



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de
Trujillo: Evidencias de validez**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Alfaro Polo, Victor Manuel (orcid.org/0000-0001-8955-1121)
Romero Rodriguez, Patricia Alexandra (orcid.org/0000-0001-5295-2394)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre Olinda quien, con su eterna paciencia, amor y esfuerzo, hoy le dedico a usted este logro, como una meta más conquistada, gracias por enseñarme el ejemplo de perseverancia y valentía.

A mi hija Luciana, quién es mi motor y motivo para seguir adelante a pesar de que las circunstancias se tornen negativas. A toda mi familia porque con sus consejos y palabras me hicieron una mejor persona y de una u otra forma me acompañaron en todas mis metas y sueños.

A mis padres Victor y Lucy, les dedico este éxito, por su esfuerzo y por su confianza hacia mí, gracias por sus consejos y motivarme alcanzar unos de mis grandes sueños. Hoy este logro es de ustedes.

Agradecimiento

Quiero brindar mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por forjarme como profesional con sentido humanista, a mis docentes y en especial al Mg. Richard Salirrosas, gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional y dedicación, permitiendo el desarrollo de esta investigación.

A mi mamita Teresa, quien fue la primera persona que creyó en mí y mis conocimientos, a mi madre, gracias por todo ese esfuerzo que hiciste por mí, estoy orgulloso de ti y a mi compañera de vida, Alessandri, quien gracias a su apoyo y confianza que depositó en mí, seré un profesional exitoso.

Finalmente, pero no menos importante a mi amiga y compañera de tesis Patricia, hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación profesional, gracias por estar siempre allí.

Alfaro Polo Victor Manuel

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por permitirme llegar a alcanzar unos de mis sueños y por brindarme conocimiento en este proceso. Asimismo, agradecer a mi profesor de tesis Mg. Richard Salirrosas, por su profesionalismo y dedicación en las clases brindadas.

A mis padres Lucy y Victor, por su amor de cada día, y darme la oportunidad de lograr unos de mis sueños. Igualmente, a mi hermana Milagros, por ser uno de mis soportes y acompañarme en este lindo proceso.

Por último, a mi amigo de tesis Victor, porque no me imaginaba realizando la tesis con otra persona que no fueras tú, gracias por compartir conmigo uno de tus grandes sueños, por tu esfuerzo y dedicación en este logro.

Romero Rodríguez Patricia Alexandra

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	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	35

Índice de Tablas

Tabla 1. Características de la muestra	10
Tabla 2. Validez de contenido por el resultado de criterio de jueces de la V de Aiken	15
Tabla 3. Índices de cargas factoriales del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez.	16
Tabla 4. Índices de ajuste del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez	17
Tabla 5. Consistencia interna del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez	19
Tabla 6. Validez convergente entre el cuestionario de Felicidad en el trabajo y Felicidad de Lima	20

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. Diagrama de la estructura factorial del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de Validez	18
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación denominada “Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez”, tuvo como objetivo general determinar las evidencias de validez de la escala de felicidad en el trabajo en colaboradores. El tipo de investigación fue instrumental, teniendo como muestra a un total de 351 colaboradores de ambos sexos, para ello se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para obtener los resultados, se realizó el análisis de validez de contenido con cuatro jueces, encontrándose valores adecuados en la V de Aiken. Así mismo, se halló índices de ajuste satisfactorios en $X^2 = 2.72$, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .07 y AIC = 5985, la consistencia interna fue obtenida a través del coeficiente de Omega de McDonald, evidenciando un valor aceptable de .81. Además, se determinó la validez convergente con la escala de felicidad de Alarcón, obteniendo una relación directa y positiva. Por lo que se concluye que, el cuestionario cuenta con un adecuado nivel de validez y confiabilidad.

Palabras clave: *Felicidad en el trabajo, consistencia interna, validez, confiabilidad.*

Abstract

The present research work called "Happiness at work in collaborators in the province of Trujillo: Evidence of validity", had as a general objective to determine the evidence of validity of the happiness scale at work in collaborators. The type of research was instrumental, having as a sample a total of 351 employees of both sexes, for which a non-probabilistic convenience sampling was used. To obtain the results, the content validity analysis was carried out with four judges, finding adequate values in Aiken's V. Likewise, satisfactory fit indices were found in $\chi^2 = 2.72$, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .07 and AIC = 5985, internal consistency was obtained through the McDonald Omega coefficient, evidencing a value acceptable of .81. In addition, the convergent validity was determined with the Alarcón happiness scale, obtaining a direct and positive relationship. Therefore, it is concluded that the questionnaire has an adequate level of validity and reliability.

Keywords: *Happiness at work, internal consistency, validity, reliability.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desafío para las empresas es aumentar la competitividad y resaltar el impacto de sus trabajadores, asimismo, implementar la gestión del talento humano en relación a sus comportamientos, la forma de realizar su trabajo, especialmente las decisiones que se tomen se alineen a las políticas y directrices de la compañía (Pineda, 2018). Sin embargo, pocas organizaciones se enfocan en el bienestar de sus empleados, dejando de lado el aspecto de comodidad, siendo importante para su salud mental (Ferrer, 2018).

Ante esto, nuevos elementos se han ido abordando en los últimos años para la mejora de los colaboradores; como la felicidad, que es el medio principal, por el cual las personas evalúan el progreso de su vida (Gil & Muñoz, 2017). Así mismo, agiliza el desarrollo de mejores relaciones interpersonales, incrementa la persistencia en el logro de metas, innovación, productividad, satisfacción laboral, creatividad y la motivación intrínseca en la empresa (Fernández, 2015).

Por otra parte, la pandemia COVID-19 impactó en el empleo peruano, generando una disminución de la población del 39% en los meses de marzo y junio del 2020, convirtiéndose en una problemática en el ámbito laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Por otro lado, entre julio y agosto del 2020 se aplicó una encuesta online a 19,516 individuos conectadas a Internet en 27 países, para medir la felicidad del mundo, Perú y los países latinoamericanos en general presentaron un desplome en la felicidad, en comparación con el 2019, las bajas más destacadas son en Perú con un 26%, Chile 15% y México 13% (Ipsos, 2020).

En el último informe mundial de la felicidad, se manifiesta que los países europeos siguen ocupando los primeros puestos de la lista, Finlandia por quinto año consecutivo sigue ostentando el primer puesto (Red Española para el Desarrollo Sostenible, 2022). Asimismo, se aplicó una encuesta a colaboradores españoles por la inclusión de políticas enfocadas a su felicidad, el 58% opinan que aún no se está en desarrollo este tipo de medidas y el 96% de los encuestados cree que un trabajador feliz es mucho más productivo (Adecco, 2016).

Además, la encuesta realizada a los españoles, un 67% mencionan que los colaboradores con mayor salario no son más felices, también, el 62% de consultados estarían dispuestos a inmolarse su salario por felicidad laboral, asimismo, el 79% indican que, un cargo superior no garantiza una mayor satisfacción en su centro de trabajo (Innovating in Talent Communication, 2019).

A nivel nacional, una encuesta realizada en el 2020, reveló que solo el 24% de empleados se sentían felices en su trabajo, demostrando que la felicidad es individual, y a la vez una necesidad de las organizaciones a los colaboradores (Celi, 2022). Así mismo, para que las empresas consigan crear una cultura de bienestar laboral interno en sus trabajadores, mantendrán el equilibrio entre sus actividades personales y laborales, sin embargo, lograr ello, es difícil de conseguir (El Comercio, 2022).

Por lo mencionado anteriormente, es necesario contar con un instrumento psicométrico que mida felicidad en el trabajo, incluso, permita identificar, comprender y analizar el grado de felicidad en un contexto organizacional.

Existen diferentes pruebas como, la escala de felicidad desarrollada por Alarcón (2006) presenta adecuada validez y confiabilidad, sin embargo, está dirigida a estudiantes universitarios. Como también, la escala de Hernández y Landero (2014) cuyo uso está destinado para ser empleado en mujeres diagnosticadas con cáncer de mama. De igual modo, se encuentra la escala de Arias et al. (2016) que busca medir la felicidad en estudiantes universitarios.

En ese sentido, se determinó utilizar la escala de felicidad en el trabajo elaborada por Edmunds et al. (2009) en el Reino Unido, cuenta con 25 ítems. Posteriormente, Lutterbie y Pryce-Jones (2013) lo validaron en el mismo país, reduciendo su estructura a 10 ítems. Finalmente, para esta investigación se dispone de la versión argentina adaptada de Gabini (2017) debido a que, presenta adecuadas propiedades psicométricas, frente a esto, se considera una herramienta útil, que mide la felicidad un contexto organizacional, desde un enfoque teórico denominado PERMA, empleado para indicar cuando una persona es feliz en su trabajo; además, de ser una escala breve conformada por 9 ítems, esto permite que su aplicación sea más sencilla.

Ante esto, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las evidencias de validez de la escala de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo, 2022?

En ese sentido, el presente trabajo se justifica por una escasez de investigaciones referente a la felicidad en el trabajo, por ello, se ahondó los conocimientos de esta variable, aportando un marco referencial de interés para futuras investigaciones relacionadas al mismo tema. Además, se proporciona un instrumento válido y confiable a partir de los resultados y análisis extraídos para aplicar a la población en estudio. Así mismo, se puedan generar programas de intervención y promoción, contribuyendo a mejorar la convivencia entre empleado y empleador en relación a la felicidad en el trabajo. De igual manera, esta investigación es útil para el avance de la psicología organizacional, también, este instrumento puede ser utilizado por universitarios y profesionales interesados en estudiar la misma variable.

Por otro lado, se suscita como objetivo general de la actual investigación: Determinar las evidencias de validez de la escala de felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo, 2022; como objetivos específicos se busca, analizar la validez de contenido de la escala mediante el criterio de jueces, realizar el análisis factorial confirmatorio y hallar la consistencia interna, establecer la validez basada en la relación con otra variable.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de investigaciones similares, entre ellas se encuentra la elaborada por Lutterbie y Pryce-Jones (2013) que busca medir la felicidad en un contexto laboral, esta escala cuenta con 10 ítems y fue aplicada en una muestra de 32, 606 participantes de diversas nacionalidades, cuyas edades oscilaron entre 20 a 60 años. La confiabilidad fue obtenida mediante el método de consistencia interna, alfa de Cronbach igual a .92, además, ejecutaron la correlación ítem test, descartando valores no aceptables, también, realizaron una validez de criterio, correlacionando significativamente con indicadores de desempeño relevante para laborar, obteniendo un puntaje, en dedicación a la tarea de, $r(26146) = .47$, $p < .001$; en tiempo sintiéndose energizado de, $r(25661) = .67$, $p < .000$; y en sintiéndose comprometido de, $r(25697) = .64$, $p < .0001$. Por ende, el instrumento presenta adecuadas bondades psicométricas que lo convierten una herramienta útil para la medición.

Del mismo modo, Gabini (2017) adaptó la escala de la felicidad en el trabajo en una muestra de empleados argentinos, integrada por una cantidad de 291 colaboradores, el promedio de la edad fue a partir de los 38 años. Así mismo, en su análisis factorial exploratorio se propuso una solución unifactorial, presenta un KMO de .936, una prueba de esfericidad de Bartlett, de 1532.6; $gl= 36$; $p < = .000$. y una varianza del constructo de 62%. Adicionalmente, los índices GFI y CFI revelaron valores superiores a .90, un RMSA igual a .05 y el criterio AIC obtuvieron un puntaje de 8.19; como también, la consistencia se estableció por medio del coeficiente de confiabilidad compuesta generando un valor de .91, un Alpha ordinal de .91 y una validez convergente que se comprobó mediante la AVE con una puntuación de .56; por esta razón lo convierte en una escala valido para ser empleado en trabajadores trujillanos, por sus adecuadas propiedades psicométricas e índices de confiabilidad y validez.

En tal efecto, la felicidad en el trabajo, es un estado mental que permite ejercer acciones que aumenten el rendimiento del colaborador y lograr su propio potencial (Gabini, 2017). Como también, se trata de las acciones personales y relacionales que realizan los empleados en el ámbito laboral, para mejorar su percepción de bienestar que tienen en la empresa donde se desempeñan (Fernández, 2015).

De igual manera, es un nuevo concepto que incluye a los antiguos constructos de motivación, satisfacción, calidad de vida laboral, compromiso, pasión por el trabajo y felicidad subjetiva (Sánchez et al., 2019). No obstante, es relevante pero no idóneo para predecir la satisfacción con la vida; ya que, un individuo necesita estar feliz de manera general y no solo en el aspecto laboral (Sanín et al., 2019).

Por consiguiente, posee las siguientes características: circunstancias materiales de existencia, está vinculada con el entorno físico, la carga laboral, la remuneración generada y los beneficios percibidos. La relacional, hace referencia, al clima psicosocial de trabajo y la calidad de interacción entre los colaboradores. Lo espiritual, alude a los objetivos personales y profesionales, así como las metas organizacionales que se consideren significativos e importantes y la personal, relacionado con la personalidad, incluyendo su autoestima, autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia del individuo (Budde & Silva, 2020).

Del mismo modo, para conseguir la felicidad laboral, primero debe existir satisfacción, esto se puede lograr invirtiendo en las fortalezas personales, en una formación continua que haga del trabajo una actividad placentera, incluso, si se ignoran los incentivos económicos (Méndez et al., 2020). Del mismo modo, está relacionada principalmente con factores contribuyentes al contexto laboral, estilos de liderazgo, interacciones sociales, recursos materiales y personales (Salas et al., 2018).

Se sustenta bajo la teoría de Martin Seligman, del modelo PERMA, cuyas siglas representan, positive, emotion, engagement, relationships, meaning, accomplishment, concibe al ser humano libre y consciente, para alcanzar su bienestar; además, tiene como objetivos, potenciar al máximo sus posibilidades de las personas, buscar su felicidad y así contribuir a que sean felices (Gil, 2015). Cabe recalcar, que ninguno de los cinco elementos se compone por sí mismo al

bienestar, sino que cada uno de ellos favorece a conseguirlo (Domínguez e Ibarra, 2017).

Esencialmente es una teoría de nominación y una representación que prefieren los individuos libremente para desarrollar su felicidad; el mismo Seligman ha sustituido el objeto de investigación por esta teoría, pasando de indagar la felicidad (1999) a estudiar el bienestar (2010) así mismo, incluye 3 características; promover el bienestar del sujeto, ser elegido por convicción y ser autónomo, adicionalmente, argumenta que el comportamiento humano no se establece por medio de recompensas y castigos, sino que la causa radica en eventos mentales, como la madurez o la fuerza de voluntad (Pérez et al., 2019).

Al respecto existen beneficios ya conocidos como, el aumento de la productividad laboral, la retención de colaboradores, la generosidad y el aprendizaje (Salas, 2018). A la vez, los sujetos optimistas que realizan funciones de su agrado son felices en su organización y sobre todo están satisfechos con la vida (Sanín et al., 2019). Por ello, mientras más altos sean los niveles de felicidad de los trabajadores y las emociones positivas, más sólido es el vínculo con la empresa, el desempeño, y los resultados (Moccia, 2016).

A menudo, estas personas se distinguen por la pasión que sienten de algún emprendimiento importante o alguna ocupación de su agrado, ese entusiasmo conlleva a la satisfacción del individuo, actúa como una fuente de motivación y emociones positivas que le genera felicidad (Kozyreva & Smirnov, 2017). Además, las buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo otorgan un sentido positivo de felicidad en el trabajo (Duche & Rivera, 2019).

De igual forma, se considera relevante el estado de felicidad, ya que guarda relación con el nivel de desempeño (Moreno e Ibarra, 2017). Además, cuando los colaboradores están felices, tienen un nivel de producción alto (Bellet et al., 2019). Por otro lado, la demanda laboral tiene un impacto negativo en el bienestar de los colaboradores y los recursos laborales tienen un impacto positivo en su felicidad, su vez genera altos niveles de productividad, reduce el ausentismo y la rotación (Wijngaards et al., 2019).

En ese sentido, la felicidad genera una actitud positiva, favorece a la satisfacción laboral, esto conlleva a una disminución del ausentismo, hay un mejor compromiso con las tareas encomendadas, existe buenas relaciones interpersonales, por tal razón, los colaboradores, tendrán una sensación gratificante y de placer al realizar sus funciones (Carbajal, 2020). Así mismo, demuestran un mejor avance en la productividad cuando realizan su trabajo en menos días de su horario habitual (Adnan, 2019). Además, evaluar al personal, brindar retroalimentación para mejorar su desempeño y los diálogos de evaluación también implican identificar claramente que causas felicidad a un colaborador en su lugar de trabajo (Melie et al., 2020).

Del mismo modo, aquellos trabajadores con tareas de cierto grado de complejidad y un ímpetu por aprender experiencias novedosas están satisfechos con su vida y su trabajo, ya que, experimentan emociones positivas en su día (De Neve & Ward, 2017). Además, la felicidad es esencial en todos los tipos de trabajos (Javanmardnejad et al., 2021). Por lo tanto, crear una cultura en la que se valore y promueva la responsabilidad social empresarial, hará que aumente la felicidad en los trabajadores, demostrando un apego emocional a su organización, lo que es fundamental para el desarrollo sostenible de la empresa (Jeong et al., 2022).

Por ende, las empresas que brindan mejores oportunidades a sus trabajadores en la realización de sus funciones laborales y familiares, obtendrán el beneficio de que su desempeño sea más productivo (Adnan, 2019). De igual manera, se sienten realizados identificándose con su compañía, son capaces de comprender correctamente la misión y tienen una fuerte relación con el proyecto empresarial (Fernández et al., 2017).

Por ende, es importante plantear iniciativas para reducir el problema entre la vida familiar y lo laboral, flexibilizando el horario de trabajo (Díaz & Carrasco, 2018). Ya que, tiene un efecto positivo en los colaboradores, los resultados muestran que reduce los niveles de estrés y aumenta la felicidad laboral (Salas & Guerrero, 2018).

Sin embargo, es difícil establecer los recursos que se deben brindar a los trabajadores para lograr la felicidad, ya que cada organización es distinta, como los individuos dentro de ella; los estímulos y objetivos de cada colaborador difieren entre sí, es decir, hay personas que se alegran cuando encuentran el trabajo anhelado, y otros que se desinteresan de las responsabilidades o el puesto que obtienen, igual se sienten disgustados e infelices (Pérez et al., 2019).

Ante estos planteamientos, un clima laboral armonioso, favorece a la felicidad de los colaboradores, mejora las relaciones interpersonales, ayuda a fortificar las amistades y los ambientes de comunicación son agradables, cuando un individuo es feliz por propia decisión, posee la capacidad de desenvolverse de manera óptima, esto le permite afrontar sus adversidades y seguir con sus objetivos propuestos tanto al nivel personal como profesional (Moreno e Ibarra, 2017).

Así mismo, aquellos colaboradores que no son felices, consideran al dinero como un factor que les conduce a la felicidad (Gabini, 2017). Por ese motivo, las relaciones con los compañeros, supervisores, las diferentes tareas y la estabilidad laboral se han identificado como los principales componentes de la felicidad laboral, además, los beneficios adicionales, un salario superior al mercado, la independencia y las oportunidades de aprendizaje son determinantes influyentes (Krause, 2014).

Además, existen elementos influyentes para que las personas sean infelices en su trabajo, como, un ambiente inhóspito, realizar más funciones de las que debería, relaciones interpersonales hostiles y el horario de trabajo (De Neve & Ward, 2017). Mientras que, una cultura organizacional funcional reduce el estrés, promueve la salud y felicidad laboral; un clima disyuntivo genera riesgos en el lugar de trabajo (Díaz & Carrasco, 2018).

Por tal razón, el pensar y reaccionar en el lugar de trabajo, reduce los conflictos, permite discusiones más maduras y conduce a un trabajo en equipo y a una productividad efectiva, así mismo, en una empresa los trabajadores que son constantemente reconocidos por hacer una buena labor tienden a estar más felices por tener éxito en su trabajo (Turaga, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que, tiene como objetivo crear conocimientos aplicándolo directamente a los problemas de la sociedad, además, basándose en los descubrimientos técnicos de la investigación que se ocupa de conectar la teoría y el producto (Lozada, 2014).

El diseño fue no experimental, puesto que, el investigador no va ejercer influencia o manipulación en la muestra (Álvarez, 2021). De igual forma, instrumental, porque, se analizó las propiedades psicométricas de un cuestionario de medición psicológica, considerándose los criterios de validación (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

El atributo del instrumento es la felicidad en el trabajo, siendo, un estado mental que permite ejercer acciones que aumenten el rendimiento del colaborador y lograr su propio potencial (Gabini, 2017).

Además, la operacionalización de una variable, está formada por una colección de indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente, de igual forma, esta rigurosamente vinculada con la metodología o tipo de técnica empleada para la recolección de datos (Espinoza, 2019). En la presente investigación, se utilizará la escala de felicidad en el trabajo de Gabini (2017).

La escala de medición, es ordinal, porque, no se otorga el orden de los datos sin que realmente se establezca el grado de variación, así mismo, suele mostrar su rango relativo y unos de sus principales beneficios es la facilidad de comparación que ofrece (Gamboa, 2022).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Hernández et al. (2014), refieren los siguientes conceptos de la población, la muestra y muestreo:

La población es el conjunto de unidad de análisis que es esencial para llevar a cabo una determinada investigación, como: las personas, objetos o animales con rasgos similares; por otra parte, la muestra es una parte de la población, que añade información esencial donde se realizará la medición, manipulación u observación de la variable de estudio; por último, el muestreo es el proceso para recolectar un subconjunto, con el objetivo de comprender los criterios que definen a la población a analizar.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores localizados en la provincia de Trujillo, mayores de 18 años, que estén laborando más de 3 meses, concernientes a organizaciones públicas y privadas.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores no localizados en la provincia de Trujillo, personas que no se encuentren laborando y colaboradores independientes.

Así mismo, el tamaño muestral para estimar la validación de un instrumento debe ser mínimo de 300 participantes (Roco et al., 2021), por ello la muestra de la presente investigación fue de 351 colaboradores, de edad que oscilan de 18 a 58 años.

Tabla 1

Características de la muestra

Variables	Modalidades	Número	Porcentaje
Sexo	Hombres	303	86
	Mujeres	48	14
Distrito	Trujillo	260	74
	El Porvenir	12	3

La Esperanza	22	7
Victor Larco	12	3
Huanchaco	12	3
Moche	8	2
Florencia de Mora	10	3
Salaverry	3	1
Laredo	6	2
Alto Trujillo	6	2

Se ejecutó el muestreo no probabilístico por conveniencia, se caracteriza por una búsqueda de datos cualitativamente representativas, mediante la incorporación grupos típicos, es decir , personas que cumplan con los requisitos del investigador, esto implica a una selección focalizada de individuos de la población que se suele tener fácil acceso, o por medio de convocatorias abiertas donde las personas se ofrezcan de manera voluntaria a participar en la investigación, hasta lograr el número requerido para la evaluación (Hernández & Carpio, 2019).

Por otro lado, la unidad de análisis, es un objeto o individuo definido por el investigador del cual se obtendrá información (Azcona et al., 2013). Por ende, está conformada por cada colaborador de la provincia de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Referente a la técnica que se utilizó, fue la encuesta, ya que, es una recolección de información mediante un listado de preguntas estructuradas de diversas particularidades de una muestra representativa, para evaluar a una determinada población (Caballero, 2017).

Por otro lado, se empleó como instrumento, el cuestionario, siendo utilizado para evaluar y obtener información, siendo aplicado de diferentes maneras, por medios digitales, teléfono o de manera presencial (Fábregues et al., 2016).

Así mismo, entre sus ventajas, no es necesario que los evaluados estén preparados para su aplicación, tienen más tiempo al no verse intimidado por un entrevistador; además, al tener mayor uniformidad, esto refuerza la confiabilidad y la confidencialidad provocando la honestidad, como también, los cuestionarios de escala, está constituido por preguntas, ante lo cual un individuo responde expresando los grados de acuerdo y desacuerdo, o alguna otra manera de respuesta (La Red, 2017).

Por ello, se dispuso del cuestionario de felicidad en el trabajo, una versión de Argentina adaptada por Gabini en el año 2017, es un instrumento que cuenta con 9 ítems y tiene como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la adaptación. Igualmente, posee una escala de tipo Likert de 5 puntos y este varía entre 1 = nunca y 5 = siempre. Así mismo, es unifactorial, presenta un KMO de .936, una prueba de esfericidad de Bartlett, de 1532.6; $gl= 36$; $p < = .000$. y una varianza del constructo de 62%. Adicionalmente, los índices GFI y CFI revelaron valores superiores a .90, un RMSA igual a .05 y el criterio AIC obtuvieron un puntaje de 8.19.

Por consiguiente, se realizó la validez de criterio usando de la escala felicidad de Lima propuesta por Alarcón (Coronel & Medina, 2020) que mide felicidad como una sensación de satisfacción con la vida y realización personal, posee 4 dimensiones, cuenta con una estructura de 27 ítems, aplicada a 380 colaboradores entre mujeres y hombres de distintas empresas del Perú. Por otro lado, en sus medidas de bondad de ajuste, presenta, un alpha de Cronbach de .91, $\chi^2 = 1.94$, sus dimensiones presentan un coeficiente alpha y omega por encima de los .70. Además, GFI y CFI presentaron valores superiores a .90 y un RMSA $> .05$.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación, se desarrolló los siguientes procedimientos, en primera instancia se realizó una búsqueda en diversas fuentes confiables acerca del instrumento de felicidad en el trabajo, logrando considerar cuatro herramientas similares a la variable, no obstante, se eligió el cuestionario

adaptado por Gabini en el año 2017, en una versión argentina y se basa en la teoría del modelo PERMA propuesta por Seligman.

Posteriormente, se implementó la búsqueda de bases teóricas que sustentan la variable y principales conceptos adyacentes. Por otro lado, se contactó con las empresas, a quienes se les solicitó autorización, para aplicar el cuestionario de manera presencial; dicha aplicación se llevó a cabo, mediante un consentimiento informado explicando la finalidad y anonimato de los participantes encuestados, una breve ficha de datos personales e indicaciones precisas.

3.6. Método de análisis de datos

Se ejecutó la validez de contenido utilizando la V de Aiken tras la valoración de los ítems por medio del criterio de jueces, esto se concretó mediante el programa Microsoft Excel y del cual se consiguió un valor de V de Aiken de .8 y .9.

Por otro lado, mediante el Software Jamovi se realizó el AFC, en una muestra de 351 colaboradores, comprobándose el modelo teórico por medio de la información recogida, se evidencia la estructura propuesta unidimensional conformada por 9 ítems, muestra un índice de ajuste global, comparativo y parsimonioso adecuados.

Posteriormente, para la fiabilidad por consistencia interna se utilizó el coeficiente Omega de McDonald, logrando un puntaje aceptable de .81; así mismo, aquellos valores superiores a .70 son confiables (Ventura & Caycho, 2017).

Finalmente, para identificar la validez de criterio en la relación con una variable convergente, se desarrolló un análisis de correlaciones, evidenciándose una relación directa entre el cuestionario de Felicidad en el trabajo y la escala de Felicidad de Lima.

3.7. Aspectos éticos

Para el trabajo de investigación se asumió como principal referencia al artículo 35°, 49° y 60° del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) indica que, se debe mantener el anonimato de los evaluados, su información se maneja como parte de la investigación, por lo que se debe brindar la información necesaria, el propósito y la finalidad del instrumento que se aplica, así mismo, cada psicólogo debe ocupar el rol competitivo con responsabilidad, ética y científica hacia la sociedad. Por tal motivo, se elaborará un documento donde firmen el consentimiento informado, esto permite a los colaboradores a decidir por propia cuenta la opción si desean ser partícipe de la investigación o no, además, la información conseguida es confidencial.

Por otro lado, para redactar los resultados y proceso de la investigación, existen normas que contribuyen a tener un comportamiento ético y sobre todo respetar las ideas de los autores; en consecuencia, al hacer caso omiso a la normativa, en varios países, esto infringe con la ley establecida del derecho de autor (Salazar et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Validez de contenido por el resultado de criterio de jueces de la V de Aiken

Ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V de Aiken total
1	1	1	0.8	0.9
2	0.8	0.8	0.8	0.8
3	1	1	0.8	0.9
4	1	1	1	1
5	1	1	0.8	0.9
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1

En la tabla 2, se evidencia la validez de contenido por medio del criterio de jueces, utilizando como base la V de Aiken, en función a la pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario; obteniendo que los ítems 1, 2, 3 y 5 muestran valores de 0.8. Por lo que, se evidencia que el cuestionario presenta validez de contenido.

Tabla 3

Índices de cargas factoriales del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez.

Factor	Ítem	Cargas Factoriales
	1	.33
	2	.59
	3	.48
	4	.64
Factor 1	5	.71
	6	.54
	7	.59
	8	.56
	9	.63

En la tabla 3, se muestran los índices de cargas factoriales correspondientes a los ítems; en cuanto a los indicadores evaluados a colaboradores de la provincia de Trujillo, se halló valores que oscilan entre .33 a .71.

Tabla 4

Índices de ajuste del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez

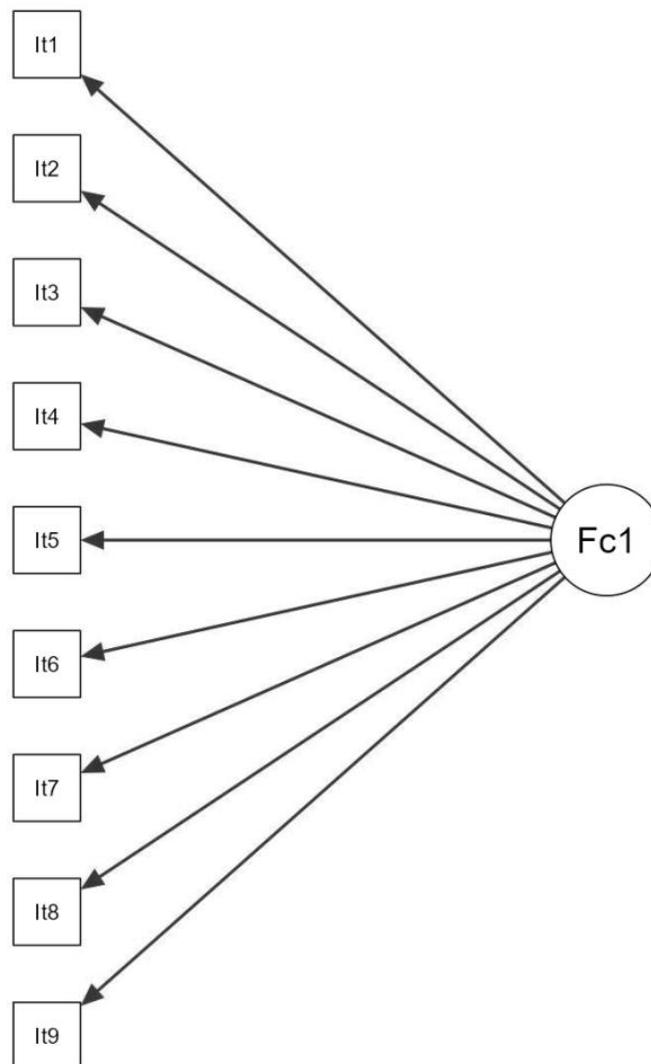
Modelo	A. Global				A. Comparativo		A. Parsimonioso
	X²	P	SRMR	RMSEA	CFI	TLI	AIC
Unidimensional (9 ítems)	2.71	<.001	.04	.07	.93	.91	5985

En la tabla 4, se evidencia la estructura propuesta unidimensional conformada por 9 ítems, se muestra un índice de ajuste global, comparativo y parsimonioso adecuados. De la misma forma, Matute (2019) corrobora que, el CFI \geq .90 y TLI \geq .90, son confiables.

Diagrama

Figura 1

Diagrama de la estructura factorial del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de Validez.



En el diagrama se evidencia la variable unidimensional de felicidad en el trabajo, conformada por 9 ítems.

Tabla 5

Consistencia interna del cuestionario de Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez

Factor	ítems	ω
Variable: Felicidad en el trabajo	9	.81

Nota. ω = omega de McDonald

En la tabla 5, se muestran los índices de fiabilidad, para la obtención de la consistencia interna mediante el Omega de McDonald, se alcanzó un valor de .81. De esta manera, se consiguió determinar que este cuestionario cuenta con una aceptable consistencia interna.

Tabla 6

Validez convergente entre el cuestionario de Felicidad en el trabajo y Felicidad de Lima

		Felicidad de Lima
Felicidad en el trabajo	r_s	.41

En la tabla 6, se muestra una relación directa entre el cuestionario de Felicidad en el trabajo y la escala de Felicidad de Lima.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, solo el 24% de los colaboradores se sienten felices en su trabajo y pocas organizaciones se enfocan en su felicidad, siendo indispensable, ya que, conlleva a una disminución del ausentismo, hay un mejor compromiso con las tareas encomendadas, existe buenas relaciones interpersonales; por tal razón, tendrán una sensación gratificante y de placer al realizar sus funciones; en ese sentido, es necesario contar con un instrumento válido y confiable que mida esta variable. Por ende, se planteó como objetivo general, determinar las evidencias de validez de la escala de felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo, 2022.

Se realizó una prueba piloto a una muestra de 43 participantes, siendo un tamaño considerado para la realización del estudio (Felipe & Villanueva, 2018). Para la obtención de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de .71, considerándose un puntaje adecuado para incrementar la muestra y continuar realizando la evaluación (Campo & Oviedo, 2008).

Como primer objetivo alcanzado, se tuvo como finalidad analizar la validez de contenido de la escala mediante el criterio de jueces. Se contó con la participación de cuatro expertos en el tema, quienes brindaron su disertación sobre el contenido del instrumento en cuanto a sus ítems y estructura unidimensional en relación a la pertenencia, relevancia y claridad, determinando valores aceptables dentro del coeficiente de V de Aiken que oscila a partir de .80 a .98; por tal razón, valores que superan al .50 son válidos (Dominguez-Lara, 2017), existiendo un grado de dominio del instrumento con la variable de investigación (Pedrosa et al., 2013). De igual manera, resultados similares fueron encontrados por Gabini (2017), quienes también contaron con la participación de cuatro jueces, presentando valores adecuados en relación a los ítems.

Como segundo objetivo específico, se propuso realizar el análisis factorial confirmatorio, contrastándose ante un modelo construido anteriormente, con el fin de determinar si existe la relación entre los elementos que forman la estructura, se utilizó el cuestionario planteado por Gabini (2017) cuyo cuestionario está conformado por 9 ítems y es unidimensional, presentando índices de ajuste

global, un $X^2 = 2.71$, esto indica una buena relación con la variable, un SRMR = .04 y un RMSEA = .07, para el ajuste comparativo se presentó un CFI = .93 mostrando que existe un buen ajuste de datos, un TLI = .91, lo cual indica valores aceptables del instrumento propuesto, y en el ajuste parsimonioso se obtuvo un AIC = 5985, considerándose aceptable para la teoría propuesta a través de la estructura. Evidenciando los resultados obtenidos, se puede interpretar que la estructura unidimensional presentada por los 9 ítems del Cuestionario Felicidad en el Trabajo, muestra adecuada validez para evaluar la variable en los colaboradores. Por otro lado, se comparó con Lutterbie y Pryce-Jones (2013) quienes también presentaron la misma estructura, pero con 10 ítems, mostrando valores aceptables para el instrumento.

Por otro lado, en la estructura se evidenció las cargas factoriales, cuyos puntajes oscilan entre .33 a .71. Así mismo, aquellos valores que son mayores al .30 son aceptables (Ventura, 2019). Sin embargo, a comparación de Gabini (2017) quienes obtuvieron valores entre .58 a .86. De la misma forma, este análisis es relevante, ya que permite examinar la relación que existe entre los ítems y el instrumento; además, de discriminar el tipo de información adquirida (Ventura et al., 2018).

Como tercer objetivo, se logró hallar la consistencia interna del cuestionario, mediante el Omega de McDonald obteniendo un valor de .81, así mismo, un puntaje tolerable de confiabilidad es cuando puntúan entre .70 a .90 (Ventura y Caycho, 2017). Por ende, un instrumento con valores aceptables, permite medir la felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo, porque presenta una confiabilidad satisfactoria. Por otro lado, en investigaciones anteriores, se halló la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, presentando un valor de .91 Gabini (2017); de igual manera, Lutterbie y Pryce-Jones (2013) mostraron un valor de .92, siendo considerado un puntaje satisfactorio en otros contextos, no obstante, ambos métodos son útiles para la investigación.

Como último objetivo específico, se propuso establecer la validez basada en la relación con otra variable, se utilizó la Escala de la Felicidad de Lima propuesta

por Alarcón y el Cuestionario de la Felicidad en el Trabajo para determinar la validez convergente, presentando una correlación moderada de Spearman de .41; dado que un valor superior positivo $\leq .50$ es moderado (Hernández et al, 2018). Del mismo modo, la felicidad en el trabajo permite desarrollar acciones que hacen aumentar el rendimiento del colaborador y lograr su propio potencial; por otro lado, cuando un individuo es feliz, posee la capacidad de desenvolverse de manera óptima, esto le permite afrontar sus adversidades y seguir con sus objetivos propuestos en distintos ámbitos de la vida (Moccia, 2016).

En referencia a las limitaciones del estudio, se consideró el haber utilizado el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que, los resultados no son generalizados para toda la población (Otzen & Manterola, 2017). Asimismo, no se encontró antecedentes a nivel nacional; esta prueba fue recién adaptada al español, generando una limitación en contrastar los resultados, también no se pudo tener acceso a algunas investigaciones por temas monetario y por la pandemia COVID-19 no se obtuvo acceso a todas las organizaciones que hubiéramos deseado.

Finalmente, se comprueba que los valores obtenidos son satisfactorios, ya que implica una estructura adecuada con respecto a la validez y la confiabilidad, evidenciando, que la prueba es útil para medir la felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo. A pesar de ser elaborada el instrumento en otros contextos, logra adaptarse a las características de esta población.

VI. CONCLUSIONES

1. El instrumento de felicidad en el trabajo cuenta con adecuados valores de validez y confiabilidad, aplicado en una muestra de 351 colaboradores pertenecientes a la ciudad de Trujillo.
2. Se realizó la validez de contenido por medio del criterio de jueces obteniendo un valor de Aiken que oscila entre 0.8 a 0.98, existiendo una adecuada relación en los ítems que conforman el cuestionario.
3. Se desarrolló el análisis factorial confirmatorio del instrumento felicidad en el trabajo, replicándose la estructura original de unidimensional conformada por 9 ítems, con adecuados índices de ajuste ($X^2= 2.71$; CFI =.93; TLI .91; SRMR = .04; RMSA = .07; AIC = 5985).
4. La confiabilidad fue obtenida a través del alfa de Omega de McDonald, presentando un valor de .81 lo que indica una apropiada consistencia interna en todo el cuestionario.
5. En la validez basada en la relación con la escala de felicidad de lima, presentó una correlación positiva de $r = .41$, demostrando su relación convergente con la felicidad en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Continuar con el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento de felicidad en el trabajo, en otras provincias del Perú.
- Se sugiere importante estimar la validez basada con otras variables, tales como motivación laboral, rendimiento, satisfacción y estrés.
- Efectuar la confiabilidad por medio de la aplicación del test - retest con el fin de comprobar la estabilidad del instrumento a través del tiempo.
- Se recomienda a partir de los resultados obtenidos de este instrumento, pueda ser utilizada por psicólogos organizacionales en distintas empresas con la finalidad de investigar la felicidad en sus colaboradores en beneficio de un buen clima y bienestar laboral.
- Finalmente, es pertinente analizar la invarianza factorial, para lograr conocer las diferencias entre subgrupos pertenecientes a los aspectos sociodemográficos.

REFERENCIAS

- Adecco (2016). *VI Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo* [Archivo PDF].
<https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2018/01/VIencuestaAdecco-FelicidadEnEITrabajo-NotaDePrensa.pdf>
- Adnan, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- 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>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones* [Archivo PDF].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., y Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100002
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221>
- Azcona, M., Manzini, F., y Dorati, J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. *In IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata*, 1, 67-76. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45512>

- Bellet, C., De Neve, J., and Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP*, 13(1), 1-59. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3727665
- Budde, C., and Silva, N. (2020). Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. *Psicología desde el Caribe*, 37(1), 40-69. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000100040
- Caballero, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. *Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia*, 30(1), 1-32. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20367>
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Carbajal, J. (2020). *Factores personales asociados a la felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/ghjb9a/alma991002876318207001
- Celi, M. (2022). Aportemos felicidad a los colaboradores. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología* [Archivo PDF]. https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coronel, C y Medina, J. (2020). *Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58162>

- De Neve, J., y Ward, G. (2017). Happiness at work. *Saïd Business School WP*, 7(1), 1-78. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2943318>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y administración*, 63(4), 1-14. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci_arttext&tlng=en
- Domínguez, R. e 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. (2017). Construcción de una Escala de Autoeficacia para la Investigación: Primeras Evidencias de Validez. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(2), 308-322. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n2/a19v11n2.pdf>
- Duche, A. B., and Rivera, L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Edmunds, L., Lindsay, J. and Pryce - Jones, J. (2009). The process of change in a charity with challenge. *Ioponer*. https://issuu.com/iopenerinstituteiberia/docs/edmunds_et_al__2009__-_the_process_
- El Comercio (19 de febrero de 2022). El 93% de CEO peruanos se siente productivo en el trabajo, pero el 87% está estresado, según encuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-93-de-ceo-peruanos-se-siente-productivo-en-el-trabajo-pero-el-87-esta-estresado-segun-encuesta-rmmn-noticia/>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su Operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>

- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D. y Hélène, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC.
- Felipe, A. y Villanueva, J. de D. (2018). Diseño y validación de una prueba piloto para la evaluación de la competencia lectora de estudiantes universitarios. *Investigaciones Sobre Lectura*, 10, 95-117. <http://hdl.handle.net/10481/60395>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B. Chile
- Fernández, J., Gamez, M., de Querol, N., and Callejón, A. (2017). Happiness at work, Business behaviour, And worker Perceptions: a case Study. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 2 (8), 33-64. <https://raco.cat/index.php/rjjae/article/view/321825/412456>
- Ferrer, M. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23051>
- 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/tipo.v36n2a03
- 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
- Gil, A. (2015). Positividad el Camino para Convertir los Hábitos en Resultados (1). *Capital Humano*, 28(294), 64-70. https://www.gref.org/nuevo/articulos/art_170215.pdf
- Gil, J. y Muñoz, J. (2017). *La felicidad: Conceptos, teorías, formas de medición y discusiones* [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/publication/315744708_La_felicidad_Conce

ptos_teorias_formas_de_medicion_y_discusiones_Happiness_Concepts_
theories_measurement_and_discussions

Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 1-5. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

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

Hernández, J., Espinosa, J., Peñaloza, M., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S. y Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y Suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_u_so_adecuado_coeficiente.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGrawhill Education. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Innovating in Talent Communication (2019). La felicidad laboral, clave para el 52, 2% de los españoles a la hora de elegir trabajo o empresa. *Talent Street*. <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2019/01/08/la-felicidad-laboral-clave-para-el-522-de-los-espanyoles-a-la-hora-de-elegir-trabajo-o-empresa/2975/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2020.pdf>

Ipsos (2020). *Felicidad global 2020 ¿Qué hace feliz a la gente en la era del COVID-19?*

https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-10/global_happiness_2020_survey_es.pdf

Javanmardnejad, S., Bandari, R. y Heravii, M. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(122), 2-8.
<https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

Jeong, J. G., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2022). A Multilevel Study of the Relationship between CSR Promotion Climate and Happiness at Work via Organizational Identification: Moderation Effect of Leader Followers Value Congruence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 2-19.
<https://www.mdpi.com/article/10.3390/ijerph19116637>

Krause, A. (2014). Happiness and work. *IZA Discussion Papers*, 8435, 2-12.
<https://www.econstor.eu/handle/10419/102322>

La Red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *Revista Internacional Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 4(1), 7-20.
<http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/158/179>

Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Dialnet*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Lutterbie, s., and Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & development matters*, 5(2), 13-16.

Melie, A., Schulp, J., and de Boer, M. (2020). Happiness at work: a phenomenological study of the experiences of hospitality industry

- employees. *Research in Hospitality Management*, 10(1), 63-66.
<https://www.ajol.info/index.php/rhm/article/view/198066>
- Méndez, A., Iván, V. y Grados, M. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa “Arenera Jaén” de Piura, Perú. *Sciéndo*, 23(1), 39-43. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.006>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Montse, M. (2018). Los ingredientes para alcanzar la felicidad en el trabajo. *Expansión y Empleo*. <https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2018/12/28/5c265384e2704e7c408b4595.html>
- 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/2723/2915>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez y García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-18.
<https://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/11820/12588>
- 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>

- Pineda, D. (2018). *Gestión del Talento Humano para el logro de la felicidad en el trabajo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17687/PinedaGalindoDoraMayerly2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Porras, N. y Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Red Española para el Desarrollo Sostenible (2022). Informe mundial de la felicidad 2022. *Informe*. <https://reds-sdsn.es/publicacion-informe-mundial-de-la-felicidad-2022>
- Roco, A., Hernández, O. y Silva, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño muestral adecuado para validar un cuestionario? *Nutrición Hospitalaria*, 38(4), 877-878. <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v38n4/0212-1611-nh-38-4-877.pdf>
- Salas A. (2018). Female leadership and happiness at work: the mediating role of. *The leader-member exchange. Búsqueda*, 5(21), 146-164. <https://doi.org/10.21892/01239813.417>
- Salas, A., Alegre, J., and Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- 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=S1390-86182019000200259

- Sanín, A., Salanova, S., y Vera, 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>
- Turaga, R. (2021). Happiness at Work. *IUP Journal of Soft Skills*, 15(3), 53-58.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=09738479&AN=153134467&h=dZ28hEc7W59fV1GXp9IFNq3wie10PGMzLaXKV7HwyGelsZY04QmQ56zkkLFOj0na2CB9h225ucOluSkA%2BwaC3w%3D%3D&crl=c>
- Ventura-León, J. (2019). Dos formas fáciles de interpretar las famosas cargas factoriales. *Gac Sanit* 33(6), 598–600.
<https://scielo.isciii.es/pdf/gsv33n6/0213-9111-gs-33-06-599.pdf>
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Ventura-León, J., Caycho, T., Barboza, M., Aparco, V., y Rodas, N. (2018). Evidencias de validez e invarianza factorial de una Escala Breve de Celos en estudiantes universitarios peruanos. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 125-151. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/216/463>
- Wijngaards, I., Hendriks, M., & Burger, M. (2019). Steering towards happiness: An experience sampling study on the determinants of happiness of truck drivers. *Transportation research part A: policy and practice*, 128(1), 131-148.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856419301405>
- Козырева, П., & Смирнов, А. (2017). Счастье осмысленное и спонтанное. *Социологическая наука и социальная практика*, 5(20), 65-91.
<https://cyberleninka.ru/article/n/schastie-osmyslennoe-i-spontanoe>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Escala de Medición
Felicidad en el trabajo	<p>La felicidad en el trabajo, es un estado mental que permite ejercer acciones que aumenten el rendimiento del colaborador y lograr su propio potencial (Gabini, 2017).</p> <p>Como también, se trata de las acciones personales y relacionales que realizan los empleados en el ámbito laboral, para mejorar su percepción de bienestar que tienen en la empresa donde se desempeñan (Fernández, 2015).</p>	<p>La escala de felicidad en el trabajo (Gabini, 2017), consta de 9 ítems, adoptó en una muestra de 291 colaboradores argentinos, de una edad promedio de 38 años, además, tiene como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la adaptación.</p> <p>La clasificación es por escala de tipo Likert de 5 puntos.</p>	<p>Ordinal con 5 valores categoriales:</p> <p>Variando entre 1= nunca y 5= siempre.</p>

Anexo 2: Protocolo del cuestionario original

CUESTIONARIO DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO (GABINI, 2017)

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	Contenido	Nunca	Casi Nunca	Tal vez	Casi Siempre	Siempre
1	Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena					
2	Estoy de acuerdo con las normas de la empresa					
3	Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización					
4	Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él					
5	Me siento motivado/a en mi trabajo.					
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 3: Protocolo de la escala Felicidad de Lima

ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA

Instrucciones: Encontrará una serie de afirmaciones con las que puede estar "Totalmente de acuerdo (TA)", "Acuerdo(A)", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo (¿)", "Desacuerdo (D)" y "Totalmente en desacuerdo (TD)". Lea cada afirmación y marque su respuesta con X.

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

Anexo 4: Consentimiento informado

Estimado (a) colaborador, usted ha sido invitado a participar en la presente investigación "Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez".

Este instrumento está conformado por un total de 9 ítems, dividido en cuatro dimensiones, cuenta con cinco alternativas de respuesta y le tomará de 2 a 3 minutos de su tiempo responderla. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere inconveniente alguno. Asimismo, su participación no le generará ningún perjuicio académico ni personal. Es importante recalcar que la información recopilada se utilizará en un exhaustivo análisis del instrumento, manteniendo completa confidencialidad de los datos brindados. Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, puede formularla a los investigadores Víctor Alfaro (Vialfaropo@ucvvirtual.edu.pe) o Patricia Romero (romerorpa@ucvvirtual.edu.pe). Luego de conocer las condiciones, ¿acepta participar de la presente investigación? Marque con una "X" en la casilla, según sea su respuesta.

• Sí, acepto.

• No acepto.

Anexo 5: Solicitud de permiso del instrumento

Solicitud de permiso para utilizar la escala de felicidad en el trabajo.  



PATRICIA ALEXANDRA ROMERO RODRIGUEZ <romerorpa@ucvvirtual.edu.pe>

23:30 (hace 2 minutos) ☆ ↶ ⋮

para sebastian_gabini, VICTOR ▾

Estimado Dr. Gabini:

Es un grato honor poder dirigirnos a usted y que reciba nuestro cordial saludo, quien se comunica con su persona son los alumnos Alfaro Polo, Víctor Manuel y Romero Rodríguez, Patricia Alexandra que cursan el X ciclo de la carrera de psicología en la universidad César Vallejo de la Sede de Trujillo - Perú.

Mediante este mensaje, quisiéramos pedirle el permiso de acceso para utilizar la escala de felicidad en el trabajo, con el objetivo de poder usarlo en nuestro proyecto de investigación deseando obtener el título profesional de licenciado en Psicología.

Esperamos su pronta respuesta.

Muchas gracias por su atención. Saludos.

↶ Responder

↶ Responder a todos

↷ Reenviar

Solicitud de permiso para utilizar la escala de felicidad en el trabajo.   

Externo ➤ Recibidos x



PATRICIA ALEXANDRA ROMERO RODRIGUEZ

24 jun 2022, 23:30 (hace 3 días) ☆

Estimado Dr. Gabini: Es un grato honor poder dirigirnos a usted y que reciba nuestro cordial saludo, quien se comunica con su persona son los alumnos Alfa...



sebastian gabini

7:00 (hace 5 horas) ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimados, adjunto la carta de autorización solicitada.

Muchas gracias,

Cualquier duda estoy a su disposición.

Saludos, Sebastián

De: PATRICIA ALEXANDRA ROMERO RODRIGUEZ <romerorpa@ucvvirtual.edu.pe>

Enviado: sábado, 25 de junio de 2022 01:30

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

Cc: VICTOR MANUEL ALFARO POLO <vialfaropo@ucvvirtual.edu.pe>

Asunto: Solicitud de permiso para utilizar la escala de felicidad en el trabajo.

...

[Mensaje recortado] [Ver todo el mensaje](#)



↶ Responder

↷ Reenviar



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

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimados Alfaro Polo, Victor Manuel y Romero Rodríguez:

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: Prueba piloto de la escala de felicidad en el trabajo

Tabla 2

Coeficiente de alfa de Cronbach de la escala de felicidad en el trabajo

	Cronbach α
Alfa Total	.71

Nota. α = alfa de cronbach

En la tabla 2, se muestran los índices de fiabilidad, para la obtención de la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, se alcanzó un valor de .71



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, 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: "Felicidad en el trabajo en colaboradores de la provincia de Trujillo: Evidencias de validez", cuyos autores son ROMERO RODRIGUEZ PATRICIA ALEXANDRA, ALFARO POLO VICTOR MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 05-01-2023 18:25:03

Código documento Trilce: TRI - 0505889