



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades psicométricas del cuestionario felicidad en el trabajo
en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Del Castillo Coquinche, Ketty Luz (orcid.org/0000-0003-3232-028X)
Lozada Corcuera, Maria Isabel Jeraldine (orcid.org/0000-0003-3192-6554)

ASESORA:

Dra. Chavez Ventura, Gina Maria (orcid.org/0000-0002-4638-3487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, Juan Manuel y Milagros del Pilar, y a mi querido hermano Cedrick, les dedico este logro con gratitud infinita. Su amor y apoyo son los cimientos sobre los cuales construyo mi vida, y cada triunfo es también un reconocimiento a la familia que me impulsa a ser la mejor versión de mí mismo. Gracias por ser mi razón para avanzar y por compartir este camino lleno de logros y sueños cumplidos, a Dios por brindarme sabiduría e inteligencia de afrontar los obstáculos y lograrlos con éxito.

Dedico este logro a Dios, mi fuente de sabiduría y guía constante en mi búsqueda de conocimiento, por cada desafío superado, lección aprendida y logro alcanzado. A mis padres Bernaldo, Alicia, y a mis hermanos por su amor y apoyo incondicional que han sido mi roca en este viaje. Por ser mi red de seguridad y por impulsarme siempre a alcanzar mis metas. Este logro no solo es mío, sino también de ustedes.

AGRADECIMIENTO

Con humildad y agradecimiento, expreso mi reconocimiento hacia Dios, cuya sabiduría y dirección constante han iluminado mi trayectoria académica. Quiero expresar mi sincera gratitud a la Dra. Gina Chávez, mi respetada asesora, por su invaluable sabiduría, paciencia y orientación esenciales para el desarrollo de esta tesis. A mis apreciados padres, Bernaldo y Alicia, agradezco profundamente su amor incondicional y apoyo constante, constituyendo mi principal sostén en este camino educativo. Dirijo palabras de agradecimiento a mis queridos hermanos, quienes han sido fuentes inagotables de inspiración. Este logro es el fruto del respaldo y afecto brindados por cada uno de ustedes.

También para mi compañera y amiga María, tú compromiso, esfuerzo y aportes han sido fundamentales para superar los desafíos y alcanzar nuestras metas académicas. La sinergia que hemos creado juntos ha enriquecido no solo el contenido de nuestra tesis, sino también mi propio aprendizaje y crecimiento.

Del Castillo Coquinche, Ketty Luz

En primer lugar, deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía y sostén durante este viaje hacia la realización de uno de mis sueños. A mis amados padres, Juan Manuel y Milagros, les debo un agradecimiento especial por su amor incondicional y por brindarme la oportunidad de perseguir y cumplir uno de mis sueños. Su constante apoyo y aliento han sido el motor que me impulsa a superar desafíos y a alcanzar metas significativas.

A mi querido hermano Cedrick, agradezco su inquebrantable apoyo y compañía a lo largo de este hermoso proceso. Su presencia ha sido un pilar fundamental, y su ánimo ha alimentado mi determinación.

Por último, dedico unas palabras de profundo agradecimiento a mi amiga de tesis, Ketty, gracias por compartir conmigo uno de tus grandes sueños, por tu esfuerzo y dedicación incansable en la consecución de este logro. Juntas, hemos alcanzado un hito significativo, y valoro enormemente nuestra colaboración y amistad en este viaje académico.

Lozada Corcuera, María Isabel Jeraldine

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1 Validez de contenido mediante juicio de expertos del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	18
Tabla 2 Información descriptiva de los ítems del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	19
Tabla 3 Información descriptiva de las variables	20
Tabla 4 Cargas factoriales del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	21
Tabla 5 Índices del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	22
Tabla 6 Relación entre la Felicidad, con las variables de Capital Psicológico en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	24
Tabla 7 Consistencia interna del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)	25

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. [Diagrama del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao \(Perú\)](#) 23

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar las evidencias de validez de la Escala de Felicidad en el trabajo, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao - Trujillo. El diseño es instrumental, de tipo aplicado y transversal. La muestra estuvo conformada por 402 participantes seleccionados con un muestreo no probabilístico, con una edad media de 34.5 años. Los valores obtenidos en la validez de contenido por los 6 jueces expertos fueron aceptables para los criterios de claridad, coherencia y relevancia. Las puntuaciones de las cargas factoriales fueron mayores a .5. Los resultados del análisis factorial confirmatorio denotaron una estructura unidimensional con un SRMR = .02, RMSEA = .07, CFI = .97, TLI = .96. En la validez convergente, se estableció que las variables de Felicidad y Capital Psicológico, guardan una correlación positiva, grande y estadísticamente significativa. La confiabilidad obtuvo un alfa de .88 para la variable general. Se concluye que la Escala de Felicidad en el trabajo para colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao presenta validez y confiabilidad.

Palabras clave: Felicidad, capital psicológico, validez, confiabilidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the evidence of validity of the Happiness at Work Scale in employees of an agro-industrial company in the district of Chao - Trujillo. The design is instrumental, applied and transversal. The sample was made up of 402 participants selected with non-probabilistic sampling, with an average age of 34.5 years. The values obtained in content validity by the 6 expert judges were acceptable for the criteria of clarity, coherence and relevance. The factor loading scores were greater than .5. The results of the confirmatory factor analysis denoted a unidimensional structure with an SRMR = .02, RMSEA = .07, CFI = .97, TLI = .96. In convergent validity, it was established that the variables of Happiness and Psychological Capital have a positive, large and statistically significant correlation. Reliability obtained an alpha of .88 for the general variable. It is concluded that the Happiness at Work Scale for employees of an agroindustrial company in the Chao district presents validity and reliability.

Keywords: Happiness, psychological capital, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones es de vital importancia buscar la felicidad laboral de los colaboradores para generar un impacto positivo en diferentes aspectos, como: la productividad, el rendimiento, motivación, creatividad y bienestar (Rebolo, 2020). En este contexto, dada la importancia del tema en ámbitos empresariales y académicos, se posibilitará el análisis con un enfoque teórico partiendo desde las experiencias prácticas de algunas organizaciones que permitirán esclarecer las distintas modalidades, técnicas, perspectivas y así generar la anhelada felicidad laboral (Ramey et al., 2023).

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a un mundo competitivo y exigente, donde es necesario mantener condiciones adecuadas de trabajo que permitan mantenerse a la par del crecimiento global (Gabini, 2018). La felicidad laboral, en este caso, es una estrategia idónea para desarrollar y trabajar en los colaboradores, puesto que, con la promoción de esta, se presentarán indicadores positivos en productividad, rendimiento, clima y bienestar (Prati, 2023).

La felicidad ha sido estudiada por diferentes autores quienes han propuesto varias teorías y enfoques, como la psicología positiva (Anne & Govender, 2022) que estudia las fortalezas, oportunidades y medios de afrontamiento para adaptarse al mundo. De este enfoque parte la teoría humanista (Ramey et al., 2023; Rebolo, 2020) con sus dos máximos exponentes Rogers y Maslow, quienes estudiaron las formas para alcanzar la autorrealización y la satisfacción. Adicionalmente, se dispone de la fundamentación teórica del bienestar subjetivo (Charles-Leija, 2023; Díaz-Loving et al., 2018) que analiza la forma en cómo las experiencias de una persona explicarían la interpretación que le da a la felicidad en cualquier ámbito o contexto.

En contraposición a los estudios sobre la felicidad, es lamentable observar indicadores negativos de este constructo a nivel mundial en empresas u organizaciones (Fondon et al., 2019). La insatisfacción, falta de motivación y compromiso, a nivel mundial mellan en el bienestar y satisfacción de los colaboradores, reflejado en una baja eficacia y un desempeño empobrecido (Díaz & Carrasco, 2018).

Otro de los problemas con mayor incidencia es el estrés laboral que es causado por diversos factores, como: carga laboral, poca dirección, liderazgo abusivo, entre otras (Moreno-Jiménez et al., 2014). Este fenómeno genera reacciones físicas y psicológicas, entre las que predominan los dolores de cabeza, tensión muscular o adormecimiento, por otro lado, tics nerviosos, cansancio mental y síntomas asociados al síndrome de Burnout (Foncubierta-Rodríguez & Sánchez-Montero, 2019).

En el Perú los problemas más resaltantes en relación a la felicidad laboral, giran en torno a un mal o inexistente diseño organizacional, donde no existe un sistema de recompensas, valoración de puestos, salario emocional implementado, etc. (Lopez et al., 2020). Asimismo, se hace énfasis en la falta de cultura y poca ética, evidenciándose casos de parcialidad, acoso, discriminación, injusticia, ausencia de valores, que generan una desintegración del sistema organizacional (Inga-Berrosipi, & Rodríguez, 2019).

Uno de los rubros donde se puede apreciar más incidencia en casos de insatisfacción, malestar y carencias, es en el agroindustrial, donde la principal importancia es cumplir con calendarios, producción y tasas altas de rendimiento, y deja a la felicidad laboral en el olvido (Canal et al., 2023).

Este sector recluta en grandes cantidades personal, que en su mayoría son operarios y que son expuestos a jornadas laborales extensas, bajo condiciones climáticas desafiantes (Fondon et al., 2019). Además, los colaboradores son presionados para cumplir con objetivos diarios, ello hace que aumente los niveles de estrés (Maldonado & Yusit, 2013).

Asimismo, estas empresas al estar ubicadas en zonas alejadas de la ciudad provocan una desconexión con las oportunidades a los que otros tienen acceso, esto afecta el bienestar y la motivación (Fondon et al., 2019). Por último, la falta de reconocimiento origina que los trabajadores no se sientan valorados, ajustándose en muchos casos a un pago injusto, que no les permite poder capacitarse y perfeccionar sus habilidades (Canal et al., 2023).

Por lo anteriormente mencionado, resulta esencial que los académicos se dediquen a la creación de herramientas de evaluación de la felicidad en el entorno laboral, dado que estas permiten discernir el nivel de bienestar y satisfacción

(Adnan, 2019); del compromiso y la motivación (Alarcón, 2006) y de la actitud frente al trabajo (Moyano-Díaz et al., 2016). Poder evaluar la felicidad en contextos laborales donde existe una gran población, con una escala autoadministrable, con parsimonia y un número de ítems reducido, genera un interés teórico y práctico.

Frente a esto, se encontraron algunos instrumentos que miden la felicidad y felicidad laboral. Entre las que se tiene la escala en inglés Steen Happiness Index, de Seligman et al. (2005), un instrumento antiguo que cuenta con una estructura de 6 dimensiones y 20 ítems, desarrollada bajo la teoría del bienestar subjetivo. Esta prueba es descartada porque no mide la felicidad de forma directa, sino variables que la explican como: humanidad, justicia y autocontrol, además, no hay estudios recientes de la prueba que hayan permitido profundizar, corregir o reafirmar los hallazgos encontrados en el estudio original.

De igual forma, se analizó la escala diseñada por Del Junco, et al. (2013), que tiene una estructura unidimensional y 15 ítems, desarrollado en Sevilla-España, sigue la línea de estudio de la psicología positiva. Esta escala con sus procedimientos de validez y confiabilidad detallados y con valores aceptables, presenta ítems cuyos contenidos está pensado para evaluar la felicidad tan solo en trabajadores de Sevilla, lo que imposibilita su adaptación sin antes modificar la hermenéutica original.

En esta instancia, se decidió utilizar la escala el Cuestionario de Felicidad en el Trabajo de Gabini (2018), realizada en población argentina, en trabajadores mayores de 18 años de diferentes rubros empresariales, con una estructura unidimensional de 9 ítems, donde el proceso psicométrico inició con una validación mediante juicio de expertos, para luego encontrar índices de ajuste aceptables, con cargas factoriales mayores a .4 y un CFI y TLI igual a .9; además; la confiabilidad fue superior a .8 con valor aceptable de consistencia interna. Esta prueba es una adaptación del Cuestionario de Personas y Desempeño de Lutterbie y Pryce-Jones (2013), desarrollado en el idioma inglés, con la participación de 80 personas de diferentes nacionalidades, al realizarse una aplicación de forma virtual en una página de internet con acceso libre, mediante este procedimiento se comprobó la validez y ajuste de la escala con una estructura unidimensional.

Se toma en consideración que la escala de Gabini (2018) ha sido validada en otros países sudamericanos y no ha sido comprobada en el contexto peruano, se hace relevante estudiar las propiedades psicométricas de este instrumento, es por ello que se ha decidido investigar: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario Felicidad en el Trabajo aplicado en colaboradores Agroindustriales?

La justificación de este estudio se fundamenta en la ausencia de investigaciones previas a nivel nacional o local, y en la potencial utilidad de su adaptación para evaluar la aplicabilidad en el contexto de los trabajadores agroindustriales del distrito de Chao. Además, se motiva por la limitada disponibilidad de investigaciones en esta área específica. Este trabajo también contribuirá al obtener datos psicométricos que incluirán resultados relativos a la validez y confiabilidad del instrumento. Además, se verificará la funcionalidad de la estructura y el contenido en la población objeto de estudio.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación, se plantea como objetivo general: determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Felicidad en el Trabajo en colaboradores Agroindustriales. Como objetivos específicos: analizar la validez de contenido a través de criterio de jueces, realizar análisis factorial confirmatorio, establecer la validez convergente con la variable de capital psicológico y obtener la consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de antecedentes, se encontraron los estudios de donde Gabini (2018) tomó como base para su adaptación denominada Cuestionario de Felicidad en el Trabajo. Los que diseñaron originalmente la escala fueron Edmunds y Pryce-Jones (2009) en Reino Unido, con su instrumento titulado Cuestionario de Personas y Desempeño (iPPQ, siglas en inglés de: Pleople and Performance Questionnaire).

El iPPQ evalúa la felicidad laboral, en una escala de tipo Likert de 7 puntos, con una estructura de 5 factores y 25 ítems; se argumenta el contenido de los ítems con la teoría humanista de Rogers. El procedimiento estadístico comenzó por análisis factorial exploratorio, donde se obtuvo una escala con 5 factores y 70 ítems, seguido de una validez de contenido donde se quedaron con 26 de los ítems más relevantes, para terminar con un análisis factorial confirmatorio en una muestra de 1940 participantes mayores de edad con 79 nacionalidades de Europa, Asia, América y Australia, donde se eliminó un ítem con carga factorial baja.

Años después, Lutterbie y Pryce-Jones (2013), siguieron el trabajo de Edmunds y Pryce-Jones (2009), realizaron una adaptación del instrumento con la intención de obtener una escala más corta. Tuvieron como muestra a 32606 participantes de 80 países diferentes de América del Norte, Europa y Asia. Para el método de análisis, encontraron índices de ajuste y consistencia interna, donde, al momento de analizar las cargas factoriales de los 25 ítems, descartaron 15 que tuvieron valores bajos, se obtuvo una escala unidimensional de 10 ítems, con una confiabilidad aceptable.

Del mismo modo, Gabini (2018) adaptó la escala de la felicidad en el trabajo de Lutterbie y Pryce-Jones (2013), en una muestra de 291 empleados argentinos, de organizaciones con diferentes actividades. Realizaron un análisis de las cargas factoriales quedándose con 9 ítems, de los cuales, se obtuvieron índices de ajuste aceptables con un CFI y TLI superior a .9 en un modelo unidimensional y con una consistencia interna del .91. Los autores indican que la aplicación y comprensión del Cuestionario de Felicidad en el Trabajo, es sencilla y con adecuadas propiedades psicométricas.

Para Gabini (2018), la felicidad es un estado de bienestar pleno, donde se experimenta alegría y satisfacción, que predispone a una persona a realizar sus labores con motivación y entusiasmo. Se debe tener en cuenta que, al ser la felicidad un estado subjetivo, está influenciado por factores internos y externos, como: la salud, relaciones interpersonales, trabajo, emociones, pensamientos, contexto, etc. (Villalobos, 2019).

En la psicología existen dos conceptos sobre la felicidad que tienen sus orígenes en la filosofía, específicamente en las corrientes de Aristóteles y Arístipo, en relación a la eudaimonia y el hedonismo (Moyano et al., 2018). La primera, argumenta que la felicidad se puede conseguir en base a la virtud y la espiritualidad; la segunda, en la satisfacción de necesidades, gratificación y en evitar el dolor (Becerra, 2019).

En este sentido, y aunque ambos conceptos filosóficos de la felicidad estén orientados a explicar formas de alcanzar el bienestar personal, guardan algunas diferencias (Moyano et al., 2018). La felicidad eudaimónica se orienta a través del desarrollo personal, la autorrealización, mediante un esfuerzo continuo, que incluye una serie de procesos como toma de decisiones, planificación de la conducta y la mejora continua (Muñoz & Casallas, 2021). A diferencia, la felicidad hedónica se consigue mediante la satisfacción de deseos y placeres en corto plazo, por ejemplo: gratificación en el sexo, comida y estímulos. Asimismo, el hedonismo, evita el dolor, el sufrimiento y emociones negativas (Ramirez-García et al., 2019).

Por esta razón, el Cuestionario de Felicidad en el Trabajo diseñado originalmente por Edmunds y Pryce-Jones en el año 2009, se inclina a un entendimiento de la felicidad desde el punto de vista eudaimonista, puesto que, la elaboración de los ítems está en base a la teoría humanista (Gabini, 2018). Esta teoría explica la importancia de la autorrealización, sentido y propósito, la calidad de las relaciones interpersonales y la expresión de las emociones (Sánchez-Bayón, 2017); muy similar a la felicidad eudaimónica, donde se agrega el trabajo y esfuerzo constante de una persona para que, con todos los aspectos antes mencionados, generen como consecuencia una sensación de felicidad (Muñoz & Casallas, 2021).

Entonces, al ser la felicidad un estado subjetivo y estar expuesto a factores, es propensa a cambios, variaciones o modificaciones, en relación al ambiente, pensamiento y emociones. Con esto se comprende que no hay un único camino para lograr la felicidad, este será diferente en cada persona, las individualidades en las metas, necesidades, contexto y cultura, dará paso a una serie de condiciones específicas para trabajar la felicidad (Gabini, 2018).

En una organización la felicidad es abordada de forma grupal, para esto es imprescindible tener indicadores que permitan una correcta evaluación y obtener resultados detallados del estado o situación del constructo (Moreno e Ibarra, 2017). Por esta razón, la felicidad laboral encierra diversos elementos como: el diseño organizacional, jornada laboral, toma de decisiones, reconocimiento, y valores como democracia, inclusión, ética, comunicación y trabajo en equipo (Sánchez et al., 2019).

La felicidad laboral para los empleados de una empresa es de suma importancia, puesto que, no solo mejoraría el bienestar y la satisfacción, sino que, como estrategia empresarial ayuda a aumentar la producción y el rendimiento (Díaz & Carrasco, 2018). Existen diversos modelos para trabajar la felicidad en una organización, como: el modelo PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and purpose y Accomplishment) bienestar integral, liderazgo positivo, cultura organizacional y, el de propósito y significado; pero cada empresa debe estudiar y elegir la que mejor se adapte a su estructura (Pérez et al., 2019).

Es notorio que la felicidad laboral incide positivamente en las organizaciones ya que genera productividad, rendimiento y facilita la retención del talento, al mismo tiempo que contribuye a la formación de un entorno laboral más acogedor y agradable. También cabe recalcar los beneficios a nivel personal, debido a que estimula la motivación, la creatividad y promueve un estado de salud y bienestar óptimo (Castrillon et al. 2020). Por consiguiente, el interés por la felicidad laboral en las organizaciones ha ido en aumento exponencialmente, hasta incluirla en planes de trabajo, en el diseño organizacional o como una política (Pérez & Galdos, 2019).

Frente a esto, es necesario contar con una escala que mide o evalúa la felicidad laboral, convirtiéndose en una necesidad no solo para las empresas, sino

también para el ámbito académico, que resulta un desafío el estudiar una variable subjetiva que no cuenta con una única teoría o interpretación (Espinoza, 2019). No obstante, Edmunds y Pryce-Jones (2009), plantearon su escala que argumentan la operacionalización de la variable en base a la teoría humanista de Rogers, que gira en torno a un enfoque positivo de la psicología.

La teoría humanista es una corriente psicológica que estudia al ser humano como un todo, considera la forma en cómo una persona experimenta y percibe su realidad influenciada por sus emociones, valores, rasgos de personalidad, ambiciones, etc. (Sánchez-Bayón, 2017). Asimismo, toma en cuenta la libertad en la toma de decisiones, en relación a intereses, necesidades y valores; todo esto es analizado con la finalidad de conocer el potencial que tiene una persona para desarrollar habilidades y competencias (Sanín-Posada et al., 2019).

Dentro de la psicología humanista existen muchas formas para referirse a la felicidad, como: bienestar, autorrealización, sentido de la vida y plenitud, que si bien cierto, en un sentido estricto de la palabra guardan diferencias, los psicólogos humanistas las usan como sinónimos.

Carl Rogers, exponente de la teoría humanista, centra su estudio de la persona dentro de un contexto social y cultural, considera que todos tienen la capacidad para desarrollarse y crecer a lo largo de su vida, con la finalidad de llegar a la autorrealización (Villalobos, 2019). Asimismo, en un ámbito clínico de la psicología, Rogers, refiere que la persona debe primero aceptarse incondicionalmente y formar una identidad para el desarrollo personal (Sánchez-Bayón, 2017).

Además, el mismo sujeto es quien tiene la receta para el éxito, lo que se requiere es esfuerzo e interés, para comprender y preocuparse por su experiencia subjetiva, a partir de la cual, se logra encontrar un camino para el reaprendizaje y crecimiento (Sánchez et al., 2019). La teoría humanista sostiene que la felicidad, es una meta en la vida de cada persona y que no es un estado pasivo, que se consigue con la satisfacción de necesidades básicas, por el contrario, es un estado activo, de exploración y dinamismo (Sánchez-Bayón, 2017).

En el ámbito laboral es indispensable encontrar un propósito y sentido al trabajo, puesto que, si una persona piensa que lo que hace no es valioso o no

contribuye al crecimiento de una organización, se mantendrá un estado de insatisfacción (Sanín-Posada et al., 2019). En este sentido, cuando una persona siente que su trabajo es importante, reconocido y hasta cierto punto indispensable, mejorará el bienestar emocional, motivación, compromiso y afiliación (Baltodano & Lezama, 2020).

Entonces, una persona que disfruta de lo que hace, es una persona satisfecha, sin embargo, la psicología humanista dentro de las organizaciones busca mucho más que la satisfacción, toma en consideración el crecimiento, desarrollo profesional y las oportunidades que una empresa ofrece al colaborador (Sánchez et al., 2019).

Desde un punto de vista humanista, la persona tiene una necesidad innata para el crecimiento y desarrollo, donde busca la autorrealización en base a una creencia profunda de lo que son y quieren alcanzar (Villalobos, 2019). Esta tendencia se presenta desde la niñez donde desde una edad temprana una persona quiere hacer algo por su cuenta así no tenga las habilidades necesarias, o en la adolescencia, en la búsqueda de la identidad (Sánchez-Bayón, 2017).

Uno de los mayores problemas expuestos por el humanismo es la búsqueda del éxito social, ya que, se aleja de la tendencia de encontrar satisfacción en hacer y ser lo que uno realmente desea, para hallar la felicidad en la aceptación y reconocimiento en base a la opinión y expectativas de otros (Sánchez-Bayón, 2017). A razón de ello, crecer a nivel personal, es mucho más importante y significativo para la vida de una persona, porque estaría oculto una necesidad innata (Villalobos, 2019).

El enfoque que estudia el humanismo actualmente es la psicología positiva, que incluye otras teorías, además, de métodos que han sido comprobados científicamente por Seligman y colaboradores (Charles-Leija, 2023). Este enfoque, al igual que el humanismo, nace de un rechazo a la focalización del estudio de patologías, interesándose por los aspectos positivos de una persona y como estos pueden fortalecerse para encontrar el bienestar (Díaz-Loving et al., 2018).

La psicología positiva, agrega conceptos que el humanismo no incluye, como confianza, esperanza, optimismo y resiliencia, que son estudiadas desde un punto de vista biopsicosocial (Ulloa et al., 2019). Esto es conocido como PsyCap, siglas

en ingles de psicología positiva organizacional, que hacen referencia a una serie de recursos que permiten afrontar retos, desafíos y situaciones estresantes (Avalos & Leo, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio está desarrollado en base a un tipo de investigación aplicada, donde su finalidad es aumentar conocimientos para dar solución a un problema de forma práctica, en una situación en concreto (Sánchez et al., 2018).

El diseño de la investigación responde a un tipo instrumental, en donde se incluye el estudio y análisis de propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos (Ato et al., 2013), así como la adaptación de una escala (Argumedo et al., 2016).

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación estudia la felicidad en el trabajo, bajo el enfoque de la teoría humanista. Se define como un estado de bienestar pleno donde una persona haya sentido y satisfacción en su vida; toma en consideración la auto aceptación, desarrollo de habilidades y adaptación al medio (Porras & Parra, 2019).

La adaptación del cuestionario felicidad en el trabajo (Anexo 4) fue llevada a cabo por Gabini (2018), el cual se caracteriza por tener una estructura unidimensional compuesta por 9 ítems. Este cuestionario utiliza un formato de respuesta Likert, en el cual la puntuación varía de 1 a 5, con una frecuencia desde "nunca" hasta "siempre", respectivamente

La escala de medición del cuestionario felicidad en el trabajo es ordinal, ya que no asigna un orden específico a los datos sin establecer con precisión el grado de variación. En este contexto, dicha escala tiende a indicar el rango relativo de los valores, y uno de sus principales beneficios radica en la facilidad que brinda para realizar comparaciones entre ellos (Gamboa, 2022).

Además, se utilizó el instrumento capital psicológico, conceptualizado por Luthans y Youssf (2004), como un estado de desarrollo psicológico positivo a nivel individual, se caracteriza por identificar cuatro dimensiones fundamentales: esperanza, optimismo, resiliencia y confianza. Este cuestionario comprende un total de 16 ítems y presenta un modelo de factor general de segundo orden.

3.3. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación los participantes fueron trabajadores de empresas agroindustriales del distrito de Chao – Trujillo. Como criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores que trabajen más de 6 meses en planilla, sin discriminar sexo y en un rango de edad de 18 a 50 años, además, deberán ocupar el puesto de ayudantes, operarios u operadores de maquinaria. Se ha excluido a trabajadores que estén contratados bajo locación de servicio, personal que forme parte de empresas prestadoras de servicios, asimismo, que tengan cargos administrativos, supervisores, practicantes, asistentes, analistas y auxiliares.

La muestra se encontró a través de un muestreo no probabilístico, que sigue el criterio de los investigadores para aplicar las escalas al personal más accesible y que cumplan con las características planteadas (Otzen & Manterola, 2017; Arias et al., 2016). En adición, se adjuntaron datos sociodemográficos de la muestra como: edad, sexo, estado civil, cargo o puesto, área de trabajo y nivel educativo. Para obtener datos estadísticamente significativos se contó con un número de participantes de 402, con lo que se asegura un análisis psicométrico con un número de casos considerable (Serna, 2019).

Anexo 8

Características sociodemográfico

Variables	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombres	201	50
	Mujeres	201	50
Nivel de escolaridad	Primaria	22	12
	Secundaria	369	82
	Técnico	11	6

Tipo de contratación	Indefinido	8	4
	Plazo Fijo	394	96
Estado civil	Casado/Conviviente	180	41
	Divorciado	18	9
	Soltero	185	41
	Viudo	19	9
Área de trabajo	Producción	402	100
Distrito	Trujillo - Chao	402	100

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se recolectaron datos de la aplicación de los cuestionarios mediante la técnica de la encuesta, a una muestra específica de la que se requiere información para poder dar solución a un problema (Torres et al., 2019).

Los instrumentos que se aplicaron fueron:

El *Cuestionario de Felicidad en el Trabajo* (Anexo 1), fue construido originalmente por Edmunds y Pryce-Jones (2009) en Reino Unido, en 1940 participantes mayores de edad con 79 nacionalidades de Europa, Asia, América y Australia. Obtuvieron cargas factoriales aceptables mayores a .4 en un modelo de 25 ítems y 5 factores. Años más tarde Lutterbie y Pryce-Jones (2013), realizaron una adaptación del instrumento, con participantes de 80 países diferentes de América del Norte, Europa y Asia. Para el método de análisis, encontraron índices de ajuste y consistencia interna aceptables, obtuvo una escala unidimensional de 10 ítems, con una confiabilidad aceptable. El instrumento que se usó en la presente investigación es la adaptación de Gabini (2018), que evalúa la felicidad laboral y está dirigida a trabajadores mayores de 18 años de diferentes rubros empresariales. Esta escala fue desarrollada en la ciudad de Rosario – Argentina,

dado que es necesario validarla en el contexto y población delimitada en el presente estudio. Su estructura es unidimensional y de 9 ítems, con una forma de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = siempre); todos los ítems son directos lo que un mayor puntaje indica mayor presencia del constructo.

La *Escala de Capital Psicológico* de Avalos y Leo (2019) (Anexo 2), que originalmente fue construida por Omar et al. (2014) quienes realizaron su estudio en Argentina, en 382 empleados de Buenos Aires. Realizaron un análisis factorial exploratorio, donde la escala se ajustó a un modelo de 4 factores y en análisis factorial confirmatorio obtuvieron un CFI = .92 y TLI = .89, asimismo, los valores de alfa de Cronbach para la consistencia interna fueron aceptable: esperanza ($\alpha = .87$), optimismo ($\alpha = .91$), resiliencia ($\alpha = .84$) y autoeficacia ($\alpha = .79$). En esta investigación se usó la adaptación en población trujillana de Avalos y Leo (2019) que mide el nivel de rendimiento laboral de empresas tanto públicas como privadas. Esta escala está adaptada para su aplicación en trabajadores trujillanos en un rango de edad de 18 a 65 años. Con un modelo factor general de segundo orden, que cuenta con 4 dimensiones y 16 ítems: confianza (13, 14, 15, 16), esperanza (9, 10, 11, 12), optimismo (5, 6, 7, 8) y resiliencia (1, 2, 3, 4), con una forma de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = siempre). Avalos y Leo (2019), en su adaptación obtuvieron como índices de ajuste en RMSEA: 0.06; SRMR: 0.05; CFI: 0.93 y TLI: 0.91, considerándose estos valores aceptables. Asimismo, su confiabilidad fue adecuada al obtener 0.86 para la variable general.

3.5. Procedimientos

El proceso que se siguió en el presente estudio comenzó con la revisión y aprobación del trabajo a cargo del comité de ética (Anexo 3) de la Universidad César Vallejo, con la finalidad de que se cumplan principios y buenas prácticas de investigación científica.

Se solicitó una carta de presentación a la Universidad César Vallejo, con la que se llegó a pedir el permiso necesario a la empresa correspondiente donde se obtuvo los participantes.

Para la ejecución de los instrumentos, se gestionó con anticipación la utilización de la sala de reuniones de la empresa, con el objetivo de asegurar un entorno amplio y exento de distracciones. Subsecuentemente, se condujo a los participantes en grupos de 40 personas. A continuación, se les proporcionó a los participantes un documento físico que constaba de dos partes: en primer lugar, se les presentó el formulario de consentimiento informado (Anexo 7), mediante el cual se confirmaba la participación voluntaria. Acto seguido, se presentaron las escalas, y para su abordaje, ofrecimos las orientaciones necesarias, resolviendo las dudas planteadas por los participantes. Es importante destacar que las escalas fueron completadas de forma individual, se brindó un tiempo aproximado de 20 minutos para cada participante.

3.6. Método de análisis de datos

Respecto al proceso psicométrico, se inició con la elaboración de una base de datos en Excel de todos los datos obtenidos en la aplicación de las escalas. Para el análisis de los datos, se usará el programa Jamovi, puesto que es un sistema intuitivo, con diferentes opciones de análisis y confiable para procesamiento de información cuantitativa (Purwanto et al., 2020).

Se realizó una validez de contenido a través de 6 jueces expertos, que evaluaron los ítems en relación a criterios de relevancia, coherencia y claridad, donde se asignan valores del “4” para el visto bueno del reactivo, hasta “1” si no lo tiene. Las puntuaciones obtenidas fueron analizadas con el coeficiente de V de Aiken, con el valor .8 el límite inferior de intervalo de confianza (Merino-Soto, 2016), caso contrario, se procederá a la revisión de las observaciones de los jueces y a la modificación del contenido del ítem.

Seguido se analizó los datos descriptivos de las variables, donde se presentaron: media, desviación estándar, asimetría y curtosis, con la finalidad de conocer la distribución de los resultados. Asimismo, se revisó si hay valores perdidos o si no corresponden a las puntuaciones planteadas en las escalas.

Se continuó con el análisis factorial confirmatorio, para comprobar el ajuste de la estructura original con los resultados obtenidos en la presente investigación (Domínguez-Lara, 2019). Antes de este paso, se tomó en cuenta lo recomendado

por Escobedo et al. (2016), se empezó con el análisis de las cargas factoriales que serán aceptables si los valores obtenidos son mayores a .4. Seguido, se analizó los índices de ajuste de bondad, se consideraron como valores aceptables a: CFI y TLI mayor o igual a .9 y RMSEA menor o igual a .7 (Escobedo et al., 2016).

En la correlación de las variables se tuvo en cuenta el coeficiente de Spearman para datos no paramétricos (Meda-Lara et al., 2021). Asimismo, para la interpretación de los valores se tuvo en cuenta los criterios de Gignac y Szodorai (2016), quienes mencionan que puntuaciones menores a .1 son nulas, mayor o igual a .1 pequeñas, mayor o igual a .2 medianas y mayor o igual a .3 grandes.

Finalmente, para evidenciar la confiabilidad por consistencia interna, se tuvo en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach (α), con valores mayores a .8 aceptables (Manterola et al., 2018).

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo se tomó en consideración los principios éticos planteados por American Psychological Association (2010), donde se establece el respeto a la autoría de la información publicada, con carácter estricto citar y colocar la referencia de autores. Asimismo, la protección de la dignidad, anonimato y privacidad de los datos adjuntados en métodos de recopilación de datos, con su uso netamente académico y para fines científicos.

En adición, la investigación fue revisada por el comité de ética (Anexo 6) de la Universidad César Vallejo, quienes establecen pautas de investigación a razón de cumplir con los principios éticos de la institución. A razón de ello, se realizó la solicitud del permiso (Anexo 5) de uso de las escalas de los autores Gabini (2018) y Omar et al. (2014).

También, se documentó el consentimiento informado de cada participante en la investigación, donde a través de un lenguaje claro e ideas de comprensión rápida, se pidió la participación voluntaria; en adición, el participante tiene la total libertad de decidir no participar o cortar su participación en plena solución de las encuestas (Miranda-Novales & Villasís-Keever, 2019). Finalmente, se realizó la devolución de los resultados a la empresa, donde se presentaron los datos

analizados de toda la población en conjunto, seguido por el principio de privacidad y anonimato de cada participante.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Validez de contenido mediante juicio de expertos del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			V	Li	Ls	
	Ci	Co	Re	Ci	Co	Re	Ci	Co	Re	Ci	Co	Re	Ci	Co	Re	Ci	Co	Re				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.8	1

Nota. Ci=Claridad, Co=coherencia, Re=relevancia; Li=límite inferior; V= V de Aiken; Ls=límite superior

En la tabla 1, se presenta la validez de contenido a través de la V de Aiken, en donde se evidencia unanimidad en los resultados o en la apreciación por parte de los jueces expertos. De esta forma se considera a todos los ítems aceptables, en relación a los criterios de claridad, coherencia y relevancia. Asimismo, no se presentan errores en cuanto a los límites inferior o superiores, siendo todos válidos y sin presentar redundancias en la medición (Pastor, 2018).

Tabla 2 Información descriptiva de los ítems del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

Items	M	DE	g1	g2
1	4.82	0.46	-2.85	9.32
2	4.74	0.51	-1.82	2.47
3	4.77	0.54	-2.66	8.55
4	4.65	0.61	-1.62	1.80
5	4.52	0.77	-1.45	1.31
6	4.62	0.63	-1.55	1.75
7	4.62	0.66	-1.87	3.74
8	4.56	0.66	-1.46	1.89
9	4.44	0.77	-1.47	2.46

Nota. M=Media, DE=desviación estándar, g1=asimetría, g2=curtosis

En la tabla 2, se presenta la información descriptiva de todos los ítems del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao. La media indica el puntaje promedio de cada ítem, la desviación estándar muestra la medida de dispersión de los ítems que van desde 0.46 hasta 0.77. En las últimas columnas, se expone la asimetría y curtosis, que evidencian una distribución normal al estar los valores entre ± 3 y ± 10 , respectivamente (Kline, 2016).

Tabla 3 Información descriptiva de las variables

Variables	M	DE	g1	g2
1. Felicidad del Trabajo	41.7	4.26	-1.38	1.67
2. Confianza	19.2	1.43	-2.6	10.7
3. Esperanza	19.4	1.25	-3.18	12.5
4. Optimismo	19.3	1.46	-2.9	11
5. Resiliencia	19.2	1.7	-2.65	7.52
6. Capital Psicológico	77.1	4.99	-3.04	13.3

Nota. M=Media, DE=desviación estándar, g1=asimetría, g2=curtosis

En la tabla 3, se presenta información descriptiva de la variable Felicidad y Capital Psicológico, esta última con sus dimensiones de: confianza, esperanza, optimismo y resiliencia. La media indica que los puntajes están cerca del puntaje máximo. La información expuesta en la asimetría y curtosis, indica una distribución no paramétrica ya que los valores están fuera de ± 3 en g1 y ± 10 g2 (Kline, 2016).

Tabla 4 Cargas factoriales del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

VARIABLE (unidimensional)	Ítems	Cargas Factoriales
Felicidad del Trabajo	1. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena.	.632
	4. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él.	.725
	5. En mi trabajo me siento motivado/a.	.771
	6. Tengo interés en mi trabajo.	.786
	7. Recibo apoyo de mi supervisor.	.729
	8. Deseo permanecer en mi trabajo actual.	.745
	9. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí.	.689

En la tabla 4, se presentan las cargas factoriales de los ítems del Cuestionario de Felicidad en el trabajo, donde todos los valores \geq a .5, que es un indicador de una fuerte asociación entre el ítem y el factor al que pertenece (Domínguez-Lara, 2019).

Tabla 5 Índices del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

Modelo	Medida de ajuste global				Medida de ajuste incremental		Medida de ajuste de parsimonia
	X ²	p	SRMR	RMSEA	CFI	TLI	AIC
unidimensional I (9 ítems)	295	< .001	0.06	0.15	0.86	0.81	5120
unidimensional I (7 ítems)	46.2	< .001	0.02	0.07	0.97	0.96	4208

Nota. X²= Chi cuadrado; p=nivel de significancia; SRMR=Residual de la raíz cuadrática media estandarizada; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Índice de Tucker-Lewis; AIC= Criterio de información de Akaike.

En la tabla 5, se presentan los índices de ajuste del Cuestionario Felicidad, donde en el ajuste global se obtuvo un SRMR de 0.02 y un RMSEA de .07 que resultan aceptables (Escobedo et al., 2016), al igual que los valores del ajuste incremental de CFI y TLI que ambos son mayores a .9 (Gonzales, 2018). En este sentido, el primer modelo de 9 ítems no cumple con los valores estimados para ser aceptables, a diferencia del segundo modelo, donde se eliminaron los reactivos 2 y 3 por compartir errores correlacionados con otros ítems, además, de correlacionar errores de los ítems 8 y 9.

Figura 1

Diagrama del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

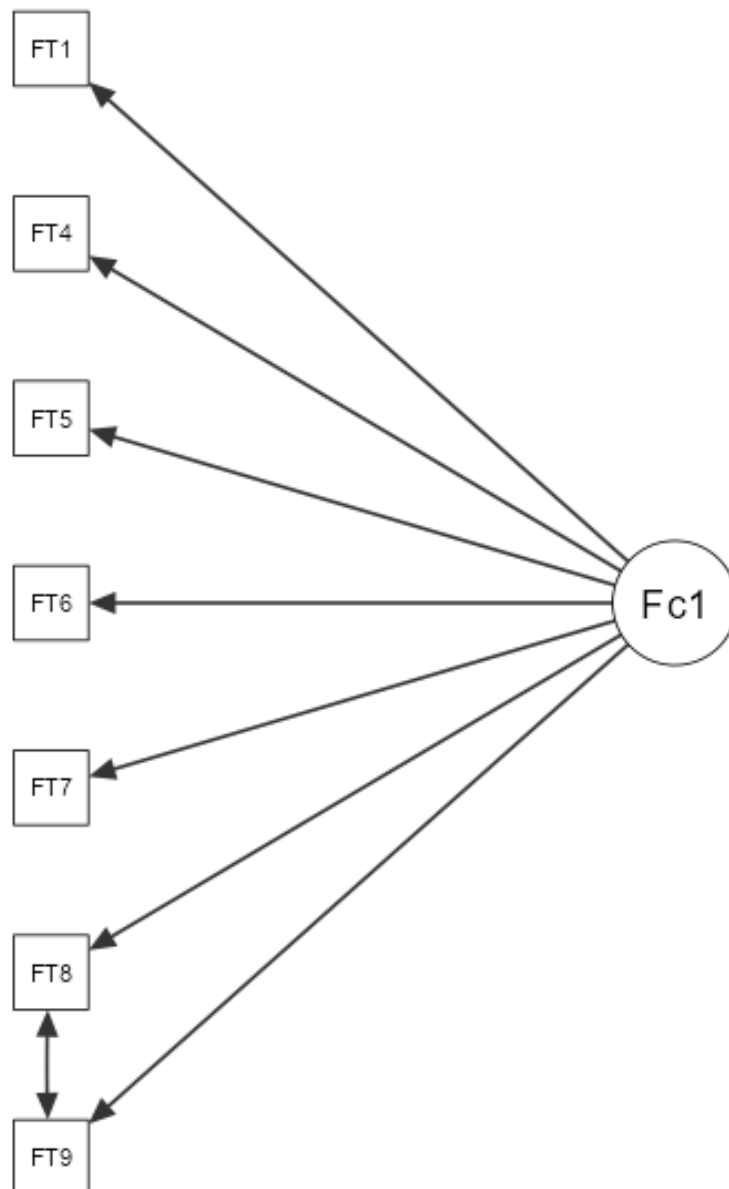


Tabla 6 *Relación entre la Felicidad, con las variables de Capital Psicológico en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)*

Variables	Felicidad del Trabajo
Capital Psicológico	.51***
Confianza	.44***
Esperanza	.43***
Optimismo	.41***
Resiliencia	.47***

Nota. *** $p < .001$

En la tabla 6, se presenta la correlación de las variables de Felicidad en el trabajo y Capital Psicológico, a fin de evidenciar una validez convergente donde se utilizó el coeficiente de Spearman. Se observa que todos los valores guardan una correlación positiva, grande y estadísticamente significativa.

Tabla 7 *Consistencia interna del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)*

Dimensiones	α
Felicidad	0.88

Nota. α = Alfa de Cronbach

En la tabla 7, se presenta el índice de confiabilidad de alfa, siendo este “casi perfecto”, según lo mencionado por Manterola et al. (2018), al ser un valor superior a .81.

V. DISCUSIÓN

En los últimos años se ha evidenciado que la felicidad en el trabajo mejora la productividad, rendimiento y motivación de los colaboradores (Rebolo, 2020). Este es un elemento de estudio en diseños organizacionales, planes de trabajo, perfiles de marca, etc. (Pérez & Galdos, 2019). Ello evidencia que la felicidad es una estrategia que permite el desarrollo de una empresa (Ramey et al., 2023).

La presente investigación adopta la necesidad de contar con un instrumento de medida de la felicidad en trabajadores de empresas agroindustriales del distrito de Chao. Por ello, se planteó un estudio de corte psicométrico con el objetivo de hallar las evidencias de validez del Cuestionario de Felicidad en el trabajo (Gabini, 2018).

El Cuestionario de Felicidad en el trabajo presenta validez de contenido, puesto que, la evaluación de los jueces expertos en base a criterios de claridad, coherencia y relevancia denotan valores aceptables. Esto es indicativo de que la redacción, lectura y comprensión de los ítems es la adecuada; asimismo, los reactivos cuentan con los componentes necesarios para medir la felicidad, es decir, guardan relación con la variable.

De igual manera, Gabini (2018) en su adaptación del Cuestionario de Felicidad, menciona que el contenido de los ítems es de fácil comprensión y de rápida solución, lo que facilita la aplicación e interpretación del instrumento. Es necesario tomar en cuenta que, aunque Gabini (2018) adaptó el instrumento para población argentina, el español que usó es neutro, haciendo que la semántica y hermenéutica sea entendible para todo hispanohablante.

El análisis de las cargas factoriales, indicó que todos los ítems miden de forma adecuada la Felicidad en el trabajo y que estos son necesarios para la estructura del instrumento. Los valores obtenidos fueron aceptables, estando por encima de lo que regularmente se espera para afirmar una correcta relación entre el reactivo y la dimensión a la que pertenece (Escobedo et al., 2016).

Del mismo modo ocurrió en el trabajo de Gabini (2018), donde al obtener cargas factoriales aceptables se menciona, que todos los ítems deben ser tomados

en cuenta y que la estructura unidimensional explica de forma adecuada la medición del constructo.

Respecto a los índices de bondad de ajuste, los primeros resultados denotaron que el modelo es inadecuado para medir la variable. Por ello, se modificó la estructura para encontrar valores aceptables. Se apreció en los índices de modificación que los ítems 2 y 3 compartían errores con una mayor cantidad de reactivos, a razón de ello, fueron eliminados. Asimismo, se realizó una correlación de errores de los ítems 8 y 9, con base a los datos del programa.

Mediante la eliminación y correlación de ítems, se obtuvieron medidas globales de SRMR y RMSEA que fueron consideradas aceptables según Escobedo et al. (2016). Además, se evaluaron medidas incrementales como CFI y TLI, así como medidas de parsimonia utilizando el AIC, según las pautas establecidas por Gonzales (2018). Se confirmó una estructura unidimensional de 7 ítems. Este procedimiento guarda similitud con el estudio de Lutterbie y Pryce-Jones (2013), donde se eliminaron 15 ítems de un total de 25 para adaptar el cuestionario. Esto sugiere que, dado que la felicidad es una variable subjetiva, su medición puede variar en diferentes poblaciones, lo que subraya la necesidad de buscar diseños adaptados para su aplicación (Ramírez-García et al.2019).

El trabajo realizado por Gabini (2018) tuvo índices de ajustes aceptables en una estructura unidimensional y de 9 ítems, pero, no solo en una muestra de trabajadores agroindustriales, sino de rubros empresariales diversos. Mientras que, en la presente investigación se contó solo con la participación de trabajadores agroindustriales de una misma empresa, confirmándose una estructura diferente a la original.

La validez convergente evidenció que la variable Felicidad guarda una correlación grande, positiva y estadísticamente significativa con la variable y dimensiones de Capital Psicológico. Estos resultados fueron los esperados en esta validez, puesto que, ambas variables son conceptualmente similares y comparten rasgos (Romero-Saldaña, 2016). Cabe recalcar que la Escala de Capital Psicológico, fue adaptada por Avalos y Leo en el año 2019 para trabajadores trujillanos. En este sentido, al correlacionarse de forma positiva con la Escala de

Felicidad en el presente trabajo, se garantiza que ambas pruebas capturan indicadores similares para la medición del constructo.

La confiabilidad por consistencia interna de la escala de Felicidad en el trabajo, según lo mencionado por Manterola et al. (2018) es “casi perfecta”. El resultado elimina la sospecha de una probable repetición de lo que mide un ítem o que algunos de estos sean de solución obvia, condicionada o esperada. Esto indica que los resultados obtenidos serán los mismos en próximas aplicaciones y que las respuestas en la escala han sido coherentes (Sánchez-Sánchez et al., 2020).

En el caso de Gabini (2018), también obtuvo una confiabilidad alta, pero, usó dos tipos de confiabilidad el Alpha Ordinal (AO) y Composite Reliability (CR), donde también obtuvo valores satisfactorios. Usó estos coeficientes a fin de trabajar con una fórmula que se acomode a variables ordinales y cuando se ha realizado un análisis factorial confirmatorio.

La presente investigación al seleccionar a trabajadores de una empresa agroindustrial en el distrito de Chao como su muestra, tiene como alcance la posibilidad de aplicarse en otras organizaciones del mismo rubro. Esto facilita la evaluación de la felicidad en el trabajo en una amplia gama de individuos que permiten la identificación de niveles, el establecimiento de rangos y la correlación con datos sociodemográficos como la edad, el género y la ubicación de residencia, entre otros aspectos. Además, se afianza como un punto de referencia en la investigación, que contribuye al conocimiento general de instrumentos que miden la felicidad laboral y desempeñando un papel significativo dentro del conjunto de pruebas psicológicas.

Una de las limitaciones presentadas en el desarrollo de la investigación, fue el número reducido de investigaciones donde se haya tomado en cuenta el Cuestionario de Felicidad en el trabajo, adaptado por Gabini (2018). Esto disminuye la posibilidad de comparar o tomar información de otra investigación. Asimismo, el muestreo usado no permite la generalización de los resultados, sin embargo, algunos autores podrían opinar lo contrario por el número de participantes con el que contó el presente estudio (Serna, 2019), Además la evidencia de validez del instrumento en relación con otras variables, obtenida en el presente estudio, únicamente consideró al Capital psicológico.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinaron las evidencias de validez satisfactorias para el Cuestionario de Felicidad, en una muestra de 402 trabajadores agroindustriales del distrito de Chao – Trujillo.
- Se corroboró la validez de estructura interna, para un modelo unidimensional de 7 ítems, a través de un análisis factorial confirmatorio donde los índices de bondad de ajuste denotan valores aceptables.
- Se estableció la validez convergente entre Felicidad en el trabajo y Capital Psicológico; ambas variables guardan una correlación positiva, grande y significativa.
- Se determinó la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Felicidad en el trabajo con un alfa de .88.

VII. RECOMENDACIONES

- Al haberse obtenido una validez y confiabilidad aceptables, se recomienda usar la presente investigación en próximas investigaciones de corte psicométrico y considerar poblaciones con características diferentes a las tomadas en el presente estudio.
- Se sugiere que en un próximo estudio donde se use el Cuestionario de Felicidad en el trabajo, se tenga en consideración un muestreo probabilístico, con la intención de generalizar los resultados.
- Se recomienda usar otros métodos para obtener la confiabilidad, como el test-retest en una investigación de diseño longitudinal.
- Se sugiere el uso del instrumento adaptado en el presente estudio, para medir la Felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Chao.
- Obtener, para el instrumento, nuevas evidencias de validez en relación con otras variables como: Engagement y Cultura Organizacional

REFERENCIAS

- 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>
- American psychological association (APA). (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. IBIS International Bioethical Information System. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Anne, K. & Govender, S. (2022). Existential Positive Psychology (EPP): A Positive Tool for Healing Existential Anxieties in South Africa during, and after, the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (19)1, 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610248>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Avalos, R. & Leo, J. (2019). *Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo* [Tesis para obtener el grado de licenciado en psicología]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37457/avalos_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baltodano, L., & Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, Perú. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Becerra, S. (2019). Felicidad: Una revisión teórica (Tesis para optar por el grado de bachiller en psicología). Universidad Señor de Sipán, Pimentel. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6888/Sandra%20Becerra%20Fernández .pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6888/Sandra%20Becerra%20Fernández.pdf?sequence=1)
- Canal, A., Ovalles-Toledo, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales* 1(13), 29(1). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/index>

- Castrillon, M., Quintero, D., & Gañan, A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2057>
- Charles-Leija, H., Castro, C., Toledo, M. & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(3), 5-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Del Junco, J., Espasandín, F., Dutschke, G. & Palacios, B. (2013). An approach to the design of a scale for measuring happiness at work of Iberian Companies Athens. *Revista de administración de empresas*, 59(5), 327-340. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Díaz, F. & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración* 63 (4), 2018, 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4),
0.https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000500002&scRipt=sci_abstract&tlng=pt
- Díaz-Loving, R.; Velasco-Matus, P. & Rivera-Aragón, S. (2018). Felicidad, instrumentalidad y expresividad en dos muestras latinoamericanas: México y Bolivia. *Persona*, 21(1), 10-24. <https://doi.org/10.26439/persona2018.n021.1989>
- Domínguez, R. & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>
- Dominguez-Lara, S. (2019). Correlación entre residuales en análisis factorial confirmatorio: una breve guía para su uso e interpretación. *Interacciones*, 5(3), 2413-4465. [doi:10.24016/2019.v5n3.207](https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.207).
- Edmunds, Lindsay y Pryce-Jones, J. (2009). *El proceso de cambio en una organización benéfica con desafío. Póster presentado en la 2ª Conferencia de Psicología Positiva Aplicada, Warwick, Reino Unido.*

https://issuu.com/iopenerinstituteiberia/docs/edmunds_and_pryce-jones_2009_-_de

- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 16-22. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 16-22. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Foncubierta-Rodríguez, M., & Sánchez-Montero, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200239
- Fondon, A., Tobar-Pesantez, L., & Ahumada-Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacios*, 40(37). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403720.html>
- Gabini, S. (2018). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. <http://hdl.handle.net/11336/99517>
- Gamboa, M. (2022). Escalas de medición estadísticas. *Didascalía*, 13(1), 341-366. https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/download/1327/1377#_ftn1
- Gignac, G., & Szodorai, E. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74-78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Gignac, G., & Szodorai, E. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74-78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Gonzales, N. (2018). Construcción de una Escala de comunicación organizacional interna en colaboradores de una empresa del rubro farmacéutico de Lima

- Metropolitana, 2018. [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29991/Gonzales_MNJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerra, T. y Pace, A. (2017). Análisis factorial confirmatorio de la escala Appraisal of Self Care Agency Scale. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 25(2856), 1–9. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/vVwVJ3wSSzJ4ZFDTDWXLmXG/?lang=es&format=pdf>
- Hernández, F. y Landero, R. (2014). Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva (SHS) y su relación con el estrés, la salud percibida y el apoyo social en pacientes con cáncer de mama. *Psicooncología*, 11(3), 357-367. https://doi.org/10.5209/rev_PSIC.2014.v11.n2-3.47394
- Inga-Berrosipi, F., & Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 312-318. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n2/312-318/>
- Kline, R. (2016). Principles and practice of structural equation modeling. (4th ed.). Nueva York: The Guilford Press. https://www.researchgate.net/profile/Cahyono-St/publication/361910413_Principles_and_Practice_of_Structural_Equation_Modeling/links/62cc4f0ed7bd92231faa4db1/Principles-and-Practice-of-Structural-Equation-Modeling.pdf
- Lopez, J., Palao, B., Pomareda, H., & Medina, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390>
- Lutterbie, S. & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & development matters*, 5(2), 13-16. https://issuu.com/iopenerinstituteiberia/docs/lutterbie_and_pryce-jones_2013_-
- Maldonado, G., & Yusit, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200010&script=sci_arttext&tlng=pt

- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T. García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T. García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Marey, M. (2017). El rol de la felicidad ajena en la filosofía práctica de Kant. *Diánoia*, 62(78), 119-145. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502017000100119
- Meda-Lara, R., Yeo, C., Juárez, P., Palomera, A. & Moreno, B. (2021). Adaptación del cuestionario de personalidad resistente en población mexicana. *Pensando Psicología*, 17(2), 1-24. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/3577>
- Merino-Soto, C. (2016). Percepción de la claridad de los ítems: Comparación del juicio de estudiantes y jueces-expertos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1469-1477. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77346456040>
- Miranda-Navales, M. & Villasís-Keever, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1), 115-122. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20seres%20humanos%20no%20puede%20llevarse%20a%20cabo,hechos%20la%20mentables%20para%20la%20humanidad.
- Moreno, Z. e Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la*

- Universidad Simón Bolívar-Colombia*, 9(1), 16-34.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2>
- Moreno, Z. e Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar-Colombia*, 9(1), 16-34.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. & Blanco, L. (2014). Development and validation of the Occupational Hardines Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72730459018>
- Moyano, E., Dinamarca, D., Mendoza-Llanos, R., y Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de felicidad para adultos. *Terapia Psicológica*, 36 (1), 33-45.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082018000100037
- Muñoz, P., & Casallas, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280.
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200010/194267200010.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pastor, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo continente*, 29(1), 193-197.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991>
- Pérez, A., & Galdos, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741>
- Pérez, A., Bahena, E., Roque, N. and Guerrero, P. (2019). Working Happiness in the Human Resource of a University Organization Based on Seligman's PERMA Model. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 101-109. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15718>

- Porras, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y desarrollo*, 1(34), 181-197. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss34/9/>
- Prati, G. & Mancini, A. (2023). Happiness before and during the COVID-19 pandemic in Italy: A population-based longitudinal study. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 91(7), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103711>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T., Paramarta, V., Sunarsi, D. & Purwanto, A. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 518-532. <https://ssrn.com/abstract=3937196>
- Ramey, D., Healy, O. & McEnaney, E. (2023). Defning and Measuring Indices of Happiness and Unhappiness in Children Diagnosed with Autism Spectrum Disorder. *Behavior Analysis in Practice*, 6(1), 194-209. <https://doi.org/10.1007/s40617-022-00710-y>
- Ramírez-Gañan, A., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimension empresarial*, 18(2), 118-138. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632020000200118
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J., & Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 327-340. <https://www.scielo.br/j/rae/a/9RRDJ3T5wDwnPD8xLwp6FLK/?format=html&lang=es>
- Rebolo, F., Constantino, M. & Lapo, A. (2020). Escala de Bem-estar Docente (EBED): Desenvolvimento e Validação. *Cadernos de Pesquisa*, 50(176), 444-460. <https://doi.org/10.1590/198053146531>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Metodología de la Investigación: Pruebas de Bondad de Ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Sánchez, J., Sánchez, R. y Jimbo, J. (2019). "Happiness Management": Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-
- Sánchez-Bayón, A. (2017). Apuntes para una teoría crítica humanista y su praxis económico-empresarial en la posglobalización. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 75(147), 305-329. <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/8427>
- Sánchez-Sánchez, A., Valés-Ambrosio, O., García-Lirios, C., & Amemiya-Ramirez, M. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 30(1), 1-10. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1515-94852020000100001&script=sci_arttext
- Sánchez-Trujillo, M. G., Hernández Mendoza, J. M., Molina Ruiz, H. y García Vargas, Ma. L. E. (2020). Colaboradores satisfechos-productividad empresarial. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4-9. Repositorio institucional. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>
- Sanín-Posada, A., Soria, M., & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 38(1), 54-66. <https://search.proquest.com/openview/683d88012cc9fd2d63725e598bd60259/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2050640>
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sequera, M. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 183-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elites EMPIRIA. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (43), 187-210. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297166564008>

- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Ulloa, W., Mazacon, N., & Rodríguez, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.
https://scholar.google.es/scholar?q=%22capital+humano%22&hl=es&as_sd t=0%2C5&as_ylo=2017&as_yhi=2023
- Villalobos, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas en psicología*, 41(3), 22-31.
https://redescolar.ilce.edu.mx/sitios/proyectos/nutricion_enfermedades_oto_22/doc/autoestima_exito_personal.pdf
- Youssef, C. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. DOI:<http://dx.doi.org/10.1177/0149206307305562>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Felicidad en el Trabajo

El presente cuestionario tiene el fin de conocer su percepción acerca de cómo se sienten en el ámbito laboral. Te pedimos que respondas las preguntas con toda sinceridad, teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas, por lo que debes marcar tu respuesta según tu realidad y no la que quisieras que fuera.

Instrucciones: Para contestar las siguientes preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X en la casilla correspondiente a “Nunca”, “Casi Nunca”, “Tal vez”, “Casi Siempre” o “Siempre”, según sea tu respuesta. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena.					
2. Las normas laborales son justas.					
3. Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización					
4. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él.					
5. En mi trabajo me siento motivado/a.					
6. Tengo interés en mi trabajo.					
7. Recibo apoyo de mi supervisor.					
8. Deseo permanecer en mi trabajo actual.					
9. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí.					

Anexo 2: Escala Capital Psicológico

ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO

Este cuestionario es anónimo, por lo que NO debe escribir su nombre. Sólo le solicitamos que complete la siguiente información.

IDENTIFICACIÓN

EDAD:

SEXO:

EMPRESA:

PROFESIÓN/OFICIO:

ANTIGÜEDAD

LABORAL:

FORMACIÓN: Universitaria completa Universitaria incompleta

Carrera técnica Educación Secundaria

TIPO DE CONTRATO: Indefinido A plazo fijo

Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con Ud. mismo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestro proyecto. Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- La encuesta es anónima
- Es completamente confidencial
- No existen respuestas correctas o incorrectas

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Nunca		Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre		Siempre		
1		2	3	4		5		
				N	CN	AV	CS	S
1	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades							
2	Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo							
3	Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la superé con éxito							
4	Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo							
5	Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo							
6	Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.							
7	Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.							

8	Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.					
9	Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo.					
10	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.					
11	Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.					
12	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					
13	Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.					
14	Tengo fe, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.					
15	Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo					
16	Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.					

Anexo 3: Revisión y aprobación del comité de ética



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Propiedades Psicométricas del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)", presentado por los autores Del Castillo Coquinche Ketty Luz, Lozada Corcuera María Isabel, ha pasado una revisión expedita por Natalia Mavila Guzmán Rodríguez], y de acuerdo a la comunicación remitida el 23 de junio del presente por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(x) favorable () observado () desfavorable.

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente		Firmado digitalmente por: Luis A. Chunga Pajares el 06 de julio 2023
Natalia Mavila Guzmán Rodríguez	Miembro 1		Firmado digitalmente por: Natalia M. Guzmán Rodríguez el 06 de julio 2023

Anexo 4: Matriz de operacionalización

Variable: Felicidad

Definición Conceptual	Definición operacional	Variable (unidimensional)	Escala de medición
Estado de bienestar pleno, donde una persona tenga sentido y satisfacción en su vida; toma en consideración la autoaceptación, desarrollo de habilidades y adaptación al medio (Porras & Parra, 2019).	El Cuestionario de Felicidad en el Trabajo (Gabini, 2018) tiene una estructura unidimensional y 9 ítems; con un formato de respuesta de tipo Likert de 5 puntos (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5= siempre).	Felicidad	Ordinal

Anexo 5: Autorización para uso de instrumentos

- Permiso para uso de Escala de Capital Psicológico

Solicito autorización para la utilización de la escala

Externo



Recibidos



KETTY LUZ DEL CASTILLO COQ... 11 jun

Estimada Dra. Alicia: Es un honor poder dirigirme a usted y que reciba nuestro cordial



Juan Diego Vaamo... 10:16 a. m.

para Alicia, mí ▾



Estimada Ketty:

Cuentan con nuestra autorización para utilizar la Escala de Capital Psicológico.

Saludos cordiales,

Dra. Alicia Omar
Dr. Juan Diego Vaamonde

Dr. Juan Diego Vaamonde
Universidad Nacional de Rafaela - UNRaf
Universidad Nacional de Rosario - UNR
juandvaamonde@gmail.com
Argentina

El lun, 12 jun 2023 a las 12:03, Alicia Omar
([<agraomar@yahoo.com>](mailto:agraomar@yahoo.com)) escribió:

- Permiso para uso de Cuestionario de Felicidad en el Trabajo



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Abierta Interamericana (UAI)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimadas María Isabel Jeraldine Lozada Corcuera y Ketty Luz Del Castillo Coquinche:

Por medio de la presente autorizo a Ustedes al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la escala para medir Felicidad en el Trabajo, publicada en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (volumen 36, número 2, páginas 36-45), de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no duden en comunicarse. Saluda
Atte.:



Dr. Sebastián Gabini
(CONICET-UNR-UAI)
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

Cómo citar la escala:
Gabini, S. (2017). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. DOI: 10.21772/ripo.v36n2a03

Anexo 6: Revisión turnitin

Semana 18

“Propiedades Psicométricas del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao

por MARIA ISABEL JERALDINE LOZADA CORCUERA

Fecha de entrega: 04-ene-2024 10:40p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2266881945

Nombre del archivo:

Propiedades_Psicométricas_del_Cuestionario_Felicidad_en_el_trabajo_en_colaboradores_Agroindustriales_del_distrito_de_Chao-
TESIS-.docx (83.8K)

Total de palabras: 7361

Total de caracteres: 39252

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Propiedades Psicométricas del Cuestionario Felicidad en el trabajo en colaboradores Agroindustriales del distrito de Chao (Perú)

Investigadoras: Del Castillo Coquinche Ketty Luz y Lozada Corcuera María Isabel

Propósito del estudio

Se le invita a participar del cuestionario felicidad en el trabajo donde se busca conocer el bienestar y satisfacción de los trabajadores. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobada por el comité de ética de la universidad, cuenta con la asesoría de la Dra. Gina Chávez Ventura y con el permiso de la empresa donde usted labora.

La información teórica obtenida será de utilidad para próximos estudios, programas y talleres, beneficiando a estudiantes y profesionales interesados en el tema. Cabe recalcar que toda la información obtenida tendrá un uso netamente académico, manteniendo la confidencialidad y respeto a la identidad del participante.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicarán dos encuestas donde se recogerán datos personales y preguntas sobre la felicidad en el trabajo y la escala de capital psicológico que mide el nivel de rendimiento. La evaluación no requiere conocimientos previos.
2. La aplicación de encuestas dura aproximadamente 10 minutos y las respuestas al cuestionario serán anónimas.

Participación voluntaria: Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede retirarse sin ningún problema.

Riesgo: No existe riesgo o daño al participar en esta investigación. Sin embargo; si existieran preguntas que le puede generar incomodidad, usted puede retirarse del estudio.

Beneficios: Los resultados obtenidos del estudio (agrupados) serán beneficiosos porque permitirá al gerente de la empresa buscar estrategias idóneas que permitan mantener condiciones adecuadas de trabajo, que propicie felicidad en los colaboradores y mediante ello contribuir en el crecimiento de su organización.

Confidencialidad: Al término de la encuesta se realizará la devolución de los resultados a la empresa, donde se presentarán los datos analizados de toda la

población en conjunto, seguido por el principio de privacidad y anonimato de cada participante.

Problemas o preguntas: Si tiene alguna pregunta sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Del Castillo Coquinche, Ketty Luz, email. kdelco2@ucvvirtual.edu.pe, y Maria Isabel Jeraldine Lozada Corcuera, email. ilozadaco@ucvvirtual.edu.pe y docente asesora Dra. Chávez Ventura, Gina, email. gchavez@ucv.edu.pe

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado:

Marque una opción:

Acepta participar voluntariamente	
No acepta participar voluntariamente	

FIRMA DE PARTICIPANTE

Anexo 8: Datos sociodemográficos

Datos Sociodemográficos	Nivel	Frecuencia
Genero	Femenino	201
	Masculino	201
Nivel de Escolaridad	Primaria	22
	Secundaria	369
	Técnico	11
Tipo de Contratación	Indefinido	8
	Plazo Fijo	394
Estado Civil	Casado/Conviviente	180
	Divorciado	18
	Soltero	185
	Viudo	19
Área de Trabajo	Producción	402



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VENTURA GINA MARIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO FELICIDAD EN EL TRABAJO EN COLABORADORES AGROINDUSTRIALES DEL DISTRITO DE CHAO", cuyos autores son LOZADA CORCUERA MARIA ISABEL JERALDINE, DEL CASTILLO COQUINCHE KETTY LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VENTURA GINA MARIA DNI: 18142943 ORCID: 0000-0002-4638-3487	Firmado electrónicamente por: GCHAVEZ el 12-02- 2024 08:41:10

Código documento Trilce: TRI - 0716699