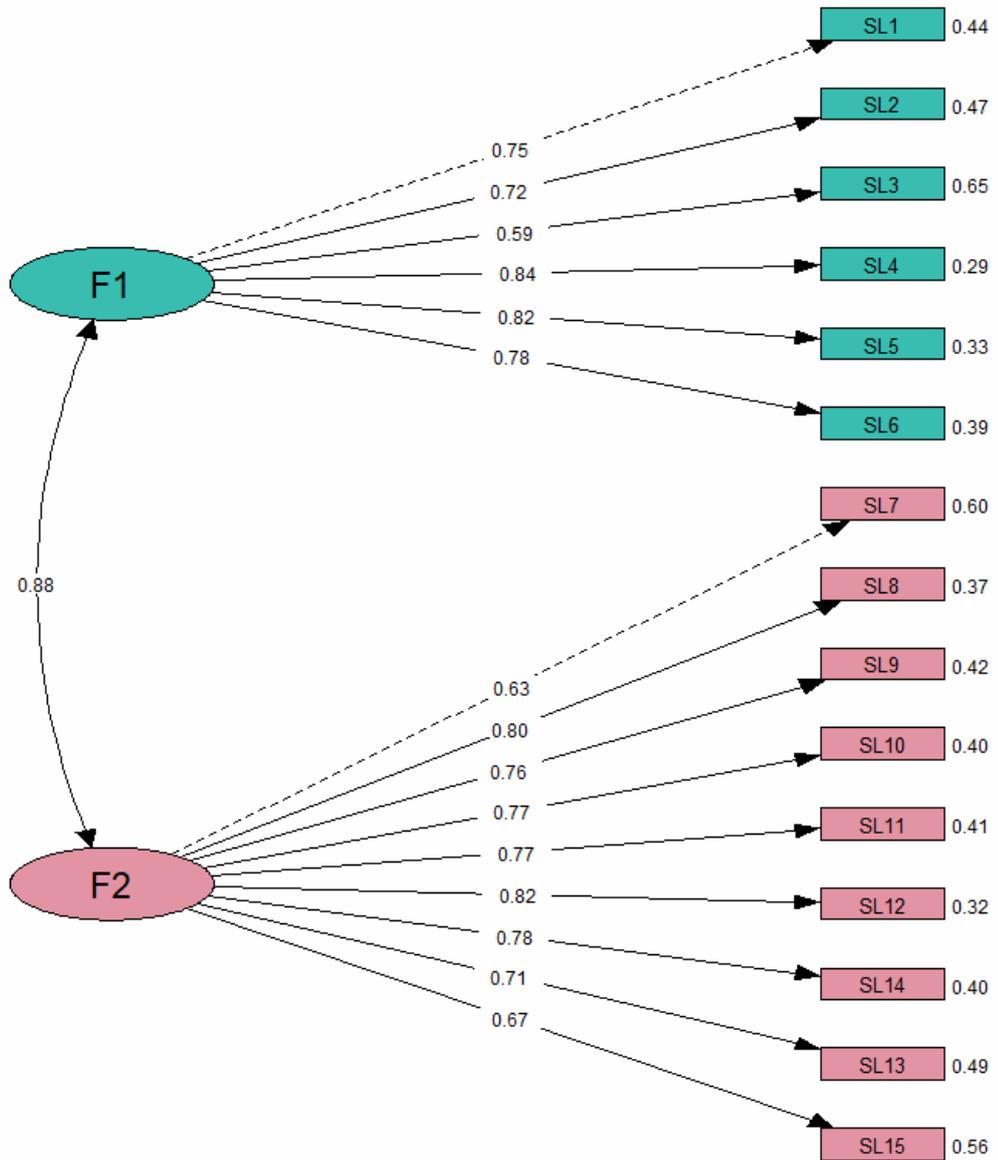
ANEXO 9

Figura 4
Modelo Bidimensional del Grit M2



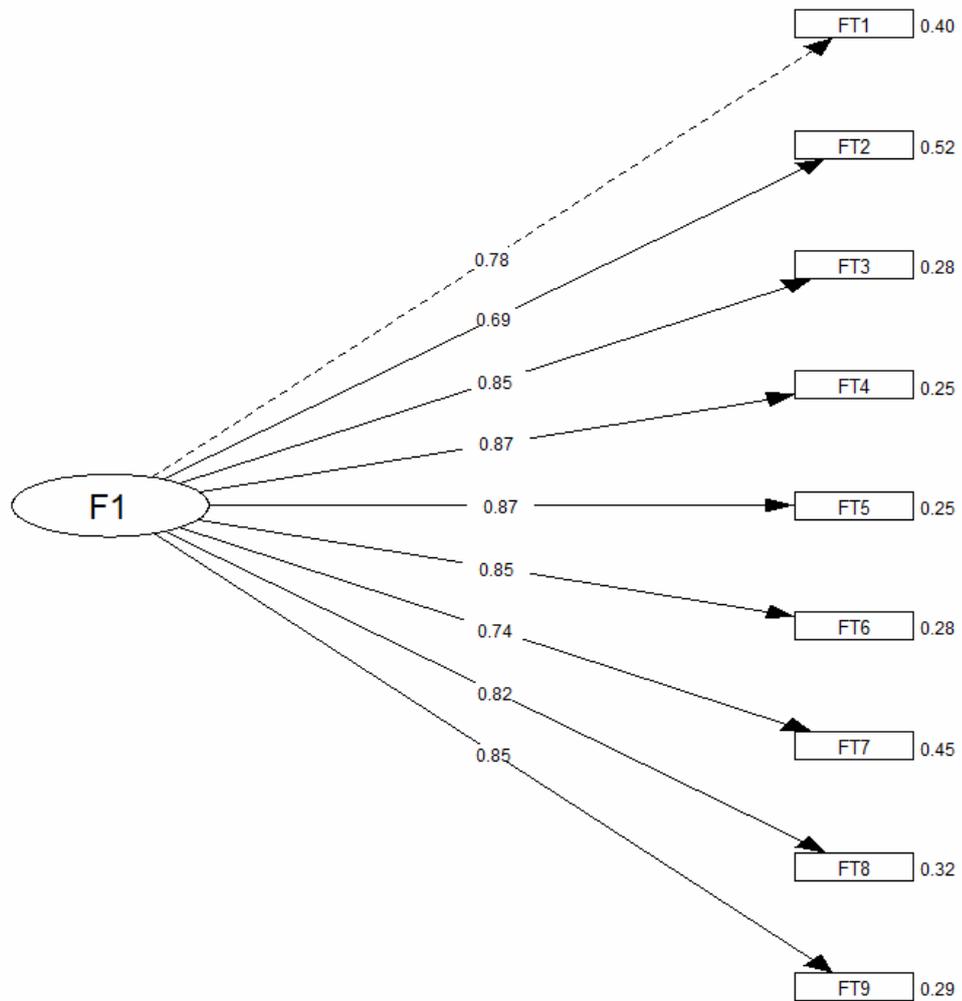
ANEXO 10

Figura 5
Modelo Bidimensional de Satisfacción laboral M2



Anexo 11

Figura 6
Modelo unidimensional de Felicidad en el trabajo



ANEXO 12: Escala Grit

ESCALA GRIT						
Instructivo: A continuación, encontrarás 12 afirmaciones que pueden o no aplicarse a vos. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con el contenido de cada una seleccionando el número correspondiente. Ten presente que no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo debes responder con honestidad, indicando en qué medida cada afirmación representa tu forma de ser. El tiempo estimado de resolución del cuestionario es de 10 minutos. La información que se recoja, de carácter confidencial, será tenida en cuenta para fines educativos y/o de investigación. Desde ya te agradecemos por el tiempo dedicado para realizar esta tarea.		Nada	Poco	Más o menos	Mucho	Muchísimo
		1	2	3	4	5
1	He superado adversidades para lograr un desafío importante.	1	2	3	4	5
2	Las ideas y proyectos nuevos a veces me distraen de los anteriores*	1	2	3	4	5
3	Mis intereses cambian de año en año*	1	2	3	4	5
4	Los contratiempos y dificultades no me desaniman. No me doy por vencido fácilmente	1	2	3	4	5
5	Me obsesiono con ciertas ideas o proyectos por poco tiempo, pero luego pierdo el interés*	1	2	3	4	5
6	Soy una persona muy trabajadora	1	2	3	4	5
7	Con frecuencia me fijo una meta pero después elijo seguir otra*	1	2	3	4	5
8	Me cuesta mantener mi atención en proyectos que tardan muchos meses en concretarse*	1	2	3	4	5
9	Termino todo lo que empiezo.	1	2	3	4	5
10	He logrado una meta u objetivo que me llevó años de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me intereso por nuevas actividades cada pocos meses*	1	2	3	4	5
12	Soy perseverante. Nunca me rindo.	1	2	3	4	5

* ítems de puntuación invertida

ANEXO 13: Escala de Satisfacción laboral

Escala de Satisfacción Laboral

1 = Muy Insatisfecho	2 = Insatisfecho	3 = Ni Satisfecho, ni Insatisfecho	4 = Satisfecho	5 = Muy Satisfecho
----------------------	------------------	---------------------------------------	----------------	--------------------

ITEMS	1	2	3	4	5
1.- Condiciones Físicas y el espacio de su lugar de trabajo.					
2.- Libertad para escoger tu método de trabajar.					
3.- Relación con tus compañeros de trabajo.					
4.- Reconocimiento por tu trabajo bien hecho.					
5.- Respeto a tu superior inmediato.					
6.- Responsabilidades que se te ha asignado.					
7.- Respeto a tu salario.					
8.- Posibilidad de utilizar tus capacidades profesionales.					
9.- Relaciones entre dirección y trabajadores de la institución.					
10.- Posibilidades de ascender en la institución.					
11.- Modo en que la institución está organizada.					
12.- Atención que se le presta a sugerencias que haces.					
13.- Respeto a su horario de trabajo.					
14.- La variedad de tareas que realizas.					
15.- Estabilidad en el empleo.					

ANEXO 14: Escala para medir Felicidad en el trabajo

Escala para pedir la Felicidad en el trabajo

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____ Centro de trabajo: _____

Escala para medir la Felicidad en el trabajo (Gambini, 2017)						
Nombre:		Fecha:				
Seguidamente encontrará una serie de frases que las personas utilizan con frecuencia para describirse a sí mismas. Por favor, lea cada una de las frases y después rodee con un círculo el número que crea corresponde a su respuesta. No hay respuestas correctas ni erróneas.						
1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre		
1.	Cuando conozco a otras personas establezco contacto fácilmente.	1	2	3	4	5
2.	A menudo hago un mundo de cosas poco importantes.	1	2	3	4	5
3.	A menudo hablo con desconocidos.	1	2	3	4	5
4.	A menudo me siento infeliz.	1	2	3	4	5
5.	A menudo estoy irritado.	1	2	3	4	5
6.	En las relaciones sociales a menudo me siento cohibido.	1	2	3	4	5
7.	Tengo una visión pesimista de las cosas.	1	2	3	4	5
8.	Me cuesta iniciar una conversación.	1	2	3	4	5
9.	Frecuentemente estoy de mal humor.	1	2	3	4	5

ANEXO 15: Solicitud de permiso para utilizar Escala Grit-O

Re: Solicitud de permiso para utilizar Escala Grit-O

 Florencia Daura <fdaura@educ.austral.edu.ar>
25/06/2021 15:24

Para: diego Liñan

[Guardar todos los datos adjuntos](#)



Hola Diego,

antes que nada, te pido disculpas por la demora en responderte.

Te adjunto, como te adelanté por Researchgate, el artículo en el que validé la escala junto con Candela Tortul y Belén Mesurado; y la escala traducida, que empleamos en el estudio. El otro artículo que mencionás y que también publiqué, es uno en el que empleamos la misma escala.

Es muy interesante el trabajo que estás realizando.

Actualmente, estoy estudiando la vinculación del Grit, con la vida floreciente y la inteligencia emocional percibida en estudiantes universitarios.

Estoy a tu disposición por lo que necesites.

Te envío un gran saludo,

Florencia

El mié, 9 jun 2021 a las 22:04, diego Liñan (<flinanb@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:

Buenas noches Dra. Florencia,

Me pude contactar con Cecilia Barni,

En relación a la Escala Grit-O, me gustaría poder contar con su permiso para utilizar la prueba. Asimismo, me gustaría saber si pudiera compartirme con la Escala, se lo agradecería mucho.

Quedo atento a su respuesta,

Saludos Cordiales,

Frank Liñan
flinanb@ucvvirtual.edu.pe

ANEXO 16: Solicitud de permiso para utilizar Escala de Satisfacción laboral

De: [james carazas aguilar](#)

Enviado: martes, 8 de junio de 2021 14:09

Para: [diego Liñan](#)

Asunto: Re: Solicitud de permiso para utilizar **Escala** de Satisfacción Laboral

Solicitud de permiso aceptada para utilizar la **Escala** de Satisfacción Laboral utilizada en mi tesis "Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016."

Saludos

James Carazas Aguilar

Obtener [Outlook para iOS](#)

De: diego Liñan <flinanb@ucvvirtual.edu.pe>

Enviado: Tuesday, June 8, 2021 11:24:45 AM

Para: james_gca_12@hotmail.com <james_gca_12@hotmail.com>

Asunto: Solicitud de permiso para utilizar **Escala** de Satisfacción Laboral

Buenas días James Carazas,

Agradezco por tomarte el tiempo de responder mi mensaje y responder prontamente. Como te había comentado por redes sociales, me encuentro realizando mi tesis "El Grit, Satisfacción laboral y felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional". El objetivo del trabajo es Determinar la relación del Grit y la Satisfacción laboral en la felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional.

Comentarte que tengo 5 años trabajando en el área de Recursos humanos y desde que pude iniciar mi experiencia en esta área, me he interesado en conocer el comportamiento de los trabajadores en distintas empresas, sobre todo considerando que muchas organizaciones cuentan con dinámicas distintas de trabajo y teniendo en cuenta que en Perú, muchas empresas no le brindan la importancia necesaria al capital humano, que es la parte fundamental de toda industria. Asimismo, me gustaría conocer el nivel de felicidad en el trabajo que muestra cada colaborador dentro de una organización formal a nivel nacional, teniendo en cuenta su Grit y su Satisfacción laboral.

Por lo tanto, solicito a tu persona el permiso correspondiente para poder utilizar la **Escala** de Satisfacción Laboral adaptada a la versión completa del instrumento de 15 ítems, la cual utilizaste en tu investigación "Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016".

Quedo atento a tu pronta respuesta, y agradezco de antemano el tiempo brindado para poder explicarte el objetivo de mi investigación.

Saludos cordiales

Frank Liñan

991194569

flinanb@ucvvirtual.edu.pe

ANEXO 17: Solicitud de permiso para utilizar Escala para medir Felicidad en el Trabajo

RE: Solicitud de permiso para utilizar Escala para Medir Felicidad en el Trabajo



sebastian gabini <sebastian_gabini@live.com.ar>

8/06/2021 08:28

Para: diego Liñan



Autorización uso escala felicidad...
116.76 KB

Estimado, muchas gracias por ponerse en contacto y estar interesado en mi trabajo. Adjunto la carta de autorización y quedo a su disposición para lo que necesite. Cuando tenga los datos recolectados podríamos pensar de realizar un estudio comparativo con los datos de otros países.

Saludos cordiales.

Dr. Sebastián Gabini

De: diego Liñan <flinanb@ucvvirtual.edu.pe>

Enviado: lunes, 7 de junio de 2021 22:58

Para: sebastian_gabini@live.com.ar <sebastian_gabini@live.com.ar>

Asunto: Solicitud de permiso para utilizar Escala para Medir Felicidad en el Trabajo

Buenas Noches Sebastian Gambini,

Te saluda Frank Liñan, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo-Lima Perú. Actualmente me encuentro realizando mi proyecto de investigación "El Grit, Satisfacción Laboral y Felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional", para la cual me gustaría obtener su permiso para poder utilizar su Adaptación de la Escala para medir Felicidad en el trabajo, la cual pude hallar en el artículo que menciono a continuación: https://uai.edu.ar/media/111597/ganadores-2018_gabini-s-adaptaci%C3%B3n-y-validaci%C3%B3n-de-un-instrumento-para-medir-la-felicidad-en-el-trabajo.pdf

Comentarle de manera adicional, que soy un persona que viene laborando dentro del área de Recursos Humanos por 5 años y me interesa mucho conocer de que manera se viene dando la Felicidad en el trabajo en una muestra nacional en el Perú.

Agradezco su atención y el tiempo brindando para atender mi solicitud.

Saludos Cordiales,

Frank Liñan

991194569

flinanb@ucvvirtual.edu.pe



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LIÑAN BARRIGA FRANK DIEGO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Grit, Satisfacción Laboral y Felicidad en el trabajo en una muestra de jóvenes y adultos a nivel nacional", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LIÑAN BARRIGA FRANK DIEGO DNI: 47285525 ORCID 0000-0001-9855-9694	Firmado digitalmente por: FLINANB el 12-02-2022 21:23:52

Código documento Trilce: INV - 0559927