

# Clima laboral y felicidad en el trabajo en contexto COVID-19

*Work climate and happiness at work in context COVID-19*

*Clima laboral e felicidade no trabalho em contexto COVID-19*

PAULINA NOLL ARAYA 

*Escuela de Administración, Instituto Profesional IACC, Providencia, Chile*

ROSA ROMERO ALONSO 

*Unidad de Estudios e Investigación Disciplinar, Instituto Profesional IACC, Providencia, Chile*

KATHERINE ARAYA CARVAJAL\* 

*Unidad de Estudios e Investigación Disciplinar, Instituto Profesional IACC, Providencia, Chile*

*\*Autora para la correspondencia. Katherine.araya@iacc.cl*

## RESUMEN

Como efecto de la pandemia COVID-19 se ha provocado un cambio significativo en los estilos de vida de las personas, incluida la forma de trabajar. En este contexto, las organizaciones deben prestar particular atención a las variables del clima organizacional, de manera de poder implementar buenas prácticas que permitan fomentar la felicidad en sus trabajadores, como un soporte motivacional en el ejercicio de las tareas.

Esta investigación estudió el clima organizacional y la felicidad en el trabajo en contexto de pandemia por COVID-19. Es de tipo cuantitativo, exploratoria, de análisis inferencial, desarrollada a través de una encuesta de auto reporte en línea. Alcanza una muestra de 488 trabajadores de diversos sectores en Chile. Constata diferencias significativas en la percepción de apoyo por parte de las organizaciones y respecto del sobrecargo de trabajo con relación a la variable género.

**Palabras clave:** Felicidad, satisfacción en el trabajo, ambiente de trabajo, cultura del trabajo, organización.

**Códigos JEL:** J2, J28, M14, M54

## ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has caused a significant change in people's lifestyles, including the way they work. In this context, organizations should pay particular attention to organizational climate variables, to implement good practices to promote happiness in their workers, as a motivational support in the performance of their tasks.

This research studied the organizational climate and happiness at work in the context of the COVID-19 pandemic. It is quantitative, exploratory, of inferential analysis, developed through an online self-reporting survey. It reaches a sample of 488 workers from different sectors in Chile. It shows significant differences in the perception of support from the organizations and with respect to work overload in relation to the gender variable.

**Key words:** Happiness, job satisfaction, work environment, culture of work, organizations.

## RESUMO

Em resultado da pandemia da COVID-19, verificou-se uma mudança significativa nos estilos de vida das pessoas, incluindo a forma como trabalham. Neste contexto, as organizações devem prestar particular atenção às variáveis do clima organizacional, de modo a poderem implementar boas práticas para promover a felicidade nos seus trabalhadores, como suporte motivacional no desempenho das suas tarefas.

Esta investigação estudou o clima organizacional e a felicidade no trabalho no contexto da pandemia da COVID-19. É quantitativa, exploratória, de análise inferencial, desenvolvida através de um inquérito online de auto-relato. Abrange uma amostra de 488 trabalhadores de vários sectores no Chile. Encontrou diferenças significativas na percepção do apoio das organizações e no que diz respeito à sobrecarga de trabalho em relação à variável género.

**Palavras-chave:** Felicidade, satisfação no trabalho, ambiente de trabalho, cultura de trabalho, organização.

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XX y XXI, el estudio de la felicidad ha interesado a diferentes disciplinas que buscan, por una parte, objetivar el concepto y, por otra, descifrar el secreto para su logro. Si bien es complejo llegar a un consenso que permita determinar qué es la felicidad (García-Del Junco *et al.*, 2013), las diferentes aproximaciones a la felicidad permiten caracterizarla como una experiencia subjetiva que incluye la presencia de ánimo y emociones positivas, relativamente estables en el tiempo, junto con un nivel de satisfacción con la vida en general (Wright *et al.*, 2002; Seligman, 2016). Para medirla, se suelen utilizar escalas de auto reporte subjetivo de la percepción de felicidad (Caravaggio, 2016) y, si bien se han generado debates sobre su fiabilidad, se han encontrado altos grados de correlación entre estados neurológicos asociados a la felicidad y las calificaciones entregadas en los reportes (Sanín-Posada, 2016).

En las últimas décadas, se ha vinculado el concepto de felicidad a la gestión organizacional. Desde la psicología positiva, se entiende la felicidad asociada a altos niveles de bienestar y sentimientos de realización personal, lo que se traduce en la ejecución de las actividades cotidianas con altos niveles de motivación, generando mayor productividad y aumento de la calidad en productos y servicios (Cruz Mejía *et al.*, 2015)

Por otro lado, Salas-Vallina (2017) señala que la felicidad organizacional está vinculada principalmente a las características de la organización, al cargo que se ocupa y al liderazgo de la jefatura o supervisión que se ejerce sobre el trabajador. Estas dimensiones, junto a las de comunicación, motivación, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, suelen ser medidas en las encuestas de clima al interior de las organizaciones (Murrieta-Saavedra *et al.*, 2019; Alonso-Carracedo & Aguilera-Luque, 2021), permitiendo recoger

la percepción del trabajador para la mejora de la gestión organizacional.

Desde esta perspectiva, resulta de valor integrar la felicidad organizacional dentro de los procesos de gestión estratégica de una institución, pues los contextos laborales asociados a emociones negativas, estrés, dificultades de integración social, bajo autoconcepto y niveles deficitarios de autoeficacia, afectan negativamente la gestión empresarial y el clima laboral (Pulido Acosta & Herrera Clavero, 2018). Este último, entendido como las percepciones compartidas del grupo de trabajadores respecto a las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (Schneider et al., 2013).

Además, el contexto social y económico actual producto de la pandemia COVID-19, ha obligado a las organizaciones a adaptarse a escenarios que implican nuevas formas de organizar el trabajo, un desafío mayor en la búsqueda del bienestar de los trabajadores.

A partir de la situación especial de confinamiento producida por la pandemia COVID-19, nos propusimos como objetivo indagar los factores que afectan la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral en este contexto a través de una investigación de tipo descriptiva e inferencial, mediante la aplicación de una encuesta a trabajadores de distintos rubros. Nuestra exploración nos ha permitido describir variables que están a la base de las valoraciones observadas, así como algunas diferencias de género respecto a la percepción sobre el clima en este especial contexto. Creemos que los resultados pueden aportar al estudio del clima laboral, identificando variables que inciden, así como diferencias de género en las percepciones de clima y liderazgo, en especial cuando se implementan medidas excepcionales de

teletrabajo u otra modalidad en un contexto de confinamiento social.

## 2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y/O EMPÍRICOS

El informe mundial The World Happiness Report 2022 (Helliwell et al., 2022), argumenta que el bienestar de las personas es un factor importante para medir el desarrollo social y económico del mundo. Este estudio fue realizado en 146 países en el período 2019-2020 y se basa en factores que arrojan el indicador de felicidad nacional, ubicando a Chile en el lugar 44 de la lista. En el informe se destaca que cuando las organizaciones intentan definir el progreso mediante la creación de un nuevo conjunto de indicadores, incluyen cada vez más medidas de felicidad.

Ya en el 2006, Baker et al. señalaban que la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico, pues la base de la felicidad en la organización se encuentra en las emociones y los comportamientos organizacionales. La felicidad organizacional debe estar considerada en la planificación institucional y ser una prioridad para las unidades de recursos humanos, porque si las emociones se gestionan adecuadamente, pueden generar aspectos positivos a la organización (Diaz Pincheira & Carrasco Garces, 2018). En efecto, el desarrollo de la capacidad estratégica de felicidad organizacional en una institución genera mejores resultados en múltiples dimensiones, tales como, rentabilidad, calidad de servicio al cliente, excelencia operacional y bienestar subjetivo de los trabajadores (Fernández, 2015).

El optimismo en el funcionamiento humano, en lugar de poner el foco en las disfunciones, potencia las fortalezas, facilita la felicidad y el bienestar psicológico (Malluk, 2018), una concepción que ha permeado

el mundo de las organizaciones, abriendo posibilidades de contribuir enormemente en el logro de la felicidad organizacional. Esto invita a reflexionar sobre la necesidad de conciliar factores que promuevan la calidad de vida y el bienestar, entendiendo que, finalmente, tendrá consecuencias positivas para la organización.

Las nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos, donde el foco está puesto en las personas, implican tomar en consideración las emociones y subjetividad de los individuos al interior de la organización (Gorroño Arregui, 2008; Wesarat et al., 2015). Desde esta perspectiva, la felicidad puede ser definida como “la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena” (Lyubomirsky, 2009, p.48). Por ello, aumentar la experiencia de emociones positivas en el trabajo permitiría un mayor estado de bienestar y felicidad. A nivel organizacional esto es importante, pues el nivel de felicidad de los trabajadores impacta sobre el potencial de éxito de la organización, mientras que emociones negativas a la base del estrés laboral o del acoso laboral, tienen un efecto contrario (Gorroño Arregui, 2008; Wesarat et al., 2015).

Investigaciones actuales han logrado demostrar la correlación entre colaboradores satisfechos con la pertenencia a equipos de trabajo felices y de alto desempeño, lo cual impacta positivamente en la productividad, utilidades y lealtad de los clientes. Pese a ello, aún existe la tendencia a medir, controlar y estandarizar la fuerza de trabajo para aumentar la productividad, lo que puede generar en los trabajadores la percepción de que sus habilidades pueden ser sustituidas fácilmente por máquinas, generando altos niveles de estrés (Robert Half Company, 2017).

Fernández (2015) señala que la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. También aclara que la felicidad organizacional es responsabilidad tanto de la empresa como del trabajador, en donde la empresa trabaja como un facilitador para su equipo.

Según Fisher (2010), la felicidad va más allá de la satisfacción y puede fomentarse a través de diferentes acciones, tales como: (1) Cultura organizacional respetuosa, de apoyo y saludable; (2) Liderazgo competente en los diferentes niveles; (3) Trato justo, seguridad y reconocimiento; (4) Cargos interesantes, retadores, autónomos y con feedback; (5) Facilitar el desarrollo de habilidades laborales y personales; (6) Seleccionar personas que se ajusten a la organización y al cargo, reforzando el ajuste con entrevistas y prácticas de socialización; (7) Reducir molestias en la puesta en práctica de mejoras; (8) Persuadir a los trabajadores para que no acepten entornos laborales por debajo de lo ideal; (9) Trabajos de alto rendimiento.

El clima organizacional corresponde a percepciones individuales sobre diferentes dinámicas de la organización, las cuales influyen en el nivel de satisfacción que los trabajadores tienen en sus trabajos (Meza Barajas, 2017). El clima, a su vez, está muy influenciado por la cultura organizacional, que responde a “prácticas (visibles y conscientes): la forma en que las personas perciben lo que sucede en su entorno organizacional” (Hofstede, 2011, p.3).

Un líder que gestiona sus emociones, sin duda influye en el equipo de trabajo, pues se vuelve capaz de fomentar una cultura de felicidad y bienestar en la organización, afectando positivamente el clima organizacional. En la medida que promueve la motivación y el sentido de propósito en los trabajadores, esto se traduce, a largo plazo, en la retención del personal. Por lo tanto, la felicidad en el trabajo pasa por el nivel de bienestar del trabajador en la organización, lo que depende de una estructura, tanto de la organización como del cargo, que sea desafiante, gratificante y de líderes que conformen equipos de trabajos altamente productivos y motivados (Ramirez-Garcia et al., 2019).

La pandemia por COVID-19 ha obligado a las organizaciones a adaptarse a un escenario que implica una nueva forma de operar, instalando el desafío de la búsqueda del bienestar de los trabajadores considerando que hoy, en muchos casos, no opera la presencialidad. Como efecto de la pandemia se ha generado un cambio significativo en la forma de trabajar, incluyendo la concurrencia de múltiples roles, particularmente en el caso de las mujeres. Este nuevo panorama también impacta en la emocionalidad de las personas al interior de las organizaciones y, paralelamente, ha profundizado las desigualdades de género en el ámbito laboral y en la tasa de desempleo (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020).

Por lo tanto, hoy más que nunca, las organizaciones tienen una responsabilidad en cuanto a promocionar una buena calidad de vida a sus trabajadores, para que, de esta manera, cada colaborador pueda experimentar emociones positivas que le permitan alcanzar su propia felicidad.

Esta investigación sobre “Clima laboral y felicidad en contextos COVID-19”, ha sido

desarrollada por el equipo investigador en Chile, durante el mes de marzo de 2021. Es una aproximación a las percepciones de un grupo de trabajadores (488) respecto a su trabajo en contexto de la pandemia de COVID-19.

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, basado en un diseño transversal de tipo exploratorio, descriptivo e inferencial. La unidad de análisis del estudio son trabajadores parte de una base de datos de egresados de la institución, quienes participan voluntariamente. La encuesta fue respondida por 495 personas, se restaron 7 casos de información incompleta con lo que la muestra quedó compuesta por 488 encuestados.

Se aplicó un cuestionario online autoadministrado vía plataforma (Díaz de Rada & Domínguez Álvarez, 2017), que tuvo como propósito conocer la percepción de los trabajadores respecto a diferentes dimensiones del clima organizacional.

El instrumento consta de 30 ítems en escala tipo Likert de 1 a 5 (muy de acuerdo; de acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo; totalmente en desacuerdo), además de 6 preguntas de caracterización sociodemográfica y 4 preguntas de ordenación de alternativas. El cuestionario tiene una alta consistencia interna en la prueba de Alpha de Cronbach (0,95). Su aplicación se efectuó entre el 10 y 29 de marzo 2021.

Para su construcción se tomaron en consideración los instrumentos Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies de Del Junco et al., (2013) y la escala Authentic Happiness Inventory (AHI) adaptada a la población trabajadora colombiana por Sanín-Posada y Salanova Soria (2017). Las preguntas sobre trabajo en



contexto COVID-19 son de autoría propia basadas en las publicaciones de Fundación Chile (2020) y Ritchie et al. (2021).

Para el análisis de los datos se utilizó con el programa Real Statistics para Excel, abordado con un enfoque descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo consistió en la exploración de los datos para identificar tendencias respecto a las variables sociodemográficas. Esto permitió caracterizar a los participantes del estudio y, como paso inicial, evaluar las tendencias generales respecto a la opinión de los participantes.

El análisis inferencial consistió en la comparación de medias entre variables independientes (sociodemográficas) y propias del estudio. Para comparaciones entre las percepciones y las variables sociodemográficas se han aplicado dos pruebas, la prueba t de Student para dos muestras independientes en el caso de la variable género, y la prueba de Anova de un factor para varias muestras independientes, en el caso de edad y antigüedad laboral. Estas

pruebas permiten determinar la existencia o no de diferencias significativas teniendo como base niveles de significación de 0,05. Para determinar las posibles relaciones entre las variables, se ha utilizado el coeficiente de Correlación de Pearson, con la finalidad de cuantificar la intensidad de las asociaciones. Por último, se desarrolló una Regresión Múltiple para medir las dimensiones que pueden afectar mayormente las respuestas relacionadas al trabajo en contexto de pandemia COVID-19.

## 4. LOS RESULTADOS Y SU DISCUSIÓN

### 4.1. Sobre los trabajadores encuestados

Los trabajadores parte del estudio son 488. Su rango de edad preponderante es de 34 a 40 años (23,7%), siendo mayoritariamente mujeres (53,9%). Un 40,1% de la muestra tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en su trabajo actual. El puesto de trabajo en el que se desempeñan es principalmente de profesionales y coordinaciones intermedias (32,1%).

**Tabla 1.** Género y edad de la muestra

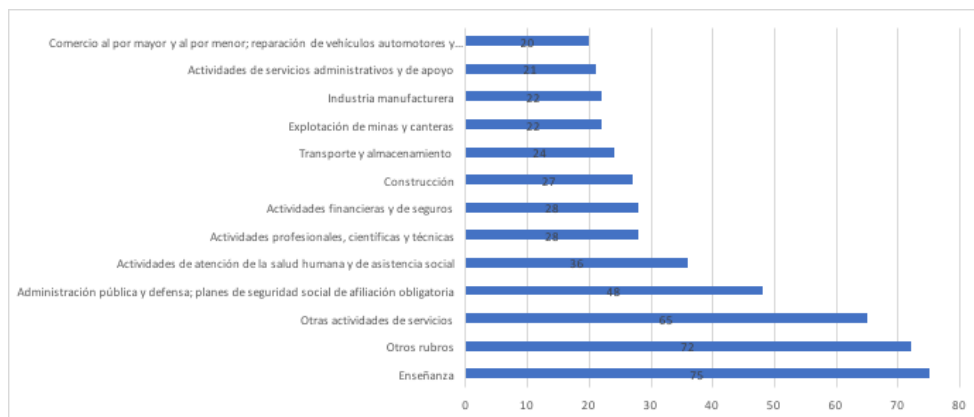
| Rango de edad | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------|---------|---------|-------|
| 20-25 años    | 3       | 1       | 4     |
| 26-30 años    | 14      | 22      | 36    |
| 31-35 años    | 26      | 52      | 78    |
| 36-40 años    | 50      | 66      | 116   |
| 41-45 años    | 43      | 59      | 102   |
| 46-50 años    | 33      | 36      | 69    |
| 51-55 años    | 21      | 18      | 39    |
| 56-60 años    | 17      | 5       | 22    |
| 61-65 años    | 13      | 2       | 15    |
| 66-70 años    | 5       | 1       | 6     |
| Otra          |         | 1       | 1     |
| TOTAL         | 225     | 263     | 488   |

Fuente: elaboración propia.

Las características de género y rango etario se pueden observar en la Tabla 1, permitiendo identificar que tanto hombres como mujeres se concentran en los rangos de 31 hasta 55 años principalmente. Es una muestra madura, con representación de edad promedio con relación al rango etario que representa, lo cual se condice con los datos arrojados por el INE en relación con la fuerza de trabajo, que se concentra principalmente en los tramos 25 a 34 años y de 35 a 44 años (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021a).

Por otro lado, en el Gráfico 1 es posible caracterizar la composición de la muestra en cuanto a rubros económicos de la empresa en la que se desempeñan. Como se puede observar, se concentra en actividades de tipo enseñanza, servicios, administración y salud. Esto se condice con el mayor aumento de ocupados en el país, que en el primer trimestre de 2021 se presentó en los rubros de comunicaciones (18,8%), administración pública (5,8%) y suministro de electricidad (3,7%) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021b).

**Gráfico 1.** Distribución de la muestra por rubros de actividad de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2. Resultados respecto a clima y felicidad laboral

Como es posible de apreciar en la Tabla 2, los ítems 1, 21 y 23 son los que tienen mayor valoración. Todos corresponden a aspectos centrados en las relaciones humanas, aspectos de la vida personal que en este minuto debido al contexto de pandemia pueden estar

siendo muy valorados por la situación de confinamiento. Le siguen algunas preguntas como: me siento bien y tengo buena salud, también bastante valoradas y que se refieren particularmente a aspectos que ahora son esenciales en la vida de cada persona.

**Tabla 2.** Descriptores generales de preguntas sobre clima y felicidad en el trabajo

| Preguntas                                                                                               | N   | Media | Varianza | Desviación estándar |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|----------|---------------------|
| 1. Existe una relación cordial con mis compañeros de trabajo.                                           | 485 | 3,61  | 0,48     | 0,69                |
| 2. Existe apoyo mutuo con mis compañeros de trabajo.                                                    | 482 | 3,49  | 0,52     | 0,72                |
| 3. La organización donde trabajo ofrece instancias de aprendizaje que me permiten mejorar mi desempeño. | 482 | 2,99  | 1,08     | 1,04                |
| 4. Creo que tengo posibilidad de desarrollarme profesionalmente en la empresa.                          | 485 | 3,05  | 1,02     | 1,01                |
| 5. Mi trabajo me ofrece retos y oportunidad de seguir mejorando.                                        | 483 | 3,21  | 0,95     | 0,98                |
| 6. Estoy satisfecho sobre cómo se evalúa mi desempeño.                                                  | 484 | 3,04  | 1,03     | 1,01                |
| 7. Considero adecuados los criterios que se utilizan para evaluar mi desempeño.                         | 482 | 2,95  | 0,99     | 1,00                |
| 8. He sido reconocido formal o informalmente durante el último año.                                     | 482 | 3,00  | 1,15     | 1,07                |
| 9. Mi jefatura define objetivos claros y específicos tanto para mí como para el área.                   | 484 | 2,95  | 1,09     | 1,04                |
| 10. Existe un buen trato por parte de mi jefatura y evita cualquier tipo de favoritismo.                | 484 | 3,21  | 0,93     | 0,96                |
| 11. Mi jefatura directa acoge todas mis dudas y opiniones con respecto a mi trabajo.                    | 485 | 3,27  | 0,88     | 0,94                |
| 12. Estoy satisfecho con el espacio físico para desempeñar mi trabajo.                                  | 484 | 3,23  | 0,82     | 0,91                |
| 13. Tengo los recursos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo.                              | 483 | 3,23  | 0,79     | 0,89                |
| 14. El horario de trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal.          | 485 | 3,09  | 1,05     | 1,03                |
| 15. Tengo autonomía suficiente para realizar mi trabajo de manera efectiva.                             | 485 | 3,44  | 0,65     | 0,81                |
| 16. Me siento parte de la cultura de la organización.                                                   | 485 | 3,18  | 0,95     | 0,97                |
| 17. En general, considero que el estilo de trabajo refleja los valores de la Institución.               | 485 | 3,15  | 0,86     | 0,93                |
| 18. Estoy comprometido con el propósito de la institución.                                              | 484 | 3,56  | 0,55     | 0,74                |
| 19. Me considero una persona feliz en mi trabajo.                                                       | 484 | 3,23  | 0,76     | 0,87                |
| 20. En general, considero que disfruto de mi trabajo.                                                   | 483 | 3,36  | 0,65     | 0,80                |
| 21. Siento que la familia me trae felicidad.                                                            | 485 | 3,84  | 0,23     | 0,48                |
| 22. Considero que tengo buena salud.                                                                    | 485 | 3,53  | 0,43     | 0,66                |
| 23. El amor juega un rol importante en mi vida.                                                         | 485 | 3,63  | 0,55     | 0,74                |
| 24. Objetivamente, me siento bien.                                                                      | 483 | 3,55  | 0,45     | 0,67                |
| 25. Tengo una alta motivación interna por mi trabajo.                                                   | 482 | 3,40  | 0,64     | 0,80                |

Fuente: Elaboración propia.

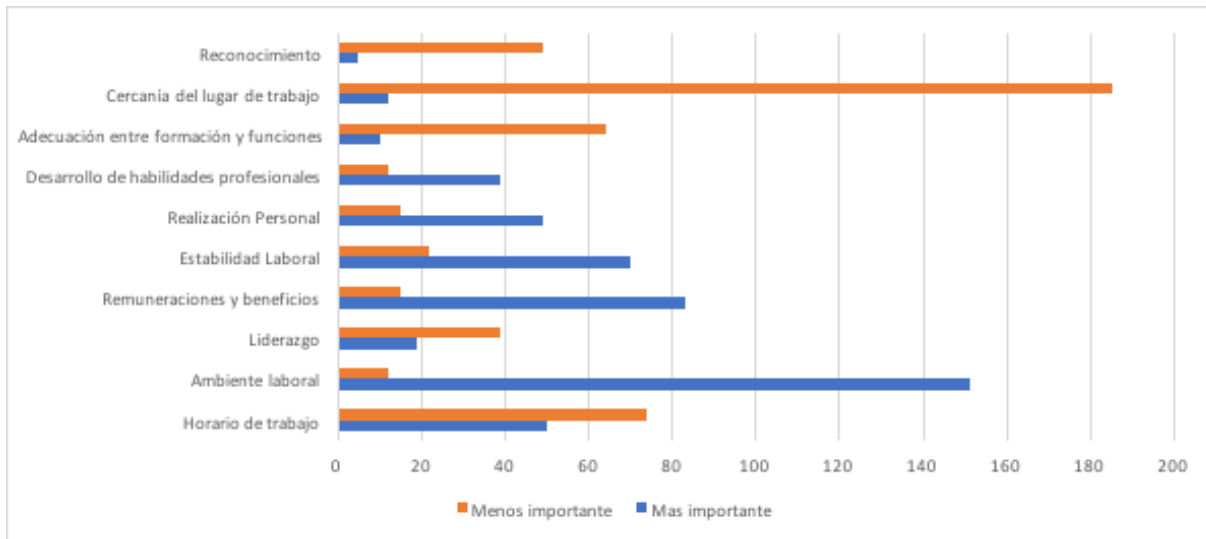


Así también, los puntos con menor evaluación son las preguntas 3, 7 y 9 (ver Tabla 2), que refieren tanto al desarrollo profesional como al liderazgo. Estos ítems, al presentar una media menor a 3 nos indican que la mayoría de las personas se encuentran en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con las afirmaciones: La organización donde trabajo ofrece instancias de aprendizaje que me permiten mejorar mi desempeño; considero adecuados los criterios que se utilizan para evaluar mi desempeño y mi jefatura define objetivos claros y específicos tanto para mí como para el área, pertenecientes a los ámbitos de desarrollo profesional y liderazgo.

Otro aspecto que se observó en esta encuesta tiene relación con las preferencias de las personas para seleccionar su lugar de

trabajo, entendida como una aproximación a las expectativas del trabajador en este ámbito, preguntando sobre aquellos aspectos que consideran en primer lugar como importantes y aquellos que consideran de menor relevancia. En el Gráfico 2 se puede observar cómo los aspectos mayormente valorados por los trabajadores para seleccionar su lugar de trabajo tienen que ver con el ambiente laboral y las proyecciones en remuneración, mientras que los puntos menormente valorados son la cercanía del lugar de trabajo y el horario de trabajo. Entendemos que estas preguntas pueden estar sufriendo una interpretación distinta a la regular debido al contexto de pandemia que ha reducido la movilidad y las posibilidades de convivir con los compañeros de trabajo.

**Gráfico 2.** Aspectos más y menos valorados en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

### 4.3. El trabajo en contexto COVID-19

Como es posible de observar en la Tabla 3, las respuestas relacionadas con el contexto COVID-19 se mantienen en el promedio de las preguntas en general. La pregunta que tiene mayor ponderación es la referida a si ha aumentado la carga laboral durante el contexto COVID-19, así como la pregunta con menor valoración es la que hace referencia a si después del trabajo se ha sentido igual de agotado que en contexto del trabajo normal. Esta situación de aumento de la

carga laboral durante el confinamiento ha sido analizada y observada por distintos autores. En Chile, investigadores de la Universidad Alberto Hurtado, concluyen que ha aumentado la cantidad de carga de trabajo y responsabilidad, particularmente en las mujeres, lo que va acompañado por la disminución de los espacios para el descanso (Garcés & Finkelstein, 2020). Como se detalla en el punto siguiente, estas diferencias se profundizan cuando se hace un análisis por género.

**Tabla 3.** Indicadores generales preguntas sobre trabajo en contexto COVID-19

| Preguntas                                                                                                                   | N   | Media | Varianza | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|----------|---------------------|
| 26. Durante este período COVID-19, he confiado en que podré mantener mi trabajo a largo plazo                               | 485 | 3,18  | 0,84     | 0,92                |
| 27. Durante este período COVID-19, la empresa me ha apoyado para realizar adecuadamente mis tareas.                         | 485 | 3,25  | 0,80     | 0,90                |
| 28. Durante este período COVID-19, he mantenido el entusiasmo por mi trabajo.                                               | 484 | 3,16  | 0,78     | 0,88                |
| 29. Durante este período COVID-19 he aumentado mi carga laboral.                                                            | 484 | 3,29  | 0,85     | 0,92                |
| 30. Durante este período COVID-19, después del trabajo me he sentido igual de agotado que en contexto de mi trabajo normal. | 484 | 3,06  | 1,09     | 1,05                |

Fuente: Elaboración propia.

Al buscar e identificar grupos que pudieran estar respondiendo con una mayor afirmación (o no) a las frases propuestas, se desarrolló una prueba estadística para identificar diferencias entre cargos, antigüedad en la empresa y edad, aplicando la prueba de Anova de un factor. Los resultados solo dieron significativos para 2 casos:

- La pregunta 26 (durante este período COVID-19, he confiado en que podré mantener mi trabajo a largo plazo), relativo a la seguridad laboral, mostró diferencias significativas para el grupo 1, es decir, las

personas con menos de un año de antigüedad en el trabajo sienten con mayor fuerza que pueden perder su trabajo a largo plazo.

- La pregunta 27 (durante este período COVID-19, la empresa me ha apoyado para realizar adecuadamente mis tareas) presenta diferencias significativas en sus respuestas en relación con el cargo del trabajador en la empresa, indicando que el grupo 5, es decir los dueños y altos directivos de las empresas, consideran en mayor medida que se les han entregado estas condiciones de trabajo.

#### 4.4. Diferencias por género observadas

Dentro de las hipótesis de trabajo del grupo investigador intuíamos algunas diferencias de género respecto a la condición de felicidad en el trabajo, pues ya se ha visto cómo estas diferencias impactan en aspectos como la satisfacción laboral y el clima organizacional (Noll Araya et al., 2022). Por lo que se resolvió estudiar las diferencias que pudieran existir entre las respuestas que entregaron tanto hombres como mujeres a los distintos ítems del cuestionario.

Con relación a la felicidad y clima en el trabajo en general, las preguntas 1, 3, 4 y 7 tuvieron diferencias significativas a favor de los varones, quienes obtuvieron puntajes más altos de satisfacción con los puntos señalados en estos ítems (ver Tabla 4). Este grupo de preguntas referidas a proyección laboral, nos indican que las mujeres refieren menos estar en acuerdo con las posibilidades de desarrollarse en su trabajo, concordando con lo indicado por algunos estudios con relación a la realidad chilena en distintos ámbitos, que señalan la preferencia por la promoción de hombres por sobre las mujeres a cargos directivos (Berlien et al., 2016; Servicio Civil Chile, 2017). Es posible que estas diferencias se profundicen si se toma en cuenta el aumento considerable de la tasa de desempleo femenino a febrero de 2021, que alcanza un 11% de desocupación (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021b).

Es en el ámbito del desarrollo personal (pregunta 21, siento que la familia me trae felicidad), las mujeres responden

significativamente con mayor acuerdo a lo indicado por los varones (ver Tabla 4).

Las preguntas 27, 28 y 30, relacionadas con las condiciones de trabajo en contexto COVID19, muestran nuevamente diferencias significativas a favor de los varones quienes obtienen medias superiores a las mujeres en el acuerdo con estos ítems (ver Tabla 4). Más específicamente, las mujeres presentan menor grado de acuerdo con las frases: durante este periodo la empresa me ha apoyado para realizar adecuadamente mis tareas, durante este período he mantenido entusiasmo por mi trabajo y durante este período después del trabajo me he sentido igual de agotada que en contexto de mi trabajo normal. No es extraño encontrarnos con estos resultados que hablan de algunas diferencias y agotamiento de las mujeres por las dificultades para la atención de los hijos y los cuidados de la casa en este contexto de confinamiento, pues han pasado a ser tareas absorbidas mayoritariamente por las mujeres, asumiendo tareas adicionales al trabajo regular, situación reportada, por ejemplo, en el ámbito de la salud (Sriharan et al., 2020). Esta sobrecarga se vincula con lo planteado por Garcés & Finkelstein (2020), quienes han identificado que las mujeres suelen tener más cantidad de trabajo y responsabilidad, peor retribuido, carecen de espacios de descanso, presentan más síntomas asociados a estrés, ansiedad, depresión e irritabilidad (70%), síntomas físicos y dolores musculares (78%) durante el período de pandemia COVID-19.

**Tabla 4.** Preguntas con diferencia género en prueba de t de Student

| Pregunta | Grupos | N   | Media | Varianza |           | P(T<=t) | t    |
|----------|--------|-----|-------|----------|-----------|---------|------|
| 1        | H      | 224 | 3,17  | 0,90     | Una cola  | 0,013   | 2,22 |
|          | M      | 261 | 2,97  | 1,25     | Dos colas | 0,027   | 2,22 |
| 3        | H      | 222 | 3,11  | 0,98     | Una cola  | 0,012   | 2,25 |
|          | M      | 261 | 2,90  | 1,15     | Dos colas | 0,025   | 2,25 |
| 4        | H      | 224 | 3,18  | 0,86     | Una cola  | 0,005   | 2,57 |
|          | M      | 262 | 2,95  | 1,13     | Dos colas | 0,011   | 2,57 |
| 5        | H      | 224 | 3,33  | 0,83     | Una cola  | 0,007   | 2,44 |
|          | M      | 260 | 3,12  | 1,04     | Dos colas | 0,015   | 2,44 |
| 7        | H      | 223 | 3,04  | 0,94     | Una cola  | 0,029   | 1,90 |
|          | M      | 260 | 2,87  | 1,02     | Dos colas | 0,058   | 1,90 |
| 21       | H      | 224 | 3,79  | 0,33     | Una cola  | 0,035   | 1,81 |
|          | M      | 262 | 3,87  | 0,15     | Dos colas | 0,071   | 1,81 |
| 27       | H      | 224 | 3,34  | 0,78     | Una cola  | 0,020   | 2,07 |
|          | M      | 262 | 3,17  | 0,81     | Dos colas | 0,039   | 2,07 |
| 28       | H      | 223 | 3,32  | 0,66     | Una cola  | 0,000   | 3,71 |
|          | M      | 262 | 3,03  | 0,85     | Dos colas | 0,000   | 3,71 |
| 30       | H      | 224 | 3,17  | 0,90     | Una cola  | 0,013   | 2,22 |
|          | M      | 261 | 2,97  | 1,25     | Dos colas | 0,027   | 2,22 |

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.5. Otras relaciones de significancia observadas

Para detectar la existencia de relaciones entre preguntas de distintos ámbitos, se aplicaron dos procedimientos. Primero se utilizó coeficiente de correlación Pearson para identificar correlaciones significativas entre preguntas y luego se aplicó un procedimiento de regresión múltiple para identificar al menos dos factores que pudieran estar teniendo mayor fuerza en la estimación del

puntaje promedio en las preguntas relativas al trabajo en contexto COVID-19. Es decir, intentamos determinar los factores del trabajo y personales que pudieran estar afectando la situación laboral actual de los trabajadores. Las correlaciones encontradas (rango 0,5 a, 0,69) entre los ítems o preguntas nos permiten decir que existe una relación lineal positiva moderada entre ellas (Bisquerra, 1987). Las preguntas que presentaron una correlación igual o mayor a 0,5 se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5. Valores correlación sobre 0.5

| Dimensión              | p  | Desarrollo profesional |      |      | Reconoci- miento |      |      | Liderazgo |      |      | Condiciones laborales |      |      | Cultura organizacional |      |      | Realización |      |
|------------------------|----|------------------------|------|------|------------------|------|------|-----------|------|------|-----------------------|------|------|------------------------|------|------|-------------|------|
|                        |    | 3                      | 4    | 5    | 6                | 7    | 8    | 9         | 10   | 11   | 12                    | 13   | 15   | 16                     | 17   | 18   | 19          | 20   |
| Reconocimiento         | 6  | 0,57                   | 0,57 | 0,57 |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
|                        | 7  | 0,58                   | 0,58 | 0,58 |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
|                        | 8  |                        | 0,52 |      |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
|                        | 9  | 0,6                    | 0,58 | 0,58 | 0,64             | 0,64 | 0,61 |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
| Liderazgo              | 10 | 0,56                   | 0,57 | 0,52 | 0,56             | 0,58 | 0,53 |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
|                        | 11 | 0,57                   | 0,51 | 0,52 | 0,59             | 0,57 |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
|                        | 16 | 0,62                   | 0,62 | 0,62 | 0,62             | 0,63 | 0,54 | 0,65      | 0,61 | 0,63 | 0,54                  | 0,57 |      |                        |      |      |             |      |
| Cultura organizacional | 17 | 0,54                   | 0,63 | 0,57 | 0,57             | 0,56 |      | 0,59      | 0,57 | 0,55 |                       |      | 0,56 |                        |      |      |             |      |
|                        | 18 |                        | 0,5  |      |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      |      |             |      |
| Realización            | 19 | 0,56                   | 0,64 | 0,64 | 0,56             | 0,54 |      | 0,57      | 0,58 | 0,54 | 0,51                  |      | 0,52 | 0,69                   | 0,64 | 0,61 |             |      |
|                        | 20 | 0,51                   | 0,56 | 0,62 | 0,51             | 0,51 |      | 0,57      |      |      | 0,52                  |      | 0,53 | 0,64                   | 0,6  | 0,59 |             |      |
| Ámbito personal        | 25 |                        |      |      |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      |                        |      | 0,59 | 0,59        | 0,69 |
| Contexto COVID19       | 27 | 0,63                   | 0,59 | 0,56 | 0,6              | 0,61 | 0,52 | 0,6       | 0,57 | 0,54 | 0,51                  | 0,59 | 0,51 | 0,69                   | 0,6  |      | 0,62        | 0,58 |
|                        | 28 |                        | 0,51 | 0,52 |                  |      |      |           |      |      |                       |      |      | 0,53                   | 0,52 | 0,53 | 0,63        | 0,67 |

Fuente: Elaboración propia.

Las preguntas que correlacionaron más fuertemente entre sí dentro del cuestionario (omitiendo las relaciones dentro del mismo factor o dimensión) son:

- Pregunta 3 (La organización donde trabajo ofrece instancias de aprendizaje que me permiten mejorar mi desempeño), que correlaciona significativamente con 9, 16 y 19.
- Pregunta 6 (Estoy satisfecho sobre cómo se evalúa mi desempeño), que correlaciona significativamente con 9, 16 y 19.
- Pregunta 9 (Mi jefatura define objetivos claros y específicos tanto para mí como para el área), correlaciona significativamente, además, con 4, 5, 7, 8, 16, 17, 19 y 20.
- Pregunta 12 (Estoy satisfecho con el espacio físico para desempeñar mi trabajo), que correlaciona significativamente con 16 y 19.

- Pregunta 16 (Me siento parte de la cultura de la organización), correlaciona significativamente con muchas otras preguntas antes mencionadas: 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 19 y 20.

- Pregunta 19 (Me considero una persona feliz en mi trabajo) correlaciona significativamente con muchas preguntas ya mencionadas: 4, 7, 10, 11, 15, 17 y 18.

Mientras que las 4 preguntas específicas sobre trabajo en contexto COVID-19, demuestran tener relación con varias de las preguntas del resto del cuestionario. Las que correlacionaron más fuertemente son:

- Pregunta 27 (Durante este período COVID-19, la empresa me ha apoyado para realizar adecuadamente mis tareas), correlaciona con casi todas las preguntas del cuestionario: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24 y 25.

- Pregunta 28 (Durante este período COVID-19, he mantenido el entusiasmo por mi trabajo), correlaciona con varias preguntas del cuestionario, específicamente con 4, 5, 16, 17, 19, 20, 25

En relación con la pregunta 27, según las correlaciones que tiene con muchas otras preguntas del cuestionario, correspondientes a distintas dimensiones, nos hace inferir que aquellas organizaciones que fomentan el desarrollo de diferentes variables del clima, como un buen trato en las relaciones, el desarrollo laboral, evaluaciones de desempeño acordes a los cargos, etc., han logrado que sus trabajadores tengan una percepción de mayor apoyo durante este período de pandemia. O sea, los puntajes altos de esas variables están asociados a puntajes altos de la pregunta 27 y viceversa. Esto se vincula con lo planteado por Linz & Semykina (2012), quienes señalan que la felicidad organizacional es una combinación entre características del

empleo, características del lugar de trabajo y características del trabajador.

Asimismo, las relaciones encontradas a la pregunta 28 (Durante este período COVID-19 he mantenido el entusiasmo por mi trabajo), también se vinculan a preguntas sobre características del trabajador, elementos del empleo y desarrollo profesional, concordando con Fisher (2010), quien identifica estos elementos como importantes a potenciar por las organizaciones que buscan que sus trabajadores sean felices.

En cuanto a los resultados de la regresión, las estadísticas de ajuste del modelo se presentan en la Tabla 6. Como se puede observar, el coeficiente  $R^2$  ajustado fue de 0,448, lo que indica que el poder predictivo que tienen las dimensiones sobre el puntaje promedio de las preguntas (COVID-19) es moderado, ya que aproximadamente el 44,8% de la variabilidad es explicada por el modelo.

**Tabla 6.** Estadísticas de ajuste del modelo de regresión

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Coficiente de determinación $R^2$ | 0,457 |
| $R^2$ ajustado                    | 0,448 |
| Error típico                      | 0,431 |

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 7 presenta los coeficientes de regresión para cada dimensión del instrumento. Estos hallazgos nos permitieron identificar dos dimensiones como significativas: desarrollo profesional ( $P=0,021$ ) y cultura organizacional ( $P= 0,028$ ). De esta manera se puede concluir que la percepción

respecto a las condiciones de trabajo en contexto COVID-19 es influenciada por las valoraciones en los ámbitos de desarrollo profesional y cultura organizacional, elementos que ya se han identificado como relevantes en la percepción de satisfacción y felicidad laboral (Ramírez-Gañan et al., 2020).



Tabla 7. Coeficientes de regresión

|                            | Coeficiente B | Error típico | Estadístico t | Sig.    |
|----------------------------|---------------|--------------|---------------|---------|
| Intercepción               | 0,8704        | 0,1600       | 5,4398        | 8,5E-08 |
| Relaciones interpersonales | 0,0067        | 0,0374       | 0,1795        | 0,8576  |
| Desarrollo profesional     | 0,0850        | 0,0369       | 2,3051        | 0,0216  |
| Reconocimiento             | 0,0666        | 0,0341       | 1,9548        | 0,0512  |
| Liderazgo                  | -0,0005       | 0,0392       | -0,0124       | 0,9901  |
| Condiciones laborales      | 0,0257        | 0,0416       | 0,6186        | 0,5364  |
| Cultura organizacional     | 0,1124        | 0,0510       | 2,2033        | 0,0280  |
| Realización                | 0,2036        | 0,0451       | 4,5112        | 8,1E-06 |
| Ámbito personal            | 0,1929        | 0,0463       | 4,1690        | 3,6E-05 |

Fuente: Elaboración propia.

## 5. CONCLUSIONES

No existiendo un concepto unívoco que describa la felicidad en el ámbito laboral, sí se pueden identificar variables que influyen en la percepción de felicidad por parte de los trabajadores y, consecuentemente, en el clima laboral. Las características de la organización, del puesto de trabajo y personales de cada individuo (Salas-Vallina, 2017) son variables que influyen en estas percepciones, haciéndolo también durante la situación de pandemia COVID-19 que afrontamos como sociedad.

Nuestros hallazgos permiten reforzar la idea de que existen ciertas características de los trabajadores asociadas a mejores percepciones sobre el clima laboral y la felicidad organizacional en periodo de pandemia (Acuña-Hormazabal et al., 2021). Así, los trabajadores pertenecientes a aquellas organizaciones que se han preocupado de promover un buen trato en las relaciones, el desarrollo laboral, evaluaciones de desempeño acordes a los cargos, etc., perciben un mayor apoyo de su institución durante este período de pandemia, a diferencia de

aquellos que pertenecen a entornos laborales menos favorecidos, en acuerdo con otros estudios (Linz & Semykina, 2012). Asimismo, se observa que una cultura asociada al buen trato y un líder que promueve las relaciones positivas, inciden también en un buen clima laboral y felicidad organizacional, especialmente en tiempos de pandemia donde una adecuada comunicación interna es fundamental (Castro-Martínez et al., 2022).

La constatación de diferencias significativas en la percepción de apoyo por parte de las organizaciones durante la pandemia y del sobrecargo de trabajo en relación con el género, pone en evidencia una percepción cultural respecto a los distintos roles que la mujer ha asumido en este período de pandemia COVID-19. Si bien distintas fuentes lo han señalado (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020; Garcés & Finkelstein, 2020; Sriharan et al., 2020; UNFPA, 2020; Noll Araya et al., 2022), esta percepción de inequidad de género permea las relaciones laborales y llama a una mayor atención a un problema que terminará repercutiendo en los distintos ámbitos sociales.

Las limitaciones del estudio están referidas al tamaño de la muestra y su posible representatividad, ya que fue intencionada en un grupo vinculado a una institución educativa en particular al que se tenía acceso. Otro aspecto limitante fue la imposibilidad de vincular más claramente a los encuestados con actividades económicas específicas y el tamaño de la empresa. Además, no incluimos como variable específica de análisis el teletrabajo, por lo que no es posible diferenciar los resultados en relación con la esa condición. Todos son aspectos que sería relevante cubrir en un trabajo de mayor alcance.

Cuidar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como promover una cultura organizacional centrada en el mérito y las buenas relaciones, tienen importancia en la percepción de apoyo institucional en los trabajadores durante esta pandemia COVID-19, al igual que lo han tenido desde antes (Fisher, 2010). Lo que resalta el papel de los distintos actores sociales en un momento de crisis y que, por lo mismo, requiere de ser atendido a nivel de las instituciones en cuanto a su repercusión en el estado de bienestar general que pueden estar o no fomentando en sus equipos de trabajo.

## REFERENCIAS

Acuña-Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>

Alonso-Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39 (1), 27-37.

Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know: How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better*. Pearson Education.

Berlien, K., Varela, P., & Cecilia, R. (2016). *Realidad Nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas*. <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2017/05/Realidad-Nacional-en-Formacion-y-Promocion-de-Mujeres-STEM-2016-CONICYT-ISONOMA.pdf>

Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. PPU.

Caravaggio, L. A. (2016). La economía y la felicidad. *Estudios económicos*, XXXIII(67), 97-118.

Castro-Martínez, A., Díaz-Morilla, P., & Torres-Martín, J. L. (2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19. *Revista De Comunicación De La SEECI*, 55, 29-51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2022.55.e768>

Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres. *OAS Cataloging-in-Publication Data*, 1-24. <http://www.oas.org/es/cim/docs/Argumentario-COVID19-ES.pdf>

Cruz Mejía, J., Ramírez, S., & Sánchez, D. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. *Reponame: Repositorio Institucional Sergio Arboleda*.

Del Junco, J., Bustelo, F., Dutschke, G., & Florencio, B. (2013). An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies. *ATINER's Conference Paper Series*, 1-18.

Díaz de Rada, V., & Domínguez Álvarez, J. A. (2017). Comparación de métodos de campo en la encuesta / Comparison of Survey Data

- Collection Methods. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 137–148. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.158.137>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B Chile.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fundación Chile. (2020). Engagement y Teletrabajo en contexto COVID-19. *Circularhr*, 17.
- Garcés, M., & Finkelstein, R. (2020). *Riesgos Psicosociales y Teletrabajo. INFORME FINAL. Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el trabajo.
- García-Del Junco, J., Espasandin, F., Dutschke, G., & Palacios, B. (2013). An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies. *ATINER's Conference Paper Series*, 1–18. <https://www.atiner.gr/papers/SME2013-0855.pdf>
- Gorroño Arregui, I. (2008). EL abordaje de las emociones en las organizaciones: luces y sombras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 139–157. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808220139A/32259>
- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., De Neve, J. E., Aknin, L. & Wang S. (2022). *Informe Mundial de la Felicidad 2022*. Red Española Para El Desarrollo Sostenible SDSN Spain. <https://reds-sdsn.es/publicacion-informe-mundial-de-la-felicidad-2022/>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021a). *Fuerza de trabajo: nacional y regional según tramo etario, trimestre móvil (enero a marzo 2021)*. Encuesta Nacional de Empleo (ENE). <https://stat.ine.cl/?lang=es>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021b). Ocupación. *BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL*, Edición N 270. [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/país/boletín-empleo-nacional-trimestre-móvil-enero-2021-febrero-2021-marzo-2021.pdf?sfvrsn=f377f8fa\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/país/boletín-empleo-nacional-trimestre-móvil-enero-2021-febrero-2021-marzo-2021.pdf?sfvrsn=f377f8fa_4)
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2012). What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 51(4), 811–844. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x>
- Lyubomirsky, S. (2009). *La ciencia de la felicidad*. Urano.
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. In *Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación* (Vol. 17, Issue 33). <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158.
- Murrieta-Saavedra, Y., Ochoa, E., & Córdova-Cárdenas, G. (2019). Clima Organizacional y sus Perspectivas de Medición. *Cátedra Villarréal*, 7(2), 97-103.
- Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Ortiz Bacigalupo, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el

- clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1-23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Pulido Acosta, F., & Herrera Clavero, F. (2018). Predictores de la Felicidad y la Inteligencia Emocional en la Educación Secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>
- Ramirez-García, C., García-Álvarez, J., & Garcia-Del Junco, J. (2019). La Felicidad en el Trabajo: Validación de una Escala de Medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Ritchie, L., Cervone, D., & Sharpe, B. T. (2021). Goals and Self-Efficacy Beliefs During the Initial COVID-19 Lockdown: A Mixed Methods Analysis. *Frontiers in Psychology*, 11(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559114>
- Robert Half Company. (2017). *Felicidad en el trabajo: ¿es natural o necesaria?* Robert Half Consultora. Chile. <https://www.roberthalf.cl/blog/tendencias/felicidad-en-el-trabajo-es-natural-o-necesaria>
- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325(November), 74-79. [https://www.researchgate.net/publication/320800369\\_La\\_felicidad\\_en\\_el\\_trabajo\\_un\\_reto\\_alcanzable\\_para\\_las\\_empresas](https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas)
- Sanín-Posada, A. (2016). Felicidad Laboral. Reflexiones sobre la investigación en su aplicación al contexto del trabajo. En J. Uribe (Ed.), *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (pp. 65-81). Editorial El Manual Moderno.
- Sanín-Posada, A., & Salanova Soria, M. (2017). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a01>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(March 2016), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Seligman, M. (2016). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Océano.
- Servicio Civil Chile. (2017). *Condiciones y Representación de las mujeres en el Sector Público*. <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=7af47d89-d5dc-426c-8487-c814abd9bd4c>
- Sriharan, A., Ratnapalan, S., Tricco, A. C., Lupea, D., Ayala, A. P., Pang, H., & Lee, D. D. (2020). Occupational Stress, Burnout, and Depression in Women in Healthcare During COVID-19 Pandemic: Rapid Scoping Review. *Frontiers in Global Women's Health*, 1(November), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2020.596690>
- UNFPA. (2020). COVID-19: Un Enfoque de Género. *Fondo de Población de Las Naciones Unidas*, 6. [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19\\_A\\_Gender\\_Lens\\_Guidance\\_Note.docx\\_en-US\\_es-MX.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.docx_en-US_es-MX.pdf)
- Wesarat, P., Sharif, M., & Majid, A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Wright, T., Larwood, L., & Denney, P. (2002). The different "faces" of happiness - unhappiness in organizational research: Emotional exhaustion, positive affectivity, negative affectivity, and psychological well-being as correlates of job performance. *Journal of Business and Management*, 8, 109-126.