



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas
de Lima y Callao, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Robles Choque, Brenda Yoselin (ORCID: 0000-0002-5769-3536)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre y padre que siempre han estado presente con su amor infinito, a Dios por permitirles estar con vida, por darme la fuerza, constancia y paciencia para continuar esta etapa. También a la reciente y dolorosa pérdida de un gran ser querido, este ángel que siempre deseó lo mejor para mí.

Agradecimiento

A todos aquellos que son parte de la plan docencia de la escuela de psicología, gracias a ellos podemos egresar de forma satisfactoria de nuestra carrera universitaria. Además, mucha fuerza para aquellos que están en la lucha o ya ganaron la batalla contra el Covid-19.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de las variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.-	Correlación entre variable Felicidad y Satisfacción Laboral; Correlación entre variable Felicidad y dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral.	28
Tabla 2.-	Correlación entre variable Satisfacción Laboral y dimensiones de la Escala de Felicidad.	29
Tabla 3.-	Niveles de Felicidad y satisfacción en la muestra de estudio.....	30

Resumen

La siguiente investigación tuvo como fin determinar la relación que hay entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de Lima y Callao, 2021. Con respecto a la metodología fue de tipo descriptiva-correlacional con un diseño no experimental, con muestreo tipo no probabilístico por conveniencia y una muestra compuesta de 109 colaboradores de ambos sexos y edades comprendidas entre los 18 hasta 55 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2006) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (2005). Los resultados evidenciaron que la felicidad y satisfacción laboral se correlaciona de manera directa y significativa ($Rho=.38$), asimismo, se demostró que la felicidad se relaciona de forma directa y significativa con los componentes de la satisfacción laboral, expresados en Significación de tarea ($Rho=.29$), Condiciones de trabajo ($Rho=.21$), Reconocimiento personal y/o social ($Rho=.22$) y Beneficios económicos ($Rho=.24$). De la misma forma, se determinó que la satisfacción laboral se relaciona de forma directa y significativa con dos de los cuatro componentes de la felicidad, expresado en Sentido positivo de la vida ($Rho=.07$), Satisfacción con la vida ($Rho=.21$), realización personal ($Rho=.27$) y alegría de vivir ($Rho=.00$).

Palabras Clave: Satisfacción laboral, felicidad, colaborador, instrumento.

Abstract

The purpose of the following investigation was to determine the relationship between happiness and job satisfaction in employees of Lima and Callao, 2021. Regarding the methodology, it was descriptive-correlational with a non-experimental design, with non-probabilism convenience sampling and a sample composed of 109 collaborators of both sexes and ages between 18 and 55 years. The instruments used were the Lima Happiness Scale (EFL) by Alarcon (2006) and the SL-SPC Job Satisfaction Scale by Palma (2005). The results showed that happiness and job satisfaction are directly and significantly correlated ($Rho=.38$), likewise, it was shown that happiness is directly and significantly related to the components of job satisfaction, expressed in Task Significance ($Rho=.29$), Working conditions ($Rho=.21$), Personal and/or social recognition ($Rho=.22$) and Economic benefits ($Rho=.24$). In the same way, it was determined that job satisfaction is directly and significantly related to two of the four components of happiness, expressed in Positive sense of life ($Rho=.07$), Satisfaction with life ($Rho=.21$), personal fulfillment ($Rho=.27$) and joy of living ($Rho=.00$).

Keywords: Job satisfaction, happiness, collaborator, instrument.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas de gran incidencia y notoriamente puede ser evidenciada en el área organizacional, tanto en nuestro país, como en el ámbito internacional es la felicidad en el trabajo y esto relacionándola con diversos factores; como es el caso de la satisfacción laboral.

En el país, la consultora Arellano, empresa dedicada a la consultoría para un buen desarrollo de las empresas e instituciones de mercados emergentes, da a conocer su libro “La felicidad de los peruanos”, que medianamente los peruanos son felices y esto se debe a la variación en edades, ingresos y no tanto en lo que se puede sospechar. A su vez, también indica que la felicidad de los peruanos es más individual que colectiva y que la felicidad pudo verse afectada a través del tiempo como en los 80, por el miedo a morir en un atentado, en los 90 por el precio de los alimentos y en el presente siglo XXI, nuestra actualidad, por carencia de trabajo, la inseguridad en las calles y también la corrupción (De la Fuente et al., 2019).

En el ámbito internacional también se puede notar esta problemática y se puede tomar evidencia en torno a los resultados de una encuesta, realizada por The Adecco Group (2017) sobre la Felicidad en el Trabajo en España, es una de las primordiales consultoras a altura internacional con relación a gestión de RR.HH., donde 3 de cada 4 colaboradores de dicha empresa refieren ser felices en su trabajo, los resultados que obtuvieron indican que 19 millones de ocupados, refieren que los colaboradores y la tasa de felicidad ha cambiado del 81,5% al 76,6%, esto haría pensar en una probable propensión a la baja, también considerando la parte de colaboradores no están felices, esta subió del 18,5% al 23,4% del 2015 al 2017. Entonces se puede comprender que hay un grupo del personal laborando que no se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo, muy probablemente porque las empresas puedan estar descuidando aquellos factores que puedan permitir sentirse bien a los colaboradores dentro de área de trabajo o también se puede comprender que nuestra actualidad la economía se ha centrado y forzado a los individuos a una mayor exigencia y estrés laboral. Dentro de la empresa, hay un 51,7% que

considera que la felicidad no se trata de algo momentáneo, sino más bien una característica que ha llegado para quedarse dentro de las empresas.

Para que se pueda comprender un poco más sobre la conceptualización de felicidad; según Alarcón (2009), la felicidad es una sensación que vive un individuo y en su vida interior, puede ser por tiempo largo o corto, además también lo define como que es una condición afectiva de satisfacción completa y donde nota la posesión de un bien deseado.

Es así que autores como Ivancevich et al. (2006) hacen mención que la satisfacción laboral es una postura que las personas aceptan durante su labor y esto proviene de la percepción que ellas tienen acerca de sus actividades y del grado de relación con la organización.

Entre algunas investigaciones indican que los colaboradores felices, se puede evidenciar que son más leales y comprometidos con la organización, laboran siempre con mayor estabilidad, también originan mayor satisfacción, trabajan en equipo, y son menos predispuestos a renunciar a sus empleos. Además, que esto se refleja cuando el afecto positivo sobrepasa al éxito (Kjerulf, 2008; Lama & Cutler, 2009; Lyubomirsky et al., 2005).

También se pudo evidenciar que la felicidad durante sus labores puede estar asociado a muchas señales positivas, tales como: la inventiva e innovación, un más alto número de conductas social positiva, y un reducido índice de comportamientos improductivos (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013).

Para que se conozca más sobre la actualidad del trabajo en el Perú, el informe anual de trabajo realizado en últimos años por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2020), indica sobre la productividad del trabajador ha podido mostrar tasas satisfactorias de crecimiento desde el 2015 al 2019, el empleo creció un 1.6%, con relación al PBI (Producto Interno Bruto), este como indicador de la activación de la economía, tuvo un crecimiento de 3,2%, es así que se puede constatar que el crecimiento en la economía ha ido ascendiendo en todas las ramas de actividad económica. También, un dato muy importante con relación al panorama

laboral del Perú, hace mención que en la población de personas que poseen la edad para laborar es de 24 511, dentro de ello se tiene un total de 17 830 48 como población económicamente activa y 6 680 987 en la población Económicamente Inactiva, en esta última se divide un 3,1% como desempleo oculto y un 96,9% como inactivo pleno. Además, hacen mención de un crecimiento de tasa de actividad, siendo que cada 7 de 10 personas en edad de poder laborar se han presentado activamente en el mercado laboral; con respecto a la tasa de ocupación, indican que el 69,9% de individuos que se encuentran en edad se encuentran laborando, esto considerando el ámbito de vivienda, rango de edad, sexo y el nivel educativo alcanzado.

Gracias al informe realizado por el MTPE (2020) se comprende un poco sobre cómo va el crecimiento en los empleos en el Perú, y que durante esos años la economía ha podido seguir su curso, además que muchos de los peruanos pueden estar dentro del mercado de trabajo en caso de que se encuentren activamente buscando un empleo, dentro de ello, la población que se encuentra en la edad para poder laborar buscar un empleo adecuado y decente.

Dentro de lo mencionado, el siguiente informe realizado por el Programa Laboral de Desarrollo – PLADES (2019) realizó un informe sobre el trabajo decente en el Perú 2017, mostrando la situación en la cual mucho de los peruanos se encuentran expuestos para la búsqueda de un trabajo decente, con relación a las condiciones de trabajo que los colaboradores se encuentran expuestos, se evidencia en la jornada laboral donde más se puede expresar la precariedad y se reduce el porcentaje de los colaboradores que trabajan más de 48 horas semanales e incluso con relación al sueldo mínimo, en ese entonces no se elevó de S/830, en la actualidad se mantiene un salario mínimo de S/930.

Conforme a lo mencionado, el estudio busca contestar la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao?

Es por ello, la investigación brindará información sobre la realidad de los colaboradores dentro de las organizaciones, con la intención de proponer un

mejoramiento de la apreciación de felicidad y satisfacción laboral; a través de ello se podrán realizar programas de gestión en dichas empresas. Tal como The Adecco Group (2017), buscan un buen nivel de felicidad de sus colaboradores, en el ámbito nacional se debe tener ese mismo objetivo para los colaboradores. Por otro lado, las investigaciones a nivel nacional indican que dentro de una organización hay colaboradores que no se encuentran satisfechos en su trabajo y esto generado por diversos factores, esto puede ser un llamado a los gerentes, jefes, departamento de RR.HH. de las empresas para poder intervenir y aportar para que sus colaboradores puedan permanecer felices y satisfechos. De caso contrario, si el colaborador está expuesto a factores estresantes o no se siente satisfecho dentro de su centro, la Organización Mundial de la Salud (2018) se puede considerar es que la mala salud mental frente al cambio social, y también a las condiciones estresantes en el trabajo, discriminación de género, exclusión social, entre otros. Es así como se puede entender que la felicidad puede comprender la satisfacción en el trabajo, a su vez la empresa y las responsabilidades del colaborador se encuentran comprometidos (Fisher, 2010).

Palma (1999) menciona la significación que el colaborador se sienta dichoso en su centro de labores; la organización podría recompensar y/o beneficiar por su buena labor a sus miembros de la empresa. Es por ello que indispensable realizar la investigación donde se busca especificar la relación entre ambas variables. La investigación podrá brindar beneficios a los colaboradores como primera plana, también a los jefes directos y un aporte a las futuras investigaciones.

Por ende, el objetivo general se busca determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.

Con relación a los objetivos específicos se tienen:

- a) Describir los niveles de felicidad en colaboradores de empresas de Lima y Callao,
- b) Describir los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, c) Determinar la relación entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021 y d)

determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.

Con respecto a la hipótesis general que fue planteada es la siguiente: Existe relación directa y significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.

Las hipótesis específicas son:

a) Existe niveles altos de felicidad en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021; b) Existe niveles altos de satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021, c) si existe relación directa y significativa entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021 y d) si existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer un más sobre datos de las investigaciones sobre la felicidad y satisfacción laboral realizadas al ámbito nacional.

Duche y Rivera (2018) realizaron un estudio que tiene como fin el poder conocer si hay relación que puede haber entre felicidad y satisfacción laboral, obteniendo una muestra de 83 colaboradoras del sector salud, enfermeras, de edades entre 25 a 65 años. Aplicando la EFL (2006) y la SL-SPL (1999). Teniendo como resultado en la SL-SPL dos dimensiones que presentan mayores satisfacciones: “desarrollo personal” y “desempeño de tareas” (≥ 70 , en ambos casos). Y a su vez otras 2 dimensiones con puntajes bajos. En la EFL se identificó que en los 3 casos de la dimensión que prevalece es “satisfacción por la vida” y en la dimensión “Realización personal” radica menor la felicidad. Ambos instrumentos obtuvieron una confiabilidad que variaron de .71 a .79, además que se pudo observar una relación con dos dimensiones de la Satisfacción y la dimensión “alegría de vivir”, estas de la variable felicidad. El estudio realizado tiene como fin que en ambas variables existe correlación directa e inversa.

Asimismo, Davey (2017) realizó un estudio correlacional entre la felicidad y Engagement, con la finalidad de determinar si entre ambas variables existe alguna correlación. El término engagement se puede entender como compromiso o lealtad de parte del trabajador hacia la empresa. Gracias a este estudio se pudo corroborar la relación de felicidad con otras variables como lo es el engagement. Se realizó el estudio con el instrumento Felicidad de Lima y el Cuestionario Engagement (UWES), se pudo así hallar la relación que había entre ambas variables, encontrándose como moderado. La felicidad obtuvo una mejor correlación con los factores; “dedicación” y “vigor del engagement”. Finalmente se dedujo que el 60% de la población alcanzó el nivel de engagement, por otro lado, el nivel de felicidad es ubicado al 38%, estas relaciones son muy representativo ($p < .001$, para 2 colas). Finalmente, EFL obtuvo una confiabilidad de $\alpha = .916$ y el otro instrumento aplicado $\alpha > .77$.

Además, como antecedente peruano se tiene a Saavedra (2020), realizó un estudio donde estima los factores socio demográficos y también sucesos de vida temprana relacionados a la felicidad en adultos de Lima Metropolitana. Se usaron los instrumentos: Índice de calidad de vida de Mezzich y La escala de propia memoria acerca de la crianza. Parte de la población adulta, indica que ha experimentado un alto nivel de felicidad. Se obtuvo como resultado sobre la variable dimensión asociado al género, condición civil, pobreza y nivel de educación. Estas búsquedas encontradas indican la significación de poder realizar planes intensivos durante sus inicios de vida que incite tipos de confianza y ambiente de desarrollo saludables. A su vez, recomiendan que puede ser necesario que continúen las investigaciones sobre la felicidad, y se obtuvieron mayores resultados con relación con porte de eventos tempranos y algunos estilos de crianza. Se encuentra una relación significativa para todas las variables del índice de calidad de vida y los niveles de felicidad.

En el Perú, el estudio realizado por Duche et al. (2019) sobre la satisfacción laboral y el compromiso en docentes universitarios peruanos, teniendo un estudio de las condicionales laborales de los mismos. La investigación presenta como su finalidad reconocer el nivel de satisfacción laboral y el compromiso en su muestra, también poder corroborar si existe relación entre las variantes. Ellos conceptualizan la variable satisfacción laboral como una variable que proviene de la actitud y esta puede ser afectada por el compromiso, de igual manera se encuentra ligada con otras variables psicológicas. Como resultado, se obtuvo que hay una relación no muy clara y con alta inestabilidad entre la variable compromiso y la sociodemográfica y ellas recomiendan continuar las investigaciones, además de una confiabilidad de .89 de la variable satisfacción y .91 de la variable compromiso.

En el ámbito nacional, se desarrolló una investigación nombrada satisfacción con la vida y satisfacción laboral, realizado por Cardoza et al. (2019), en una universidad en Chimbote, se enfocan en el área organizacional, sobre todo en gestión de talento humano de las empresas, donde a través de conceptualizaciones teóricas quieren comprender un poco el ámbito familiar, personal, social y ciudadana, y esto con

relación a la satisfacción laboral. Para el estudio se tuvo 130 colaboradores administrativos, de ellos siendo 51 mujeres y 79 hombres. Se hizo uso de siguientes instrumentos: el primero es una adaptación de Alama, Motosono y Ramos (2016), se realiza para el recojo de datos con relación a la satisfacción de la vida y el segundo es el Test de Satisfacción laboral. Uno de los resultados obtenidos con relación a satisfacción laboral fue que los colaboradores administrativos tienen el 66.9%, equivalente a un grado medio; además que en la variable satisfacción con la vida tuvo 55%, también con una nivelación media. Finalmente se pudo obtuvo como resultado la alta relación ($r=.765$) y significativa ($p<.05$) que mantienen ambas variables, en otras palabras, se puede comprender que, si el individuo tiene más satisfacción con la vida, y también tendrá más alta su satisfacción en el trabajo.

En el ámbito internacional se tiene diversos estudios sobre la felicidad y satisfacción laboral, dentro de ellos, en Cuba, se tiene a Cruz y Díaz (2019), quienes realizaron una investigación sobre los organismos exitosos y colaboradores felices con una perspectiva crítica desde la ciencia del espíritu, para comprender un poco más ello, estos autores nombran ciencia del espíritu al estudio del ser humano, haciendo referencia a la psicología. Los autores brindan sus puntos de vista con respecto a la psicología en el medio laboral y de los organismos, se dedica al estudio del desarrollo individual y grupal, con el fin puedan contribuir al éxito y felicidad en la organización. Se profundizó en la investigación de los modelos actuales de la felicidad y diferentes momentos de la vida de la persona, sobre todo durante el medio laboral. El estudio concluye con una consideración con relación a las probabilidades de suministrar el bienestar y felicidad en las organizaciones en diferentes contextos, comprendiendo que el trabajo es una forma de expresar las emociones positivas, fortalezas poseídas y potencialidades.

También el Chile, Díaz y Carrasco (2018) realizaron un estudio sobre los efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales en la felicidad en el trabajo, buscando determinar cómo estas variables afectan la felicidad organizacional, haciendo uso de 3 escalas. Es así que los resultados obtenidos primordialmente se relacionan con unos elevados niveles de felicidad en las organizaciones, también

donde refuercen satisfactoriamente al colaborador y haya tolerancia con respecto a las necesidades de su familia. Sobre la correlación entre felicidad con las variables de clima laboral, indica si un colaborador tiene las metas claras, este se presentará más feliz; ahora la relación de felicidad y dimensiones de riesgos psicosociales, mostrando que si hay algún aumento de los riesgos puede afectar la felicidad.

De acuerdo a Hernández y Morales (2017), en su estudio sobre la relación entre la motivación y satisfacción laboral, ellos hacen mención de que ambas variables son fundamentales para poder tener un buen desarrollo y eficacia en las empresas. La investigación tuvo como fin el poder conocer aquellos factores que pueden lograr determinar a dichas variables y como estas puedan impactar en la eficacia y eficiencia. Finalmente, pudo corroborar que para las variables motivaciones hay 4 y para satisfacción laboral tres, y estos serían los agentes que impresionan positivamente el cumplimiento en los trabajadores.

En México, Vargas y Flores (2019), realizaron un artículo, con el fin de conocer si entre cultura organizacional y la satisfacción laboral pueden tener algún vínculo con el desempeño laboral en los bibliotecarios. Tuvieron 193 bibliotecarios como total de participación. Dentro de ello se consideraron 3 instrumentos. Finalmente se tuvo como resultado que tanto la cultura de la organización y la satisfacción laboral pueden predecir el desempeño laboral del colaborador; eso quiere decir que, a mejor percepción de la cultura y satisfacción por parte de los colaboradores, mejor podría ser su desempeño. Entonces para poder obtener un desempeño laboral de los bibliotecarios, se tiene que tomar en cuenta los siguientes factores como la revisión, cumplimiento de metas, el aprendizaje organizacional y finalmente con las ocasiones de ascenso. También que en el modelo de regresión por sexo; haciendo referencia que para los varones el poseer un status social influye el desempeño laboral y para las damas; una buena dirección e incorporación estratégica esto influiría a mejor medida su desempeño laboral. A su vez obtuvieron una confiabilidad de .76, .96 y .98 respectivamente.

Según Llorente y Topa (2019), en España, realizan una investigación nombrada Elaboración individual, elaboración colaborativa y satisfacción laboral: el mediador

Papel del compromiso, ellos indican que otros se han centrado en el trabajo individual, ellos lo harán, pero considerando una perspectiva de trabajo colectivo. Además, esta investigación presenta 2 objetivos; la primera que busca adaptar y validar la escala de elaboración individual y colectiva, y también el segundo objetivo tiene que ver con el poder probar el modelo, considerando la relación de trabajo individual, conectivo con la satisfacción laboral. Fue conformada por 301 participantes. Finalmente, los valores que obtuvieron de la escala en español, esta es válida y confiable; además, que pudo evidenciar que existe una mediación completa entre satisfacción laboral y trabajo individual, colectivo. Se concluye que ambos tipos de realizar el trabajo está relacionado con los resultados que puede obtener una organización, estos resultados entre engagement y satisfacción fue de .79,. Dentro de este estudio, Llorente y Topa han obtenido escasa información con relación a trabajos previos de elaboración de trabajos.

Incluso en Brasil, Sousa et al. (2020), realizaron un estudio realizando una evaluación del clima de seguridad de pacientes profesionales de enfermería, luego de realizar una capacitación de la seguridad del paciente. Se tuvo una muestra de 105 enfermeras de los hospitales y se utilizó el cuestionario de actitudes de seguridad. Se obtuvieron resultados por cada dominio, entre ellas algunas variables fueron: clima de trabajo en equipo, clima de seguridad, satisfacción laboral, percepción de estrés, percepción de la gestión hospitalaria, condiciones de trabajo. Siendo satisfacción laboral desatacando por su puntaje superior 75%, esto indicaría que pese a los problemas adversos que pueden existir en el centro de trabajo, los profesionales se encuentran satisfechos con su profesión, este sería el paso para ser condescendientes con los cambios que pueden ser necesarios para la organización como en la cultura de seguridad que debería desarrollarse.

También se revisa teóricamente algunas investigaciones sobre la variable, se sabe que la felicidad tiene un enfoque psicológico, la emoción por el tema ha encaminado a ser considerado la felicidad o bienestar subjetivo. La felicidad ha logrado rebasar los límites de la psicología y atrayendo el interés de otras ciencias sociales, que no solo lo ven como cuestiones personales sino también colectivos, y, como debería

ser considerado mientras tengan régimen de bienestar público, para poder ser un país de ciudadanos felices (Alarcón, 2009).

Por ende, en el marco teórico sustenta las variantes de Felicidad y satisfacción laboral, estas respaldadas de fundamentos de la Teoría de las relaciones humanas, que esta se muestra desde el año 1930, teniendo como enfoque humanista, la cual arroja una percepción de ser humano como tal, y se manifiesta con el fin de obtener las valoraciones positivas de las personas y pudiendo ver el lado humano trabajan en diferentes organizaciones. Chiavenato (2019) menciona que esta teoría va promovida con el origen de nuevas disciplinas, como el caso de la psicología, exactamente la psicología del trabajo, a la que al inicio la nombraron como psicología industrial, esta buscaba analizar las características humanas que mostraban aquellas tareas exigidas, en especial haciendo uso de las pruebas psicológicas para un mejor proceso de selección, orientaciones profesionales, capacitaciones y mejorar los métodos de aprendizaje, luego, en otra etapa la disciplina se centró en el lado individual como social del colaborador dentro de la empresa, enfocándose en la motivación, estímulos, el liderazgo, comunicación, como a su vez las relaciones interpersonales.

Según el enfoque teórico de la Felicidad en el trabajo, eso necesita un breve análisis de la felicidad, esto Uribe (2016), menciona que es un vocablo que se usa de forma cotidiana, es por ello que puede examinarse como un constructo teórico, considerándolo como un estado emocional positivo, y esto fruto de la satisfacción de nuestra vida. También alguno teórico indica que la felicidad llega a ser un estado emocional que es generado por la propia genética de cada persona, y otros hacen mención que podría ser generado por el medio, es por ello que puede adquirir un carácter cambiante y puede ser alterado por el exterior.

De hecho, a pesar de que no existe una definición exacta de felicidad, los científicos se encuentran muy preocupados por lograr que la persona sea feliz, por sobre todo en el medio laboral, es así que Duró (2009) expresa que cada colaborador trabaja 56.000 horas, y viven unas 700.000 horas.

También, Fisher (2010) hace mención que la idea de la felicidad organizacional comprende la satisfacción en el trabajo, también estima que la organización y funciones se encuentran implicados dentro de dicha felicidad.

Dentro de esta investigación se considera el planteamiento realizado por Maslow (1954) y la autorrealización, proponiendo las necesidades de la persona y esto posee un rango y estructurada en una pirámide, referido por Martorell y Prieto (2002), la primera necesidad es la fisiológica, aquella donde tienes la necesidad de hambre, sed, descanso, referente a todo lo básico; el segundo en orden jerárquico se encuentra la seguridad, es aquella que la que el individuo busca obtener la necesidad de seguridad física, obtener empleo o su integridad; el tercero es la afiliación, esta es la necesidad de poder relacionarte con las demás persona, tener afecto, amor, amistad; el cuarto la estima, en esta hace referencia a la necesidad de auto valorarse uno mismo, su autoestima, el recibir el reconocimiento por parte de los demás; el quinto es la autorrealización, en esta es la necesidad de satisfacer, sacando provecho al talento personal, desarrollando toda su potencial.

A su vez, Palma (1999) refiere que la satisfacción laboral como una postura del colaborador dentro del centro de labores y con relación a ciertos aspectos vinculados, esto logrando generar un posible desarrollo, beneficios laborales y económicos que pueda recibir, entre otros factores con beneficio al colaborador.

También teniendo en consideración la teoría X – Y de Mc Gregor (1960), esta teoría habla sobre la existencia de dos formas de individuos, uno negativo, denominada la teoría X y la teoría Y. Según menciona Robbins (2009), la teoría X basándose en el enfoque humanista, donde presume de las carencias principales que a 9 colaboradores de forma física y psicológica. Es así que, se considera que los colaboradores se presentan disgustados al momento de cumplir con sus actividades, evaden sus responsabilidades; es por ello que tienen que ser presionados para trabajar. En otra parte, la teoría Y, también con base en el enfoque humanista, es así que consideran que, si presiden las necesidades superiores, ello podrá satisfacer el ambiente del colaborador y la relación entre ello. En esta última,

los colaboradores tienen mayor agrado por su trabajo, pudiendo aportar a la empresa, siendo más creativos, con iniciativa y comprometidos.

A su vez, el psicólogo Herzberg, él propone 2 factores con relación a la conducta de los humanos, según esta teoría Robbins (2009), indica que hay 2 factores: El primero denominado factores motivadores, haciendo mención que se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo en uno mismo, eso quiere decir que es todo aquello vinculado con el agrado hacia el lugar de trabajo, también busca satisfacer las necesidades de autorrealización. Por otro lado, se tiene a los elementos de higiene, estos tienen relación con las condiciones del trabajo, tal como el sueldo, que puedan estar supervisando, las condiciones donde labora, entre otros. Para que este factor sea más elevado la satisfacción del trabajo, debe cubrir las necesidades motivadoras.

Se tiene a la teoría de McClelland (1961), donde indica que el individuo posee 3 necesidades importantes, con mayor consideración en el logro, poder y afiliación, haciendo referencia que el investigador que muchas de estos puntos se pueden obtener del entorno cultural y se desarrolla en el individuo. Consecuentemente, se tiene que las necesidades son aprendidas y esta conducta puede ser estimulada, y suele incurrir con más tenacidad, según lo menciona Arbaiza (2010).

Según la teoría, cada individuo posee estas 3 necesidades: De logro, esta es para poder conseguir un logro o así también poder demostrar su competencia; también se tiene la necesidad de poder, esta es la inclinación que tiene el individuo por ejercer autoridad en el trabajo, es decir que pueda decidir el comportamiento de alguien más; finalmente se tiene a la necesidad de filiación, esta es el deseo de poder conllevar relaciones con los demás, sea de amistad o cordial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación fue de tipo descriptiva - correlacional, como fin de describir las circunstancias y esto describe la relación que presenta entre 2 o más variables (Salkind,1998).

Diseño

El trabajo realizado mostró un diseño no experimental precisamente porque no se manipula alguna variante y se observó solamente las variables en su ambiente natural para estudiarlos. (Ato et al, 2015).

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Felicidad

Definición conceptual:

Para Alarcón (2006) la felicidad es una sensación que vive un individuo y en su vida interior, puede ser por tiempo largo o corto, además también lo define como que es una condición afectiva de satisfacción completa y donde nota el dominio de un bien.

Definición operacional:

La felicidad fue medida por medio de la EFL, elaborada por Alarcón (2006). Esta escala se encuentra establecida por 4 dimensiones y 27 ítems. Además, es escala de respuestas tipo Likert.

Dimensiones:

Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Escala de medición:

Ordinal: Sus alternativas de respuesta oscilan entre totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

Para Palma (1999) la satisfacción laboral como una postura del colaborador dentro de su centro de labores y con relación a ciertos aspectos vinculados, esto logrando generar un posible desarrollo, beneficios laborales y económicos que pueda recibir, entre otros factores con beneficio al colaborador.

Definición operacional:

La satisfacción laboral fue medida por medio de la SL-SPC, elaborada por Palma (2005). Está establecida por 4 dimensiones y 27 ítems. Además, es de respuestas tipo Likert.

Dimensiones:

Significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/social y beneficios económicos.

Escala de medición:

Ordinal: Sus respuestas oscilan de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se encuentra constituida por 1 216 600, entre edades de personas que pueden laborar de 18 a 55 años, siendo el 24,9% masculino y 25,1% femenino. Además, estas cifras considerando que este año se redujo un 25% de las personas que se encontraban laborando a comparación del 2019. Esto debido al impacto que se

obtuvo de la pandemia COVID 19, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020).

Criterios de inclusión

- Colaboradores en empresas.
- Pertenecientes a empresas de Lima y Callao.
- De rango de edades entre los 18 a 55 años.

Criterios de exclusión

- Colaboradores informales o independientes.
- No pertenecientes a empresas de Lima y Callao.
- Menos de 18 o mayores de 55 años.

Muestra

Es una sección significativa de la población definida (Carrasco, 2014). Sin embargo, según Salkind (1998) no es posible seleccionar una muestra que pueda representar a toda la población, de esa forma, se podría seleccionar a toda la población, aunque ya no tuviera el propósito del muestreo.

Es así que, para el presente, se trabajó con una correlación bi variada, la muestra se pudo determinar usando un tipo de cálculo con un grado de significancia de .05 y una potencia estadística de .90 para tener las correlaciones significativas con el programa G* Power 3.1 (Cárdenas y Arancibia, 2014; Erdfelder, 1996; Faul et al, 2007; García et al., 2013; Quezada, 2007). Adicional, se estimó una investigación previa donde daba como resultados una correlación significativa de .322 (Catalán, 2018), así se pudo de limitar nuestra muestra que se encuentra conformada con 109 colaboradores de empresa de Lima y Callao.

Muestreo

El método usado es el no probabilístico por conveniencia o también llamado por cuotas, se emplea la técnica de muestreo por conveniencia. Es así que para poder hacer uso correctamente de esta técnica se debe considerar bien las características

de la población, eso quiere decir: se consideran criterios, tanto de inclusión y exclusión de la muestra (Kerlinger et al, 2002).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO 1

Ficha Técnica de la Variable 1: Felicidad

Nombre del instrumento en inglés: Lime happiness scale (LHS)

Nombre del instrumento en español: Escala de felicidad de lima (EFL).

Autor: Dr. Reynaldo Alarcón Napurí

Procedencia y año: Lima - Perú, año 2006.

Objetivo: Presenta las siguientes:

- Realizar una escala para medir la felicidad, basándose en la definición planteada.
- Comprender la estructura interna de la variable felicidad por medio de sus elementos primordiales.

Tipo de aplicación: Individual o colectiva - Computarizada (online)

La presente investigación sería un estudio instrumental.

Tiempo: 10 a 20 minutos

Componentes o estructura:

Presenta 4 dimensiones

Sentido positivo de la vida

Satisfacción con la Vida.

Realización Personal.

Alegría de Vivir.

Dirigido a: Jóvenes y adultos

Número y tipo de ítems: La escala posee 27 ítems de tipo Likert.

Ítem inverso: 02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26.

Calificación del instrumento: Total, y por cada dimensión.

Reseña histórica:

La EFL fue suministrada a 709 universitarios de Lima, tanto varón y féminas, sus edades que oscilan entre 20 a 30 años, la administración es individual y colectiva, puede ser aplicada en un promedio de 20 minutos con un cuestionario físico, esto es dirigido tanto para adolescentes como para adultos, asimismo tiene el propósito de medir la felicidad en sub escalas.

Consigna de aplicación:

Encontrarás una serie de afirmaciones, en donde usted podrá a favor, en contra o en duda. Lee minuciosamente cada ítem y después haga uso de los valores para señalar el valor que más se asemeje con su aceptación o rechazo. Marque con una X. Tenga en cuenta que en este cuestionario no hay respuestas favorables, ni desfavorables.

Cortes de interpretación del instrumento:

Por otra parte, la EFL está conformada por 4 dimensiones de la felicidad, son los siguientes.

Sentido positivo de la vida (26, 20,18, 23, 22, 02, 19, 17, 11, 07, 14.)

Satisfacción con la Vida (4,3,5,1,6,10.)

Realización Personal (24, 21, 27, 25, 9, 8.)

Alegría de Vivir (12,15, 16,13.)

Descripción del instrumento

EFL está formada con 27 ítems de escala de tipo Likert, este instrumento tiene 5 opciones: Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo.

Propiedades psicométricas originales

Se obtuvieron los métodos estadísticos necesarios: la validez de la escala se evaluó mediante el análisis factorial de acuerdo a la técnica indicada por Alarcón (2006), usándose el método de componentes para marcar el número de factores de la solución, y de la rotación Varimax para controlar. La confiabilidad se alcanzó a través de Cronbach ($\alpha = .916$) y el coeficiente partición por mitades.

Material

Esta EFL, realizada por Alarcón (2006), pasó por muchos procesos en su construcción. Se comenzó conceptualizando la variable de felicidad y los indicadores poseídos. Después, se elaboraron con 52 ítems, se redactaron ítems equivalentes. Con el fin de entender la importancia de los ítems con el fenómeno a medir, esto fueron expuestos a criterio de 5 jueces expertos, se obtuvieron recomendaciones que ayudaron a descartar o reformular varios ítems, eso ayudó a tener una aproximación de la validez de contenido del siguiente cuestionario. Consecuente a ello con los reactivos que fueron aceptados se generó un cuestionario de 42 ítems, ese mismo se suministró a 80 estudiantes universitarios. Ese análisis de ítems que se tuvo como un ensayo piloto excluyó a 12 ítems, teniendo un instrumento de 30, que muchos de estos reactivos pasan a pertenecer a la escala usada en el presente trabajo. La EFL actualmente posee 27 ítems de tipo Likert, con cinco alternativas de marcación.

Alarcón determinó por medio de un análisis factorial, este posee 4 dimensiones de la felicidad: Sentido positivo de la vida ($\alpha=.88$), Satisfacción con la vida ($\alpha=.79$), Realización personal ($\alpha=.76$) y Alegría de vivir ($\alpha=.72$).

En el análisis ítem-test se halló correlaciones con resultados significativos para cada ítem ($p<.001$), esto indicaría que los reactivos miden indicadores de una misma variable.

Propiedades psicométricas del piloto

Se administró la EFL, realizado a 102 colaboradores de una empresa de Lima y Callao, haciendo uso del programa estadístico Jamovi se obtuvieron los resultados de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach y Omega por cada dimensión, siendo las siguientes: Sentido positivo de la vida .92 y .92; Satisfacción con la vida .87 y .87; Realización Personal .86 y .87; y Alegría de vivir .91 y .91, en la escala general se obtuvo un Cronbach ($\alpha = .80$) y un McDonald's ($\omega = .88$), Se puede indicar que el valor arrojado denota confiabilidad, ya que según Popham (1980) el valor debe variar entre .80 y .95 (citado por Fuentes, 1989). También al realizar el análisis descriptivo de los ítems se tuvo en la asimetría que todos los ítems cumplen el rango aceptado de los valores, en la curtosis el ítem 12 es el único que no se encuentra dentro del rango ± 1.96 . Además, se obtiene una correlación entre la felicidad con la satisfacción laboral ($Rho = .531$; $p < .001$), donde se puede obtener que hay una correlación positiva entre ambas variables y también entre las dimensiones de Escala de Felicidad de Lima.

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO 2

Ficha Técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

Nombre del instrumento en inglés: Job satisfaction scale (SL-SPC)

Nombre del instrumento en español: Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Autora: Sonia Palma Castillo

Procedencia y año: Perú, año 2005

Objetivo:

La Escala SL-SPC logra revelar que tan satisfecho se siente con relación a las dimensiones.

Tipo de aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: 5 minutos virtual, 15 minutos físico.

Componentes o estructura:

Presenta 4 dimensiones:

Significación en la tarea (4, 7,13, 18, 21, 22, 26).

Condiciones de trabajo (1, 8, 12, 15, 17,20, 23).

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

Beneficios económicos (2, 5, 9, 16, 24).

Dirigido a: Trabajadores con relación laboral de dependencia

Número y tipo de ítems:

La escala cuenta con 27 ítems de tipo Likert.

Ítem inverso: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24.

Calificación del instrumento: Total, y por cada dimensión.

Reseña histórica:

Se realizó la Escala para lograr medir la Satisfacción Laboral, el estudio se administró con 952 colaboradores de Lima Metropolitana como un total de muestra. Este análisis confirma su confiabilidad y validez de la EFL.

Consigna de aplicación:

Encontrarás una serie de afirmaciones con relación al trabajo a la actividad de la misma. Se solicita que lea detenidamente y pueda responder con toda franqueza, señalando con un aspa en la afirmación que usted cree que se acerca más a su realidad. Recuerde que en el cuestionario no existen respuestas buenas y malas.

Descripción del instrumento

SL-SPC está formada con 27 ítems agrupándose en 4 dimensiones y es de escala de tipo Likert, este instrumento de 5 opciones: Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo. Tiene como fin medir la satisfacción laboral en los colaboradores que participan del estudio.

Propiedades psicométricas originales

Este instrumento posee un modelo de validez mediante el análisis factorial con el test de Kaiser y MyerOlkin (.852) y su confiabilidad se obtuvo con la consistencia interna mediante Cronbach (.84), también con el método de mitades con el coeficiente de Guttman (.81).

Según las normativas de calificación, correspondería a la técnica Likert, presentando de 1 a 5 en función a si el ítem es positivo o negativo, los puntajes poseen un rango entre 36 a 180.

Propiedades psicométricas del piloto

Se administró la SL-SPC realizado a 102 colaboradores de una empresa de Lima y Callao, se usó del programa estadístico Jamovi, se obtuvieron los resultados de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach y Omega por cada dimensión, siendo

las siguientes: Significación de tarea .89 y .90; Condiciones de trabajo .86 y .87; Reconocimiento personal y/o social .80 y .83; y Beneficios económicos .76 y .79, en la escala general se obtuvo un Cronbach ($\alpha = .94$) y un McDonald's ($\omega = .95$). También al realizar el análisis descriptivo de los ítems donde se obtuvieron que todos los ítems cumplen el rango aceptado de los valores en la asimetría, en la curtosis ítems 4, 7, 25 no se encuentra dentro del rango ± 1.96 . Además, se obtiene una correlación entre la satisfacción laboral con felicidad ($Rho = .531$; $p < .001$), donde se pudo obtener que hay una correlación positiva entre ambas variables y también entre las dimensiones de Escala de Satisfacción Laboral.

FICHA DE DATOS

Datos sociodemográficos

Nombre de la ficha: Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2020.

Autor: Brenda Yoselin Robles Choque

Procedencia y año: Lima, Perú. Año 2020

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de felicidad con la satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2020.

Tipo de aplicación: Investigación psicométrica de tipo no probabilístico por conveniencia.

Tiempo: 30 min aprox.

Aspectos evaluados: La felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores

Dirigido a: Colaboradores de Lima y Callao

Número de preguntas: 54 ítems en total (EFL Lima y SL-SPC).

Consigna de aplicación:

Por favor, leer detenidamente los cuestionarios brindados (en caso brinde la conformidad en el consentimiento informado), y responda con toda sinceridad, este cuestionario no tiene relación alguna con respecto a su estadía en su empresa. La información brindada será tomada confidencialmente para un trabajo de investigación.

Descripción del instrumento

Se aplicó la EFL, esta escala tiene 27 ítems y es de tipo Likert, los ítems agrupados en 4 dimensiones, la escala tiene 5 alternativas las cuales van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente desacuerdo.

Se consideró usar la EFL, realizado por Alarcón (2006), debido a que este instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas, además de que esta fue elaborada en el país de procedencia y donde se realizará el estudio de investigación, para ello será más conveniente usar la escala, además de a la par considerar se considera a la SL-SPC de Palma (2005) esta escala también fue elaborado en contexto peruano.

EFL ha logrado un gran uso, tanto en nuestro país como de otros de Latinoamérica, realizando muchas investigaciones, en donde se analizan sus propiedades psicométricas (Arias, et al., 2016).

En el Perú, no se encuentran muchos los estudios investigan la felicidad y su vínculo con más variantes sociodemográficas como el sexo, la edad y estado conyugal (Alarcón, 2001; Alarcón & Caycho, 2015).

Además, según Castilla, Caycho y Ventura-León (2016), en base de la evidencia teórica y empírica, puede evidenciar unas muy escasas investigaciones realizadas de la felicidad en los jóvenes y adultos del Perú, esto es muy necesario para más adelantes poder tener un mejor entendimiento

Consigna de aplicación: Por favor, leer detenidamente los cuestionarios brindados (en caso brinde la conformidad en el consentimiento informado), y responda con toda sinceridad, este cuestionario no tiene relación alguna con de cómo es que se puede relacionar la variable felicidad en jóvenes y adultos con otras variables.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo la elección de escalas a usar, según las variables consideradas, se envió una solicitud a los autores, para la autorización de su escala con fines académicos. Posteriormente para el piloto obtuvo a 102 colaboradores, se le brindó su consentimiento informado y las encuestas respectivas. Para la muestra final se realizaron los cuestionarios de manera virtual a través de Googles

Formulario, también con su respectivo consentimiento informado para la participación del instrumento. Con los resultados finales se armó una base de datos y haciendo uso de Jamovi, finalmente se podrá realizar un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la estadística inferencial para poder determinar la correlación entre la felicidad y satisfacción laboral. Se trabajó los datos a través de las hojas de cálculo de Excel, también se usó un programa para poder exportar los datos estadísticos Jamovi 1.1.9, a su vez para obtener el análisis de los datos y tener las tablas el análisis de dimensiones, la significancia y la correlación de las variantes conforme a los objetivos propuestos. Es por ello, se usó el programa Jamovi, ahí se pudo obtener el coeficiente de alfa y se pudo determinar la confiabilidad de los instrumentos, asimismo, los datos estadísticos descriptivos, confirmatorios y exploratorios de la muestra.

También, para conseguir los análisis estadísticos de correlación se estableció la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, este adquiere mejor potencia estadística, debido a que se puede ajustar a la normalidad (Mendes y Pala, 2003), los resultados establecen estadísticos no paramétricos, así que se aplica el factor de correlación Rho de Spearman. Por último, para explorar los niveles de la variable felicidad y satisfacción laboral se empleó estadísticos de frecuencia y porcentaje.

3.7. Aspectos éticos

El estudio ejecuta los métodos, normas y técnicas APA (2019), para poder ser respaldado y certificado con exactitud de conocimiento científico en el estudio, además, no se manipularon ni falsearon la información, estos fueron recolectados en el transcurso de la etapa de recogida de datos en el campo.

Con el fin de preservar su credibilidad y derechos de las personas que forman parte de la investigación, se procedió a informar y brindar a los colaboradores el consentimiento informado para su apoyo deliberado al estudio e indicándole que los

resultados obtenidos se usarán bajo confidencialidad, y se resguardará sus respuestas.

Finalmente, con relación al resguardar los derechos de pertenencia intelectual, se consideró las normas internacionales de la legislación vigente sobre derechos de autor en cuanto al empleo de información bibliográfica y fuentes virtuales. De igual forma, cuando se muestran tablas y figuras, se indicaron donde se obtuvo la información, se cita autores y los textos conforme al estilo de redacción de APA (2019).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre variable Felicidad y Satisfacción Laboral
Correlación entre variable Felicidad y dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral

VARIABLE 1: Satisfacción laboral	Variable 2: Felicidad			IC 95%	
	Rho	TE	p valor	Lower	Upper
Satisfacción laboral	.38	.15	< .001	88.20	90.90
Dimensiones	Significación de tarea	.29	.09	.00	25.50 26.80
	Condiciones de trabajo	.21	.05	.03	23.70 24.90
	Reconocimiento personal y/o social	.22	.09	.02	22.90 24.00
	Beneficios económicos	.24	.06	.01	15.20 16.00

Nota: Rho: Rho de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; p valor: Nivel de significancia.

Según la tabla 1, se puede evidenciar una correlación positiva medio significativa entre la felicidad y satisfacción laboral, es decir que, a mayor satisfacción laboral, mayor felicidad (Rho=.38; $p < .01$), y se pudo determinar que ambas tienen una relación directamente proporcional (Mondragón, 2014). Por otro lado, se delimitó el tamaño de efecto de variables es de .147, lo cual indica que es menor por encontrarse entre los valores .30 a .50 (Cohen, 1988). Además, también se muestra una correlación positiva media significativa entre la felicidad y dimensiones de la satisfacción laboral. La dimensión Significación de tarea (Rho=.29; $p < .01$), Condiciones de trabajo (Rho=.21; $p < .01$), Reconocimiento personal y/o social (Rho=.22; $p < .01$), Beneficios económicos (Rho=.24; $p < .01$). Al delimitar el tamaño de efecto oscilan entre .05 a .09, lo cual indica que es pequeña por encontrarse por debajo de .50.

Tabla 2

Correlación entre variable Satisfacción Laboral y dimensiones de la Escala de Felicidad

VARIABLE 1: Felicidad		Variable 2: Satisfacción laboral			IC 95%	
		Rho	TE	p valor	Lower	Upper
	Felicidad	.38	.15	< .001	81.60	84.30
Dimensiones	Sentido positivo de la vida	.07	.00	.49	20.90	23.10
	Satisfacción con la vida	.21	.04	.03	22.10	23.50
	Realización personal	.27	.07	.01	20.00	21.60
	Alegría de vivir	.00	.00	.99	17.00	17.80

Nota: Rho: Rho de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; p valor: Nivel de significancia.

En la tabla 2 muestra una correlación positiva media significativa en la variable satisfacción laboral y dos dimensiones de la felicidad (Mondragón, 2014). La dimensión Sentido positivo de la vida (Rho=.07; $p < .01$), Satisfacción con la vida (Rho=.21; $p < .01$), Realización personal (Rho=.27; $p < .01$), Alegría de vivir (Rho=.00; $p < .01$). La segunda y tercera dimensión, respectivamente poseen una correlación positiva media y significativa con la variable satisfacción laboral. Sin embargo, se puede evidenciar que la primera y última dimensión poseen un valor bajo, interpretándolo como que su correlación con la variable satisfacción laboral es escasa o nula, que no existe correlación y no es significativa. Al delimitar el tamaño de efecto oscilan entre .00 a .07, lo cual indica que es pequeña por encontrarse por debajo de .50 (Cohen, 1988).

Tabla 3*Niveles de Felicidad y satisfacción en la muestra de estudio*

Nivel	Felicidad		Satisfacción laboral	
	Cantidad	% de Total	Cantidad	% de Total
Muy bajo	7	6.4 %	1	0.9 %
Bajo	23	21.1 %	13	11.9 %
Medio	46	42.2 %	58	53.2 %
Alto	29	26.6 %	31	28.4 %
Muy alto	4	3.7 %	6	5.5 %

En la tabla 3 se muestra los niveles de la variable felicidad, donde predomina el nivel medio con un mayor porcentaje de 42.2% en la muestra obtenida, y el menor nivel es el muy alto con 3.7%. También, se muestra los niveles de la variable satisfacción laboral, donde predomina el nivel medio con un mayor porcentaje de 53.2% en la muestra obtenida, y el menor nivel es el muy alto con 0.9%.

V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación entre las variables felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de Lima y Callao, 2021. Se tuvo los resultados del estudio en los que se mostró una correlación directamente entre ambas variables ($Rho=.38$; $TE=.15$; $p=<.001$). Con relación a otras investigaciones se obtuvieron resultados, realizado por Gonzales et al. (2018), donde se evidenció que hay una correlación directa y significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en consultores empresariales ($Rho=.617$); así también, Coronel y Medina (2020), identificaron una correlación positiva moderada y significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores peruanos ($Rho=.460$), de igual manera Gamero (2013) indica tener como resultado donde hay una correlación entre las mismas variables ($Rho=.51$). Por otro lado, Cieza (2019) busca correlación entre ambas variables en trabajadores de una institución educativa, donde existe una relación nula entre las variables y una correlación ($Rho=-.023$). Duche et al. (2019) busca la relación entre satisfacción y el compromiso en docentes universitarios peruanos, el resultado es que hay una relación no muy clara y con alta inestabilidad entre la variable compromiso y la socio demográfica y ellas recomiendan continuar las investigaciones. Flores et al. (2018) realizó una investigación sobre el bienestar subjetivo y la felicidad con en ciudadanos, es así que se obtiene como resultado ($Rho=.21$), donde se obtiene una correlación positiva media.

De hecho, la finalidad de buscar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral fue planteado para conocer si entre ambas variables se correlacionan, Mondragón (2014) menciona que la correlación permite examinar la dirección y magnitud entre diversas variables cuantitativas, quiere decir la intensidad de conocer la correlación.

Entre las variantes de felicidad y satisfacción laboral, estas respaldadas de fundamentos de la Teoría de las relaciones humanas, que esta aparece desde el año 1930, teniendo como enfoque humanista, la cual arroja una percepción de ser humano como tal, y se manifiesta con el fin de obtener las valoraciones positivas de las personas y pudiendo ver el lado humano de las personas que trabajan en diferentes organizaciones. Según el resultado obtenido, se comprende que entre la felicidad y satisfacción laboral hay una correlación positiva media significativa, y son directamente proporcional, quiere decir que, si uno incrementa, el otro igual. Y si se toma en cuenta lo mencionado por Zuazua (2012), que la felicidad es un estado que permanece, en la medida en que el individuo posee la capacidad que hallar placer en las actividades que realiza, considerándose las laborales, y se debe considerar también que la satisfacción laboral es el sentirse agradable o de gozo que tiene el individuo con relación a su puesto laboral.

Con relación a los objetivos específicos, sobre los niveles de felicidad se obtuvo una predominancia de 42.2% siendo estimado a nivel medio, considerando a 42 de los 109 colaboradores y sobre los niveles de satisfacción laboral se obtuvo una predominancia de 53.2% estimado a nivel medio, 58 de 109 colaboradores.

Los resultados obtenidos son similares al del estudio de Cieza (2019), los resultados obtenidos del nivel de felicidad según las dimensiones se encuentran en medio y muy alto, la dimensión alegría de vivir se encuentra en un nivel muy alto con un 50.9%; y la satisfacción laboral según las dimensiones se encuentran en un nivel bajo y muy alto, la dimensión condiciones de trabajo se encuentra bajo y las dimensiones significación de tarea y reconocimiento personal se encuentra en un nivel muy alto, en general la felicidad se encuentra en un nivel alto y la satisfacción laboral se encuentra ubicado en un nivel medio. Gamero (2013) obtuvo los niveles de las variables felicidad y satisfacción laboral; en cuanto a los intervalos obtenidos de la felicidad, de los 5 niveles predominó el nivel medianamente feliz con 42.2%, y sobre los niveles de la satisfacción laboral predominó el nivel medianamente feliz con 27.5%.

Así también, Gonzales et al. (2018), los resultados sobre el nivel de satisfacción laboral según el sexo del consultor, se obtuvo en las mujeres predomina un 3.47, y los niveles de felicidad según el sexo, se determinó que los hombres y mujeres, muestran igual nivel de felicidad.

Por otro lado, Coronel y Medina (2020) en su investigación correlacional entre la felicidad y satisfacción laboral, su resultado fue sobre los niveles de felicidad en los trabajadores se encuentran en una categoría alta, con un 39.21% siendo 149 colaboradores en esa categoría y en la satisfacción laboral también se encuentra ubicado en una categoría alta, con un 41.58% siendo 158 colaboradores. Con Duche y Rivera (2019), estudia sobre la relación entre las variables en enfermeras, se observó que los niveles más elevados de felicidad responden a la satisfacción con la vida, y se concluye que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras estudiadas es bajo. De lado opuesto, Fernández (2017), los niveles de felicidad en estudiantes de una institución educativa, donde el 52% estudiantes se encuentra ubicado en niveles bajos y muy bajo conjuntamente en la felicidad, los demás se encuentran en un nivel promedio. A su vez, sobre los niveles de satisfacción laboral. Además, Laura y López (2019) obtuvo resultados entre las ambas variables en profesionales asistenciales de enfermería del hospital regional, donde el nivel de felicidad se encuentra en 33,1%, siendo muy alto y la satisfacción laboral 70,9%, siendo satisfecho. Montero et al. (2015) donde la investigación arrojó que su nivel de satisfacción en el personal administrativo se encontraba en un nivel del 79,3%, esto considerado como bueno. Y más del 90% se encuentra ubicado entre aceptable o alto.

Según indica Seligman (2002), que la felicidad es una gran virtud que poseen las personas, esto ha sido olvidado por los últimos tiempos y siendo muy escaso sus estudios científicos y correlacionándolas entre otras dimensiones.

Es así que, Satuf et al. (2016) dice que aumentar la satisfacción laboral, se mejorarían los niveles de felicidad, e incluso de la autoestima del colaborador, esto favorece un buen rendimiento y desempeño, ya que las personas satisfechas son más felices, brindan mayor productividad y están más saludables. Esto hace confirmar que existe una relación directa entre las dos variables, es por ello que, si la felicidad del colaborador está en niveles altos, de igual forma se encontrará la satisfacción laboral. Por consiguiente, resultaría clave el poder destacar que, a mayor satisfacción laboral, mayor sería la felicidad en los colaboradores. Se muestran niveles medios en los resultados obtenidos, tanto de la felicidad como de satisfacción laboral; de ello se infiere que las empresas pueden optar por brindar un mejor ambiente donde el colaborador se sienta mejor y pueda sentirse satisfecho, así también poder estar feliz y se espera que puedan realizar sus actividades con un mejor desempeño.

Con los siguientes objetivos específicos se busca determinar la relación entre la felicidad y dimensiones de la satisfacción laboral, donde se muestra una correlación positiva media, las dimensiones: significación de tarea ($Rho=.29$), condiciones de trabajo ($Rho=.21$), reconocimiento personal y/o social ($Rho=.22$), beneficios económicos ($Rho=.24$). El siguiente objetivo específico se buscaba determinar la relación entre la satisfacción laboral con las dimensiones de la felicidad, donde se obtiene una correlación positiva media en dos de ellas, las dimensiones: sentido positivo de la vida ($Rho=0.07$), satisfacción con la vida ($Rho=0.206$), realización personal ($Rho=0.27$), alegría de vivir ($Rho=.00$). Se evidencia que entre la dimensión sentido positivo de la vida y alegría de vivir poseen un valor bajo, interpretándolo como que su correlación con la variable satisfacción laboral es escasa o nula.

Análogamente, Cieza (2019), obtiene resultados de la relación entre la felicidad con las dimensiones de satisfacción laboral, donde hay una correlación nula entre ellas; a su vez, se obtiene que solo con las dimensiones: sentido positivo de la vida y realización persona poseen una correlación es débil, con las otras dos dimensiones presenta una correlación nula. A modo similar, Coronel y medina (2020) obtuvieron una correlación positiva moderada y significativa entre las variables felicidad y satisfacción laboral; también entra la felicidad y dimensiones de la satisfacción laboral; la satisfacción laboral y dimensiones de la felicidad y entre las dimensiones de ambas variables. Asimismo, Gonzales et al. (2018) también hay una correlación entre la felicidad y sus dimensiones, siendo directa y altamente significativo. De igual manera, Cardoza et al. (2019), obtuvo que existe una correlación entre la satisfacción con la vida y sus dimensiones con la satisfacción en el trabajo y sus dimensiones; considerando que la dimensión con mayor relevancia es la personal familiar.

En cambio, en el estudio desarrollado por Duche y Rivera (2018) al correlacionar las dimensiones con las variables felicidad y satisfacción; los resultados encontrados en el estudio en las enfermeras permiten concluir que hay dos dimensiones que presentan una satisfacción laboral, y sobre la felicidad se tuvo la “satisfacción con la vida” que tiene una más alta correlación, a su vez se pudo identificar que hay una correlación directa e inversas entre ambas variables del estudio. Así también, Davey (2016) tuvo como resultados entre la relación de la felicidad y engagement en estudiantes, estando en un nivel moderado bajo, además, la felicidad obtuvo una buena relación con las dimensiones de engagement y las dimensiones de felicidad se relacionan representativamente con las dimensiones de engagement.

Asimismo, Chiang et al (2018) entre las variables satisfacción laboral, estrés y resultados en los trabajadores, se obtuvo que la dimensión demandas psicológicas posee una relación negativa con las dimensiones de satisfacción, además, la dimensión de demandas psicológicas posee una correlación negativa con algunas dimensiones de satisfacción laboral, y el tiempo de contrato fijo con la satisfacción poseen una correlación negativa.

Según lo señalado por Sood (2015), hace hincapié que el sentido puede cambiar todo y si es positivo podrá influir en la felicidad. El poder ver lo positivo va a beneficiar al ser humano, esto podría ayudar a estar más feliz, saludable, una mejora capacidad de adaptarse, reduce la ansiedad y mejora las relaciones. También menciona Duche y Rivera (2018), el compañerismo y el deseo de lograr una meta de desarrollo como persona y como profesional puede incrementar el sentido de la felicidad. En suma, la felicidad mantiene una relación más comprendida con las dimensiones de satisfacción laboral, pero del otro lado no se obtienen los mismos resultados, sin embargo, la relación entre ambas es positiva y directamente proporcional, la felicidad y satisfacción laboral siempre va a estar presente en todos aquellos que se encuentra en calidad de colaborador.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: se evidenció que la felicidad se correlaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral, se puede comprender que los colaboradores felices dentro de una empresa también manifiestan mayor satisfacción laboral.

SEGUNDA: de acuerdo con los niveles de felicidad, se identificó que en los colaboradores predomina un nivel medio con un 42.2%, mientras el siguiente es el nivel alto con un 26.6%.

TERCERA: de acuerdo con los niveles de satisfacción laboral, se identificó que en los colaboradores predomina un nivel medio con un 53.2%, mientras el siguiente es el nivel alto con un 28.4%.

CUARTA: se determinó que la felicidad se correlaciona de manera directa y significativa con los componentes de la satisfacción laboral, esto se puede comprender que, si los colaboradores poseen mayor felicidad, también expresarán mayores posturas de los componentes de satisfacción laboral.

QUINTA: se determinó que la satisfacción se correlaciona de manera directa y significativa con dos de los cuatro componentes de la felicidad, de igual manera, se puede comprender que, si los colaboradores poseen mayor felicidad, también expresarán mayores posturas de los componentes de satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: ahondar en el estudio, considerando desarrollarse en otras partes del país, así se podría brindar un mejor aporte a la comunidad científica, dado que actualmente se encuentra limitados estudios entre ambas variables a nivel nacional.

SEGUNDA: explorar la correlación entre la felicidad y satisfacción laboral, así como también la comparación, en relación a otras variables sociodemográficas, así para poder mayor información sobre las variables de estudio.

TERCERA: concientizar y ejecutar charlas, talleres y/o programas, por parte de RRHH, dirigidos a los colaboradores, con intención de lograr un mejor ambiente laboral y orientado a aumentar la satisfacción laboral en sus colaboradores.

CUARTA: establecer las estrategias que permitan llegar a todos los colaboradores de las empresas y que se brinde la información y un apoyo constante como parte de la responsabilidad del empleador.

QUINTA: realizar investigaciones que se puedan ajustar a un muestreo probabilístico, esto podría permitir ejercer un general hallazgo con un alto grado de certeza.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). Introducción a la psicometría. Teoría Clásica de los Tests y Teoría de la Respuesta al Ítem. *Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Psicología*.
https://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVO_S_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf
- Adecco Group (2017) VII encuesta sobre la Felicidad en el Trabajo.
<https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/2017/10/NdP-VII-Encuesta-Adecco-Lafelicidad-en-el-trabajo.pdf>
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología*, 19(1), 27-46.
<https://doi.org/10.18800/psico.200101.002>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad, introducción a la psicología positiva*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829515008>
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9(1), 59-69. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4994864.pdf>
- Arbaiza. L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Cengage Learning.
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M. & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de

- Arequipa (Perú). *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2972/297245905002>
- Ato, M. & Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Pirámide.
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*. 5(2), 210-224.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742475006>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L. & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v8i1.1849>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). Editorial San Marcos.
- Castilla, H., Caycho, T. & Ventura-León, J. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. *Actualidades en Psicología*, 30(121), 25-37. <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v30i121.24366>
- Catalán, R. (2018). Sexismo y homofobia moderna en adolescentes del distrito de Víctor Larco Herrera, Trujillo. *Revista de Investigación de estudiantes de Psicología "JANG"*. 7(2), 77-98.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/download/1694/1376/>
- Chiavenato, I (2019). Introducción a la teoría general de la administración. *McGraw-Hill Interamericana*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Cieza, E. (2019). La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote - Ancash, 2019. [Tesis para optar un grado de maestro en administración educativa, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38162/cieza_t e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Coronel, C. & Medina, J. (2020). Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19 [Tesis para optar el grado de licenciado en psicología, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58162/Coronel_GCM-Medina_CJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, A. & Díaz, M. (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Facultad de Psicología, Universidad de La Habana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200159

Davey, K. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*. 20(2), 389 – 406. <https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>

De La Fuente, L., Pantigoso, P. & Torres, L. (2019). *Kusikuy: La felicidad de los peruanos*. Arellano Investigación de Marketing S.A. <https://asep.pe/wp-content/uploads/2019/04/Kusikuy-la-felicidad-de-los-peruanos-SECURED.pdf>

Díaz, F. & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*. 63(4), 1-14. <https://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142>

Duche, A. & Rivera, G. (2018). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*. (54), 353-363. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Duche, A., Gutiérrez, O. & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>

Duró, E., (2009), *Haga happyshifting y sea feliz en su trabajo*. El Mundo.

Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. (24 de enero 2020). *La república*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

Erdfelder, E., Faul, F., y Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior research methods, instruments, & computers*. 28(1), 1- 11. <https://doi.org/10.3758/BF03203630>

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Cienc Trab.* 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. y Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*. 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>

Fisher, C. (2010). Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*. 12(4), 384-412. https://www.researchgate.net/profile/Cynthia-Fisher-3/publication/227533694_Happiness_at_Work/links/59dad3f0f7e9b12b36d9087/Happiness-at-Work.pdf

Flores-Flores, O., Lajo-Aurazo, Y., Zevallos-Morales, A., Rondán, P. Lizaraso-Soto, F. & Jorquiera, T. (2017). Análisis psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo en una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*. 34(2), 255-60. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.342.2642>

- Flores-Kanter, P., Muñoz-Navarro, R., & Medrano, L. A. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130. <https://10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>
- Fuentes, R. (1989). *Estudios sobre confiabilidad*. Paradigma.
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*. 15(47). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- García, J., Reding, A., y López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*. 2(8), 217-224. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007&lng=es&tlng=es.
- Gerbing, D. & Anderson J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*. 25(2), 186-192. <https://doi.org/10.2307/3172650>
- Gonzales, R., Ponce, H., Rios, D. & Vargas, C. (2018). Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao. [Tesis para optar un grado de magister en administración estratégica de empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, J. & Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 12(2), 107-147. [https://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](https://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

- INEI. (2020). Empleo disminuyó 25% en Lima Metropolitana en el trimestre febrero-marzo-abril del 2020. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill. https://www.academia.edu/25584024/Comportamiento_Comportamiento
- Katz, M. (2006). *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians and Public Health Researchers*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511974175>
- Kerlinger, F. & Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw-hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Kjerulf, A. (2008). *Happy Hour is 9 to 5*. Contentspanish. https://woohooinc.com/wp-content/uploads/2016/04/Happy_Hour_es_de_9a5_Alexander-Kjerulf.pdf
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. Routledge.
- Lama, D. & Cutler, H. C. (2009). *The Art of Happiness: A Handbook for Living. Tenth Edition*. Riverhead Books.
- Laura, T. & López, H. (2019). Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del hospital regional Honorio Delgado, Arequipa–2018. [Tesis para optar el título profesional en enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8083>
- Llorente, M., & Topa, G. (2019). Individual crafting, collaborative crafting, and job satisfaction: The mediator role of engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 217-226. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a23>

- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*. 30(3), 1151-1169. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 131(6), 803-855. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>
- Martorell, J & Prieto, J. (2002). *Fundamentos de la psicología*. Centro De Estudios Ramón Areces.
- Mendes, M. y Pala, A. (2003). Type I Error Rate and Power of Three Normality Tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*. 2(2), 135-139. <https://doi.org/10.3923/itj.2003.135.139>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (julio, 2020). Informe anual del empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1014704/IAE_2020_propuesta_V4.pdf
- Mondragón, A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*. 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S. & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*. 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009
- Naghi, N. (2005). *Investigation methodology*. LIMUSA, S.A

- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Programa Laboral de Desarrollo – Plades (2019). *Trabajo decente en el Perú - 2017. Versión síntesis*. <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2019/10/Informe-TDecente-2017.pdf>
- Quezada, C. (2007). Potencia estadística, sensibilidad y tamaño de efecto: ¿un nuevo canon para la investigación?. *Onomázein*. (16), 159-170. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2554283.pdf>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Saavedra, J. (2020). Factores sociodemográficos y eventos de vida tempranos asociados con la felicidad en adultos de Lima Metropolitana. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*. 37(1):42-50. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4580>
- Salkind, N. (1998). *Research Methods*. Prentice Hall.
- Satuf, C., y dos Reis, I. P. (2017). Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Revista Psicologia*.

Organizações e Trabalho, 17(4), 201–209.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13876>

Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. B de bolsillo.

Sood, A. (2015). *El manual de Mayo Clinic para alcanzar la felicidad: Un plan de 4 pasos para vivir con resiliencia*. Intersistemas.

Sousa, A., Araújo, W., Lima, W. & Soares, M. (2020). Avaliação do clima de segurança do paciente entre profissionais de enfermagem. *Ciencia y enfermería*, 26(7), <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100206>

Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. El Manual Moderno.

Vargas, S. & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

https://www.researchgate.net/publication/332880310_Cultura_organizacional_y_satisfaccion_laboral_como_predictores_del_desempeno_laboral_en_bibliotecarios/fulltext/5cd104ed458515712e9752ae/Cultura-organizacional-y-satisfaccion-laboral-como-predictores-del-desempeno-laboral-en-bibliotecarios.pdf

Zuazua, A. (2012). *Felicidad Sostenible*. Ediciones Paidós.

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de Consistencia Cuantitativa

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao?	General	General	Variable 1: Felicidad		
	Existe relación directa y significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.	Determinar la relación entre el nivel de felicidad con la satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental
			Vigor	1 al 27	
			Dedicación		Tipo: Descriptivo- correlacional.
			Absorción		
	Específicos	Específicos	Variable 2: Satisfacción Laboral		POBLACIÓN- MUESTRA
a) Existe niveles altos de felicidad en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. b) Existe niveles altos de satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. c) Existe relación directa y significativa entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. d) Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.	a) Describir los niveles de felicidad en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. b) Describir los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. c) Determinar la relación entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. d) determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad en los colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.	Dimensiones	Ítems	N= 1 216 600 n= 300 Muestreo: 138	
		Significación de la tarea	1 al 27		
		Condiciones de trabajo.			
		Reconocimiento personal y social.			
		Beneficios económicos.			
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Escala de Felicidad de Lima.	Tiene las siguientes propiedades psicométricas coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .916$);		
		INSTRUMENTO 2: Escala de Satisfacción Laboral	Tiene las siguientes propiedades psicométricas coeficiente alfa de Cronbach (0.84)		

Anexo 2.- Operacionalización de la variable 1: FELICIDAD

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Felicidad	Para Alarcón (2006) conceptualiza que la felicidad es una sensación que vive un individuo y en su vida interior, puede ser por tiempo largo o corto, además también lo define como que es una condición afectiva de satisfacción completa y donde nota la posesión de un bien deseado.	La variable será medida a través del Inventario de Escala de Felicidad de Lima, elaborada por Alarcón (2006). Esta se encuentra compuesta por 4 dimensiones y 27 ítems. Escala de respuestas tipo Likert.	Sentido positivo de la vida	- Sentimiento positivo - Fracaso - Tristeza - Pesimismo	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26.	Ordinal Las alternativas de respuesta van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo
			Satisfacción con la vida	- Por logros - Por lograr ideal	1, 3, 4, 5, 6, 10.	
			Realización personal	- Autosuficiencia - Placidez	8, 9, 21, 24, 25, 27.	
			Alegría de vivir	- Ganas de vivir - Experiencias positivas	12, 13, 15, 16.	

Ítem inverso: 02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26.

Nota: Datos originales de Alarcón (2006)

Anexo 2.- Operacionalización de la variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Para Palma (1999) menciona que la satisfacción laboral como una actitud del colaborador dentro de su centro de trabajo y con relación a ciertos aspectos vinculados, esto logrando generar un posible desarrollo, beneficios laborales y económicos que pueda recibir, entre otros factores con beneficio al colaborador.	La variable satisfacción laboral será medida a través del Inventario de Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). La cual está compuesta por 4 dimensiones y 27 ítems. En una escala de respuestas tipo Likert.	Significación de tarea	- Cumplimiento del trabajo - Desarrollo personal	4, 7,13, 18, 21, 22, 26.	Ordinal Las alternativas de respuesta van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.
			Condiciones de trabajo	- Entorno físico laboral - Entorno socio laboral	1, 8, 12, 15, 17,20, 23.	
			Reconocimiento personal y/o social	- Trato personal - Variedades de tareas	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25, 27.	
			Beneficios económicos	- Compensaciones económicas	2, 5, 9, 16, 24.	

Ítem inverso: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24.

Nota: Datos originales de Palma (2005)

Anexo 3.- Instrumentos

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Dr. Reynaldo Alarcón (2006)

Datos Personales

Sexo : Hombre Mujer Edad Educación : Primaria

Secundaria Superior Ocupación

Estado civil : soltero casado viudo divorciado conviviente..... Distrito de
residencia Ciudad

Instrucciones

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

Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

-
- | | | | | | |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal. | TA | A | ¿ | D | TD |
| 2. Siento que mi vida está vacía. | TA | A | ¿ | D | TD |
| 3. Las condiciones de mi vida son excelentes | TA | A | ¿ | D | TD |
| 4. Estoy satisfecho con mi vida. | TA | A | ¿ | D | TD |

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

Anexo 3.- Instrumentos

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Sonia Palma Carrillo (2005)

Apellido, Nombre: **Sexo:** Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:


A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

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

27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Formulario virtual para la recolección de datos



Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021.

Reciba mi más cordial saludo, mi nombre es Brenda Robles Choque, estudiante del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. Me encuentro realizando un trabajo de investigación con el propósito de alcanzar el grado de Licenciada en Psicología.

Debido a la actualidad que estamos pasando, se le invita amablemente a poder ser participe de la aplicación del cuestionario a través de esta plataforma.

- Los datos que nos brinden será tratado confidencialmente y de uso únicamente académicos.
- Si posee dudas puede enviar al siguiente correo: roblesbrenda591@gmail.com

Gracias por el apoyo.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, declaro haber sido informado/a del objetivo de este estudio los procedimientos que se seguirán para el recojo de la información y el manejo de los datos obtenidos. En este sentido, acepto voluntariamente participar en la investigación y autorizo la aplicación del mencionado cuestionario para este fin. Si la respuesta es "No acepto" cierre el formulario.

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz (Asesor de la investigación) y correo corporativo rquirozf@ucv.edu.pe

**

Sí acepto

No acepto

Documento de Identidad *

Enlace del formulario: <https://forms.gle/eYB7GUaxuS3i4ta17>

Anexo 4.- Ficha sociodemográfica.

Ficha sociodemográfica

(Robles, 2020)

Completa lo siguiente:

1. Edad:

2. Sexo:

a. Hombre b. Mujer

3. ¿Tu centro de trabajo está ubicado en Lima o Callao?

a. Sí. b. No

4. Trabajas en una empresa

a. Privada b. Publica

5. Indicar si se encuentra laborando

a. Planilla b. Recibos por honorario

Anexo 5.- Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología

Escala de Felicidad de Lima



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1412- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de octubre de 2020

Autor:

- **Reynaldo Alarcón Napurí**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Robles Choque, Brenda Yoselin**, con DNI **76930704** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700289858**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 5.- Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología

Escala de Satisfacción Laboral



"Año de la universalización de la salud"

CARTA 1411 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de octubre de 2020

Autor:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Robles Choque, Brenda Yoselin**, con DNI **76930704** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700289858**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6.- Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

Autorizacion uso Escala SL-SPC - Manual y Escala (version autorizada/digital) Recibidos x



Sonia Palma
para mí ▾

jue., 22 oct. 16:07



Srta. Robles:

Encuentre en adjuntos el material en referencia. Favor confirmar recepción de este email. Deseándole éxitos en su actividad académica.

Atte,

Sonia Palma, PhD

...

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)

3 archivos adjuntos



Brenda Robles

Buen día Dra. Palma Gracias por el material y los éxitos, sí lo recibí. Saludos, Brenda Robles

vie., 23 oct. 10:28



Autorización de uso del instrumento SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Brenda Yoselin Robles Choque – DNI 76930704
Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima- Norte
Motivo: Tesis: "Felicidad y Satisfacción Laboral en colaboradores de la empresa Hiper S.A." 2021
Asesor: Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz
Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 190 colaboradores de la empresa Hiper S.A. Callao-Perú

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC; y es de su conocimiento que esta autorización excluye cualquier consultoría acerca de calificación, análisis y/o interpretación de datos.

Octubre 22, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Escala de Felicidad de Lima



Brenda Robles

lun., 19 oct. 22:21 (hace 2 días) ☆

Muy buenas estimada Rosario, Mi nombre es Brenda Robles Choque, soy alumna de psicología de X ciclo de la Universidad ...



Rosario Arias Barahona

mar., 20 oct. 13:05 (hace 1 día) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Señorita Robles.

Después de haber leído el avance de su tesis, con agrado le enviaré hoy por la noche la información que dispongo relacionada con la Escala de Felicidad de Lima del gran y admirado psicólogo Dr. Reynaldo Alarcón.

Cordialmente

Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

INSTITUTO PERUANO DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

Jr. Carlos Alayza y Roel 2159 Of. 41 Lince. Lima 14

Móviles: 999386367 / 969105236

Correos: ippse7@gmail.com / informes@psicologiayeducacion.org

www.psicologiayeducacion.org

Presidenta: Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

Carta de autorización de uso Escala de Felicidad de Lima Recibidos x



Rosario Arias Barahona

lun., 2 nov. 13:54 (hace 4 días) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Señorita

Brenda Yoselin Robles Choque

Lima

Tengo el agrado de saludarle y a la vez remitir la carta de autorización de uso de la Escala de Felicidad de Lima, construida por el Dr. Reynaldo Alarcón Napurí.

Le solicito enviar su resumen (abstract) de la tesis, cuando haya obtenido su licenciatura.

Deseándole el mayor de los éxitos en el desarrollo de su investigación psicológica, me despido atentamente.

Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

INSTITUTO PERUANO DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

Jr. Carlos Alayza y Roel 2159 Of. 41 Lince. Lima 14

Móviles: 999386367 / 969105236

Correos: ippse7@gmail.com / informes@psicologiayeducacion.org

www.psicologiayeducacion.org

Presidenta: Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán



Escala de Felicidad de Lima

Lima, 02 de noviembre de 2020

Señorita
Brenda Yoselín Robles Choque
Estudiante de Psicología
Ciudad

Tengo el agrado de saludarle cordialmente y a la vez dar respuesta a la carta enviada por la Dra. Roxana Cárdenas Villa, Coordinadora de la Escuela de Psicología, Filial Lima, Campus Lima Norte, de la Universidad Cesar Vallejo, de fecha 16 de octubre de 2020, en que se oficia la solicitud de autorización de uso de la Escala de Felicidad de Lima construida por el Dr. Reynaldo Alarcón Napurí, para que usted pueda utilizarla como instrumento de investigación de su tesis intitulada "Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021".

En tal sentido, por tratarse del desarrollo de una investigación psicológica para uso estrictamente académico, dirigida a la obtención del título profesional de Licenciada en psicología en la Universidad César Vallejo donde estudia, otorgo el permiso de uso de la Escala de Felicidad de Lima, cumpliendo con el encargo de autorización que el Dr. Reynaldo Alarcón Napurí, diera en vida a mi persona.

Atentamente.



Dra. Rosario Arias Barahona Guzmán

Anexo 7.- Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Brenda Yoselin Robles Choque** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Felicidad de Lima EFL y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Brenda Yoselin Robles Choque
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021**” de la señorita **Brenda Yoselin Robles Choque**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Autorización de uso del instrumento por parte del autor original

Anexo 8.- Resultados del piloto

Felicidad

Tabla 4

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Sentido positivo de la vida de la Escala de Felicidad de Lima.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
e2	2	1.09	.94	.12	.69	.45
e7	1.81	1.02	1.12	.56	.77	.34
e11	3.83	.95	-1.02	1.46	-.35	.87
e14	1.93	1.16	1.25	.81	.66	.53
e17	2.33	1.09	.65	.08	.63	.59
e18	2.35	1.08	.46	-.51	.57	.64
e19	1.81	.96	1.2	1.18	.82	.22
e20	1.74	1	1.39	1.6	.77	.36
e22	1.76	.99	1.44	1.91	.78	.38
e23	1.87	1.08	1.18	.66	.76	.27
e26	2.38	1.23	.67	-.37	.63	.56

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 1 se presenta los análisis descriptivos de los ítems de la primera dimensión de la Escala de Felicidad de Lima. Se observa que las medias de las de los ítems oscilan en 1.74 a 3.83, es decir que presenta una respuesta donde se menciona una frecuencia. Además, para la asimetría y curtosis todos los ítems presentan los valores dentro del rango de -1.96 a 1.96, eso mencionado por Abad et al (2006) quienes indican que los límites aceptados se encuentran de ese rango. A su vez evidencia que, para el IHC, solo el ítem 11 no cumple con las condiciones, siendo menor a .20, considerando que este ítem no tiene correlación con los demás ítems de la dimensión. Según Kline (1998) hacen mención que para obtener una buena correlación estos valores deben ser mayor o igual a .20; y Lloret-Segura et al (2014) refieren que la comunalidad debe ser mayor que .30 para ser considerado como aceptable.

Tabla 5

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Satisfacción con la vida de la Escala de Felicidad de Lima.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
e1	3.77	.90	-.95	1.33	.74	.36
e3	3.60	.88	-.26	-.17	.57	.62
e4	3.90	.93	-.79	.29	.73	.37
e5	3.87	.85	-.63	.50	.74	.36
e6	3.92	.92	-.78	.32	.57	.63
e10	3.67	.95	-.57	.05	.70	.43

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 2, se puede indicar que la media de dimensión Satisfacción con la vida de la Escala de Felicidad de Lima está entre 3.60 y 3.92, así también la Desviación estándar se halla entre .85 a .95. Sobre los resultados de asimetría y curtosis se encuentran dentro de los índices permitidos. En el índice de homogeneidad y comunalidad cumplen los estándares, obteniendo todos los valores mayores .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Tabla 6

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Realización personal de la Escala de Felicidad de Lima.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
e8	4.01	.90	-.95	.82	.69	.40
e9	3.32	1.19	-.33	-.55	.53	.68
e21	3.87	.97	-.87	.44	.66	.45
e24	3.45	1.02	-.38	-.26	.68	.44
e25	3.61	.86	-.39	.03	.76	.28
e27	3.03	1.07	-.36	-.56	.59	.61

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 3, se puede indicar que la media de dimensión Realización personal de la Escala de Felicidad de Lima está entre 3.03 y 4.01, así también la Desviación estándar se halla entre .86 a 1.19. Sobre los resultados de asimetría

y curtosis se encuentran dentro de los índices permitidos. En el índice de homogeneidad cumple los estándares, obteniendo todos los valores mayores .20. En la comunalidad todos cumplen los estándares, a excepción del ítem 25, obteniendo un resultado por menor a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Tabla 7

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Alegría de vivir de la Escala de Felicidad de Lima.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
e12	4.43	.85	-1.95	4.54	.81	.25
e13	4.15	.81	-1.18	2.13	.82	.23
e15	4.15	.81	-.73	.059	.77	.35
e16	4.26	.80	-1.36	2.78	.81	.26

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 4, se puede indicar que la media de dimensión Alegría de vivir de la Escala de Felicidad de Lima está entre 4.15 y 4.43, así también la Desviación estándar se halla entre .80 a .85. Sobre los resultados de asimetría se encuentra dentro de los índices permitidos, de igual manera en la curtosis los resultados se encuentran dentro del rango, a excepción del ítem 12 que sobrepasa el de +/- 1.96. En el índice de homogeneidad cumplen los estándares, sin embargo, en la comunalidad se obtuvieron los ítems 12, 13 y 16 que no cumplían con el estándar, teniendo valores menores a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Satisfacción laboral

Tabla 8

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Significación de tarea de la Escala de Satisfacción Laboral.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
X4	4.26	.90	-1.55	2.74	.64	.57
X7	4.30	.82	-1.39	2.50	.57	.64
X13	2.02	1.12	1.09	.60	.46	.76
X18	4.04	.88	-.97	1.00	.74	.35
X21	3.79	.98	-.67	.084	.65	.48
X22	4.11	.91	-1.02	.82	.88	.11
X26	4.05	.93	-1.01	1.09	.89	.06

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 5, se puede indicar que la media de dimensión Significación de tarea de la Escala de Satisfacción Laboral se encuentra entre 2.02 y 4.26, así también la Desviación estándar se halla entre .82 a 1.12. Sobre los resultados de asimetría se encuentra dentro de los índices permitidos, de igual manera en la curtosis los resultados se encuentran dentro del rango, a excepción de los ítems 4 y 7 que sobrepasan el de +/- 1.96. En el índice de homogeneidad cumple los estándares, obteniendo todos los valores mayores .20. En la comunalidad todos cumplen los estándares, a excepción de los ítems 22 y 26, obteniendo un resultado por menor a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Tabla 9

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Condiciones de trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
X1	3.89	1.00	-1.04	.79	.71	.28
X8	4.01	.96	-1.12	1.38	.83	.20
X12	2.64	1.20	.39	-.69	.46	.46
X15	3.71	1.08	-.70	-.10	.54	.55
X17	2.45	1.11	.56	-.27	.51	.59
X20	3.86	1.05	-.91	.45	.66	.47
X23	3.88	.97	-1.03	1.04	.73	.37

Nota: M: media; *DE:* Desviación estándar; *g¹:* coeficiente de asimetría de Fischer; *g²:* coeficiente de curtosis de Fischer; *IHC:* Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; *h²:* Comunalidad.

En la tabla 6, se puede indicar que la media de dimensión Condiciones de trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral se encuentra entre 2.45 y 4.01, así también la Desviación estándar se halla entre .96 a 1.2. Sobre los resultados de asimetría y curtosis se encuentran dentro de los índices permitidos. En el índice de homogeneidad cumple los estándares, obteniendo todos los valores mayores .20. En la comunalidad todos cumplen los estándares, a excepción de los ítems 1 y 8, obteniendo un resultado por menor a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Tabla 10

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la Escala de Satisfacción Laboral.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
X3	3.62	1.13	-.68	-.34	.33	.67
X6	1.99	1.05	1.02	.52	.72	.22
X10	2.30	1.20	.69	-.35	.70	.27
X11	2.51	1.19	.53	-.54	.48	.56
X14	3.75	1.21	-.62	-.74	.13	.93
X19	2.01	1.00	1.07	.95	.68	.36
X25	4.21	.78	-1.16	2.42	.58	.22
X27	3.79	1.06	-.91	.56	.59	.53

Nota: M: media; *DE:* Desviación estándar; *g¹:* coeficiente de asimetría de Fischer; *g²:* coeficiente de curtosis de Fischer; *IHC:* Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; *h²:* Comunalidad.

En la tabla 7, se puede indicar que la media de dimensión Reconocimiento personal y/social de la Escala de Satisfacción Laboral se encuentra entre 2.01 y 4.21, así también la Desviación estándar se halla entre .78 a 1.21. Sobre los resultados de asimetría se encuentra dentro de los índices permitidos, de igual manera en la curtosis los resultados se encuentran dentro del rango, a excepción del ítem 25 que sobrepasa el de +/- 1.96. En el índice de homogeneidad cumplen los estándares, con excepción del ítem 14 que se encuentra por debajo del .20 que se encuentra permitido, en la comunalidad se obtienen los ítems 6, 10 y 25 con resultado por menor a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Tabla 11

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Beneficios económicos de la Escala de Satisfacción Laboral.

ÍTEMS	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²
X2	3.28	1.18	-.21	-.89	.56	.57
X5	2.69	1.17	.30	-.70	.64	.43
X9	3.43	1.08	-.35	-.42	.69	.30
X16	3.44	1.10	-.46	-.42	.55	.56
X24	3.12	1.36	-.12	-1.19	.27	.91

Nota: **M:** media; **DE:** Desviación estándar; **g¹:** coeficiente de asimetría de Fischer; **g²:** coeficiente de curtosis de Fischer; **IHC:** Índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación; **h²:** Comunalidad.

En la tabla 8, se puede indicar que la media de dimensión Beneficios económicos de la Escala de Satisfacción Laboral está entre 2.69 y 3.44, así también la Desviación estándar se halla entre 1.08 a 1.36. Sobre los resultados de asimetría y curtosis se encuentran dentro de los índices permitidos. En el índice de homogeneidad cumple los estándares, obteniendo todos los valores mayores a .20 y en la comunalidad se obtienen los ítems 2, 9 y 24 con resultado por menor a .30 (Abad, 2006; Kline, 1998; Lloret-Segura, 2014).

Confiabilidad de los Instrumentos de la muestra piloto

Tabla 12

Confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima

	Cronbach's α	McDonald's ω
Sentido positivo de la vida	.92	.92
Satisfacción con la vida	.87	.87
Realización personal	.86	.87
Alegría de vivir	.91	.91
Escala general	.80	.88

En la tabla 9 los resultados que se pudieron obtener de la validez de confiabilidad de la EFL, por todas las dimensiones superaron el .80 y en la escala general también fue superior al .80, siendo para ambos casos con el α y ω . Se puede indicar que el valor arrojado denota confiabilidad, ya que según Popham (1980) para obtener resultados confiables, el valor debe variar entre .80 y .95 (citado por Fuentes, 1989). Además, según Katz (2006) menciona que un valor aceptable de la confiabilidad mediante el coeficiente Omega debe encontrarse entre .70 a .90, a su vez Gerbing y Anderson (1988) consideran que realizar el ω aporta mayor exactitud al resultado.

Tabla 13

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

	Cronbach's α	McDonald's ω
Significación de tarea	.89	.90
Condiciones de trabajo	.86	.87
Reconocimiento personal y/o social	.80	.83
Beneficios económicos	.76	.79
Escala general	.94	.95

En la tabla 10 los resultados que se obtienen de la SL-SPC, se obtiene que las dimensiones Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos obtienen un Cronbach's α por menor al .80, obteniendo las demás dimensiones dentro de los valores adecuados. A su vez también se obtiene la confiabilidad del coeficiente Omega, donde todo se encuentran en el rango que indica Katz (2006), .70 a .90 (Popham, 1980; Katz, 2006; Gerbing y Anderson, 1988).

Tabla 14

Correlación entre variable Felicidad y Satisfacción Laboral

		Felicidad
Satisfacción Laboral	Pearson's r	.531
	p-value	< .001

En la tabla 15, se pudo evidenciar la relación positiva que obtuvo la EFL y SL-SPC, donde arrojó .531, y se pudo determinar que ambas tienen una relación directamente proporcional.

Anexo 9.- Resultados adicionales

Figura 1

Correlación entre ítems dimensión Sentido positivo de la vida.

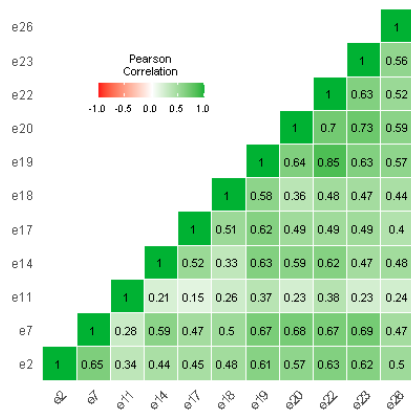


Figura 2

Correlación entre ítems dimensión Satisfacción con la vida.

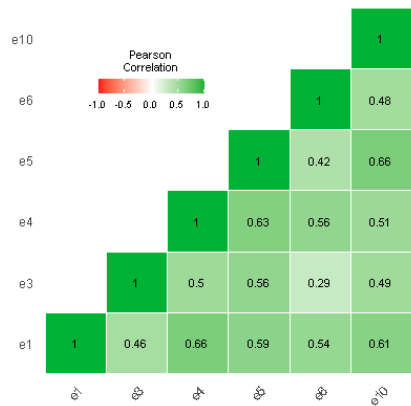


Figura 3

Correlación entre ítems dimensión Realización personal.

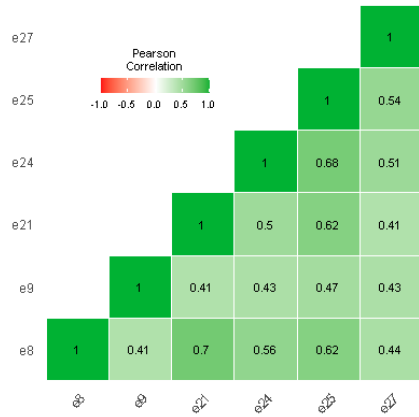


Figura 4

Correlación entre ítems dimensión Alegría de vivir.

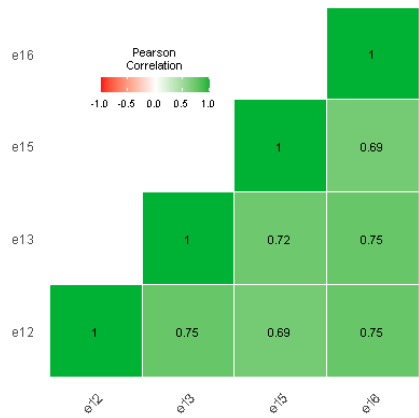


Figura 5

Correlación entre ítems dimensión Significación tarea.

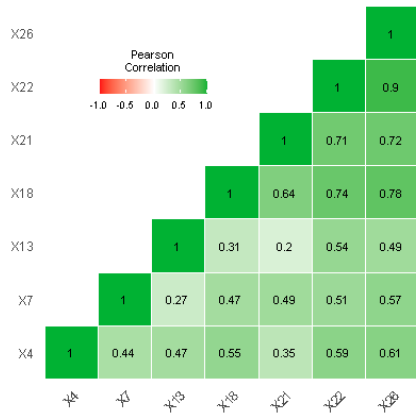


Figura 6

Correlación entre ítems dimensión Condiciones de trabajo.

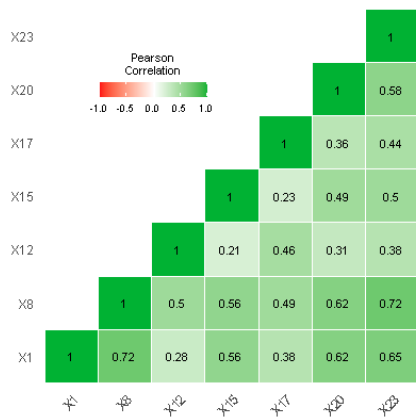


Figura 7

Correlación entre ítems dimensión Reconocimiento personal y/o social.

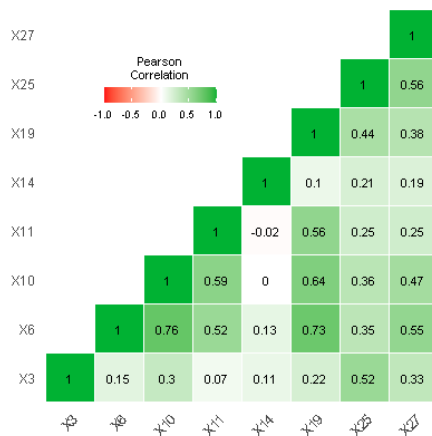


Figura 8

Correlación entre ítems dimensión Beneficios económicos.

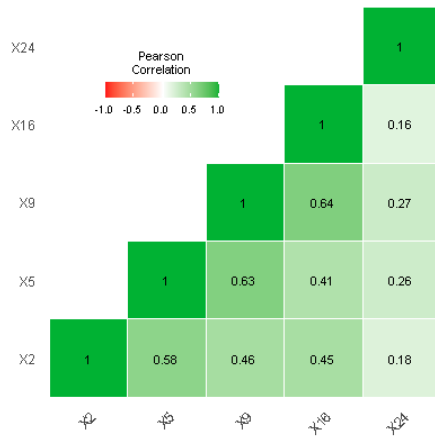
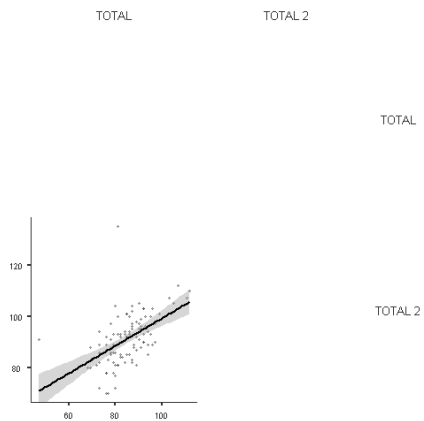


Figura 9

Correlación de la variable Felicidad y Satisfacción Laboral



Anexo 10.- Figuras de muestra final

Figura 10

Correlación entre ítems dimensión Sentido positivo de la vida.

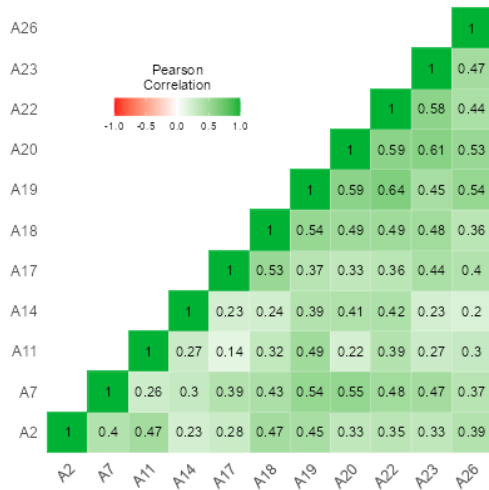


Figura 11

Correlación entre ítems dimensión Satisfacción con la vida.

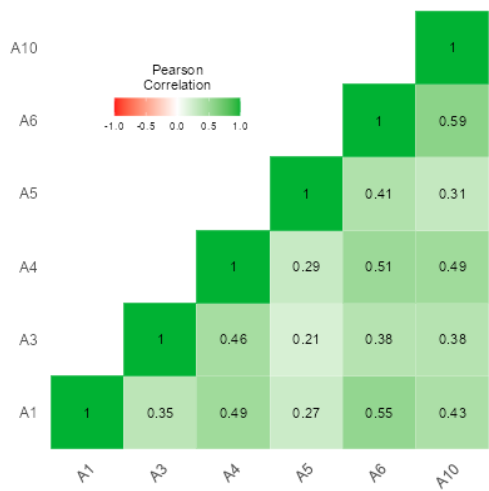


Figura 12

Correlación entre ítems dimensión Realización personal.

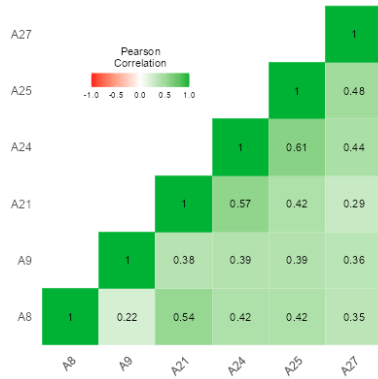


Figura 13

Correlación entre ítems dimensión Alegría de vivir.

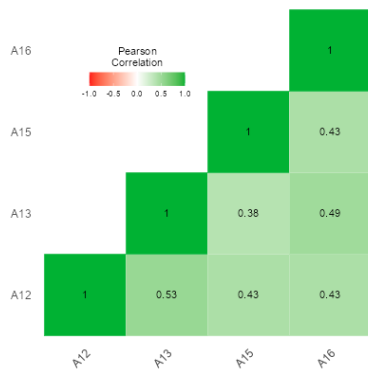


Figura 14

Correlación entre ítems dimensión Significación tarea.

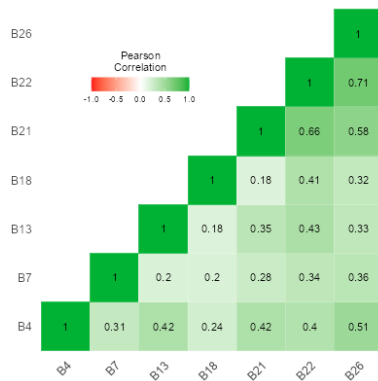


Figura 15

Correlación entre ítems dimensión Condiciones de trabajo.

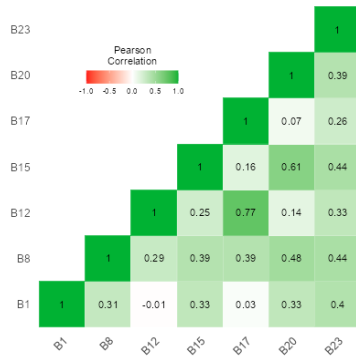


Figura 16

Correlación entre ítems dimensión Reconocimiento personal y/o social.

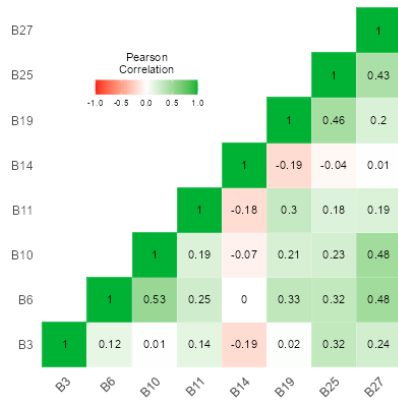


Figura 17

Correlación entre ítems dimensión Beneficios económicos.

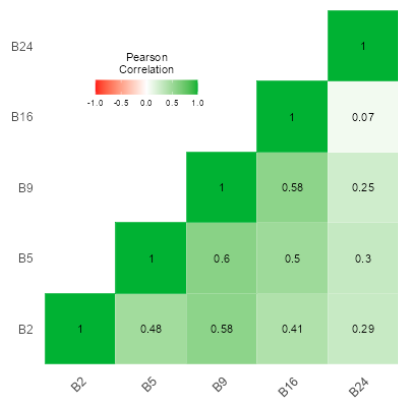


Figura 18

Correlación de la variable Felicidad y Satisfacción Laboral

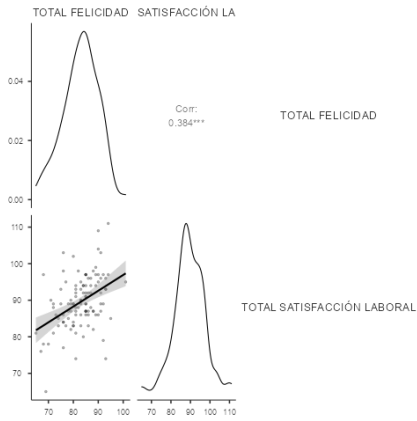


Figura 19

Correlación entre variable Felicidad y dimensiones de Satisfacción Laboral

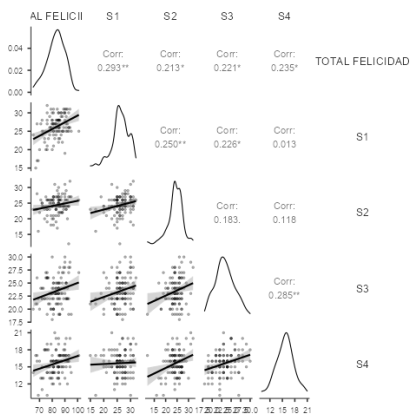


Figura 20

Correlación entre variable Satisfacción Laboral y dimensiones de Felicidad

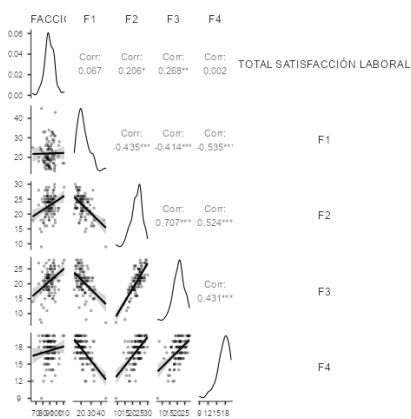


Figura 21

Niveles de Felicidad en colaboradores de Lima y Callao

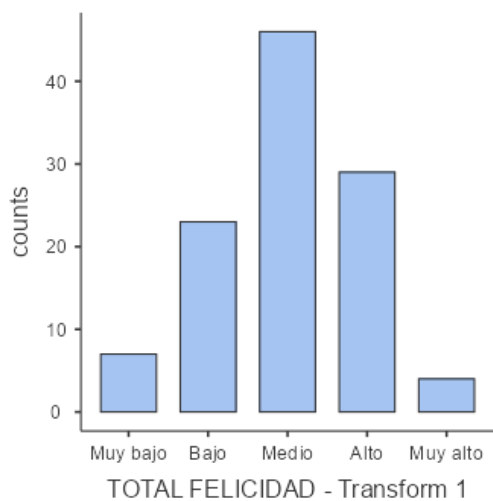
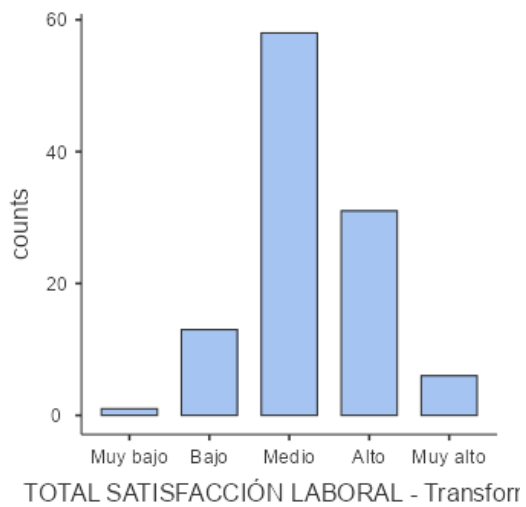


Figura 22

Niveles de Satisfacción Laboral en colaboradores de Lima y Callao



Anexo 11.- Sintaxis de muestra final

Correlación entre variable Felicidad y Satisfacción Laboral

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL FELICIDAD, TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE,  
  plotStats = TRUE)
```

Niveles de Felicidad en la muestra de estudio

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = TOTAL FELICIDAD - Transform 1,  
  freq = TRUE,  
  hist = TRUE,  
  dens = TRUE)
```

Niveles de Satisfacción Laboral en la muestra de estudio

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL - Transform 2,  
  freq = TRUE,  
  hist = TRUE,  
  dens = TRUE)
```

Correlación entre variable Felicidad y dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL FELICIDAD, S1, S2, S3, S4),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE,  
  plotStats = TRUE)
```

Correlación entre variable Satisfacción Laboral y dimensiones de la Escala de Felicidad

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL, F1, F2, F3, F4),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,
```



```
plotDens = TRUE,  
plotStats = TRUE)
```

Anexo 12.- Sintaxis del programa usado

Jamovi

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Sentido positivo de la vida de la Escala de Felicidad de Lima y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(e2, e7, e11, e14, e17, e18, e19, e20, e22, e23, e26),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE,  
  revItems = vars(e2, e7, e14, e17, e18, e19, e20, e22, e23, e26))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(e2, e7, e11, e14, e17, e18, e19, e20, e22, e23, e26),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(e2, e7, e11, e14, e20, e19, e18, e17, e22, e23, e26),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Satisfacción con la vida de la Escala de Felicidad de Lima y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(e1, e3, e4, e5, e6, e10),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(e1, e3, e4, e5, e6, e10),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(e3, e4, e5, e6, e1, e10),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Realización personal de la Escala de Felicidad de Lima y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(e8, e9, e21, e24, e25, e27),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(e8, e9, e21, e24, e25, e27),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(e8, e9, e21, e24, e25, e27),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Alegría de vivir de la Escala de Felicidad de Lima y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(e12, e13, e15, e16),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(e12, e13, e15, e16),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(e12, e13, e15, e16),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Significación de tarea de la Escala de Satisfacción Laboral y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(X4, X7, X13, X18, X21, X22, X26),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE,  
  revItems = X13)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(X4, X7, X13, X18, X21, X22, X26),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(X4, X7, X13, X18, X21, X22, X26),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Condiciones de trabajo de la Escala de Satisfacción Laboral y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(X1, X8, X12, X15, X17, X20, X23),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE,  
  revItems = vars(X12, X17))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(X1, X8, X12, X15, X17, X20, X23),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,
```

```
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(X1, X8, X12, X15, X17, X20, X23),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la Escala de Satisfacción Laboral y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(X3, X6, X10, X11, X14, X19, X25, X27),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE,  
  revItems = vars(X6, X10, X11, X19))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(X3, X6, X10, X11, X14, X19, X25, X27),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(X3, X6, X10, X11, X14, X19, X25, X27),  
  factorScoresOV = list(  
    synced=list()))
```

Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión Beneficios económicos de la Escala de Satisfacción Laboral y confiabilidad de ítem.

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(X2, X5, X9, X16, X24),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE,  
  revItems = vars(X2, X5, X24))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,
```

```
vars = vars(X2, X5, X9, X16, X24),
n = FALSE,
missing = FALSE,
min = FALSE,
max = FALSE,
skew = TRUE,
kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(
  data = data,
  vars = vars(X2, X5, X9, X16, X24),
  factorScoresOV = list(
    synced=list()))
```

Confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima

```
data = data,
vars = vars(e1, e2, e3, e4, e5, e6, e7, e8, e9, e10, e11, e12, e13, e14, e15, e16, e17, e18, e19, e20, e21, e22,
e23, e24, e25, e26, e27),
omegaScale = TRUE,
meanScale = TRUE,
sdScale = TRUE,
revItems = vars(e2, e7, e14, e17, e18, e19, e20, e22, e23, e26))
```

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

```
jmv::reliability(
  data = data,
  vars = vars(X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, X13, X14, X15, X16, X17, X18, X19, X20, X21, X22,
X23, X24, X25, X26, X27),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  revItems = vars(X2, X5, X6, X10, X11, X12, X13, X17, X19, X24))
```

Correlación entre variable Felicidad y Satisfacción Laboral

```
jmv::corrMatrix(
  data = data,
  vars = vars(TOTAL, TOTAL 2),
  flag = TRUE)
```