



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima en docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote – 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada En Psicología

**AUTORES:**

Castillo Heredia, Ana Cristel (ORCID: 0000-0002-5801-4072)

Chomba Diestra, María de los Ángeles (ORCID: 0000-0001-8653-9741)

**ASESOR:**

Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrico

**CHIMBOTE – PERÚ**

2019

## DEDICATORIA

En primer lugar, este trabajo va dedicado a Dios, por ser quien nos dio la fuerza que necesitamos para afrontar y superar cada obstáculo que se nos presentó en el camino, asimismo, por ser el guía en este camino hacia nuestra meta.

De igual manera, va dedicado a nuestra familia, por estar junto a nosotras en este rumbo hacia la culminación de nuestros estudios, por su muestra de apoyo incondicional en nuestras decisiones, y principalmente por su inmenso cariño, porque siempre están presentes cuando más los necesitamos. Por este motivo, es que son nuestra mayor motivación.

Finalmente, a mis compañeros de estudio, quienes nos acompañaron desde un inicio en todo el proceso de aprendizaje, brindando su apoyo en todo momento. Por cada palabra de aliento para no decaer y continuar adelante.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, porque día a día nos brinda la fuerza que necesitamos para seguir adelante ante cada tropiezo y continuar cumpliendo nuestros objetivos.

A nuestra familia, por su constante apoyo durante toda la etapa académica, por motivarnos, por cada una de sus enseñanzas en el transcurso de nuestra vida.

A cada uno de nuestros docentes, por su paciencia, dedicación en toda nuestra etapa como estudiantes y por cada aprendizaje adquirido en estos 5 años dentro de la universidad, gracias por cada experiencia compartida, porque sirvieron como motivación para nuestra formación como profesionales.

Finalmente, a los docentes de cada institución educativa estatal de Nuevo Chimbote, porque gracias a su colaboración, fue posible el término de este trabajo de investigación.

Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) *Castillo Heredia, Ana Cristel y Chamba Diestra, María*  
 cuyo título es: *"Propiedades Psicométricas de la Escala*  
*de Felicidad de Lima en Docentes de las Instituciones*  
*Educativas Estatales de Nuevo Chimbote"*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14* (número)  
*Calforce* (letras).

Chimbote, *11* de *Setiembre* del 20*19*

  
 .....  
 PRESIDENTE (A)  
 Dr. NOE GRIJALVA, MARTIN

  
 .....  
 SECRETARIO (A)  
 Lic. GONZALES MORENO, MONICA

  
 .....  
 VOCAL  
 Mgr. FLORES FLORES, IVETH

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

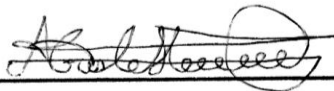
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, CASTILLO HEREDIA, Ana Cristel con DNI N° 71470090, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponde 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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote, setiembre de 2019



---

CASTILLO HEREDIA, Ana Cristel

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, CHOMBA DIESTRA, María de los Ángeles con DNI N° 71597199, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponde 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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote, setiembre de 2019



---

CHOMBA DIESTRA, María de los Ángeles

## PRESENTACIÓN

Estimados miembros del jurado:

Haciendo cumplir el reglamento de Grados y Títulos establecidos por la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Humanidades de la Escuela Profesional de Psicología, sometemos a su criterio profesional, la evaluación correspondiente del trabajo de investigación titulado: Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Nuevo Chimbote, la cual se elaboró con la finalidad de obtener el título de Licenciadas en Psicología, esperando haber cumplido con todos los requisitos para su aprobación.

Castillo Heredia Ana Cristel

Comba Diestra María de los Ángeles

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vii
Índice .....	viii
Índice De Tablas.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Diseño de Investigación.....	10
2.2. Operacionalización de variables.....	11
2.3. Población y Muestra.....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	32



## Índice De Tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de Variables.....	12
<b>Tabla 2.</b> Distribución de la población.....	13
<b>Tabla 3.</b> Distribución del muestreo.....	16

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima en docentes de instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote. La muestra está constituida por 389 docentes de Nuevo Chimbote entre hombres y mujeres. En los resultados obtenidos se observa que la correlación ítem-test varían entre ,317 y ,618; por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable ( $>.30$ ); en el índice de ajuste de la escala se reportó el GFI ,907; el AIC 1132,6; el AGFI ,970; el SRMR ,049; el RMSEA ,055; el NFI ,792; el CFI ,730; y finalmente, el IFI, 757, donde se determinó un adecuado ajuste. Finalmente, se obtuvo la fiabilidad a través del coeficiente de Omega, donde el resultado es de ,885 lo que indica un nivel de aceptable.

**Palabras Clave:** Felicidad, docente, estatales, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the psychometric properties of the Lima happiness scale in teachers of state educational institutions of Nuevo Chimbote. The sample consists of 389 teachers from Nuevo Chimbote between men and women. In the results obtained it is observed that the item-test correlation varies between, 317 and, 618; therefore the level of discrimination of all items is acceptable ( $> .30$ ); the GFI, 907, was reported in the scale adjustment index; AIC 1132.6; AGFI, 970; SRMR, 049; the RMSEA, 055; the NFI, 792; the IFC, 730; and finally, IFI, 757, where an adequate adjustment was determined. Finally, reliability was obtained through the Omega coefficient, where the result is 885, which indicates an acceptable level.

**Keywords:** Happiness, teacher, State , validity, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se ha indagado en el tema de felicidad, dando a evidenciar que hay un desarrollo claro en el ámbito organizacional, donde surge la persona quien evidentemente es inalterable en las empresas a nivel global. La vida cotidiana las sociedades modernas están dominadas por actividades mundanas que se realizan de manera rutinaria, muchas de ellas motivadas por obligaciones, aunque las necesidades y los deseos también forman parte de los motivos comunes. Dado que estas actividades constituyen una parte fundamental en la vida cotidiana, es probable que tengan un impacto en la satisfacción general de la vida y el bienestar emocional de las personas. (Olsson, 2013)

Según Costa (2015) quien realizó un trabajo informativo en todo el mundo sobre la variable felicidad, en donde se analizó los resultados de más de 150 países, en donde Suiza salió seleccionada como el país con mayor nivel de felicidad, obteniendo un puntaje de 7.587. Por otro lado, en la misma investigación, Perú sobrepasó el puesto 50 ocupando los últimos puestos de América Latina, es en cuanto a la percepción de toma de decisiones de manera libre, altos niveles de corrupción, en donde el Perú tiene menor calificación, superando los resultados de República Dominicana, en un puesto cerca de 100 se encuentra Honduras, y finalmente; Haití ocupa el último lugar, siendo el país menos feliz.

Por otro lado, Agudelo (2017) manifiesta en una investigación realizada por The Edge Group, el cual tuvo como finalidad desarrollar una metodología en base a felicidad enfocada a la preocupación que muestran las empresas por sus colaboradores, donde la productividad se ve incrementada en un 31%, asimismo se exige mejorar la salud ocupacional en un 21%., es por ello que se dice que una persona comprometida mejora su trabajo hasta en un 202% a una que no lo está. De igual manera se menciona que un colaborador feliz no solo muestra altos índices de productividad, sino que muestra un mayor involucramiento con la empresa y aporta a una mejor reputación y al reclutamiento de talentos humanos.

Asimismo, Claver (2018) hace referencia que los seres humanos trabajan más de 10.000 días en el transcurso de toda su existencia, en un estudio realizado en Gallup sobre el tema de felicidad en el ámbito organizacional se obtuvo que más del 10% de

las personas son realmente felices en su centro laboral. Debido a esto, las organizaciones con colaboradores felices tienen un mayor nivel de productividad más del 30% y un aumento en cuanto a las ventas mayores al 35%, se concluye mencionando que la felicidad laboral elimina problemáticas como la rotación, ausentismo mayor al 50% y aumenta en un 45% la retención del talento humano.

Cabe recalcar también que es necesario tener presente cada necesidad en el ser humano y conservar la seguridad y salud ocupacional, para promover el tema de felicidad en el trabajo. Según lo mencionado por Moccia (2016), en relación a dicha variable, nos menciona que la Psicología Positiva tiene mucha relación con la variable felicidad. Desde su aparición la persona ha buscado constantemente ser feliz como una meta primordial, alcanzando un estado de bienestar ideal. Cabe mencionar también que la finalidad de la Psicología Positiva significa promover favorablemente el estilo de vida persistiendo en la promoción y prevención.

De igual manera, se hace una manifestación sobre la gran influencia de las emociones en el ámbito laboral, se demuestra así que de acuerdo a ello la felicidad puede incrementar o bien disminuir, concluyendo que la felicidad del ser humano depende mucho de las personas con las que entablan una relación significativa, y que por ende, la felicidad como factor social tiende a convertirse en un factor colectivo. Según la investigación se obtuvo que casi 6.000 colaboradores a lo largo de 20 años, muestran que cuando un ser humano es realmente feliz, beneficia no sólo a sus amigos, sino a todo su entorno social. (Moccia 2016).

En cuanto a los antecedentes relacionados con el presente estudio, se encontró a Alarcón (2006) quien realizó una investigación sobre “Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad” donde el objetivo principal es desarrollar y dar validez a una escala que mida felicidad. La escala fue administrada a más de 700 alumnos de 20 años a más. En cuanto al análisis encontrado en ítem-test descubrió relación significativa en cada ítem ( $p < .001$ ), lo que quiere decir, que cada ítem mide indicadores de una misma variable. La Escala de Felicidad presenta también un alto nivel de consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach=.916), donde concluye afirmando los altos niveles de fiabilidad y validez que muestra el instrumento.

De igual manera, se hace mención a Miranda (2017), donde en su trabajo investigativo sobre “Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de la Provincia de Santa”, el propósito es descubrir cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala en universitarios, se aplicó a 593 estudiantes. Para determinar su validez, se realizó la correlación ítem – escala, donde obtuvo coeficientes de correlación elevados. Como conclusión se determinó que la escala reafirma correctas propiedades psicométricas, recomendando su uso en poblaciones universitarias.

Asimismo, Vidal (2016), en su investigación sobre “Adaptación de la Escala de Felicidad de Lima en trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana”, su finalidad es comprobar las propiedades psicométricas de la escala de Felicidad en colaboradores de una entidad dedicada al área relacionada con la comunicación pública, su población está conformada por más de 400 colaboradores. Sus resultados son los siguientes, se obtuvo una validez de más de 0.7 y un nivel confiable por encima de 0.8 en las cuatro áreas que compone la escala. Para finalizar con el estudio de determinaron los baremos en relación a la toda la muestra con la que se ejecutó la investigación.

Por otro lado, tenemos Sánchez (2017) en su estudio sobre “Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2016” donde su finalidad es determinar las propiedades psicométricas de dicho instrumento, su población estuvo constituida por 145

trabajadores. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, en un inicio, se analizó la validez a través del coeficiente de Pearson, Escala – test, evidenciando correlaciones muy significativas. Como conclusión, se pudo considerar que dicho instrumento es aplicable para medir la felicidad en colaboradores.

Como antecedente internacional está, Moreno e Ibarra (2016) “Fiabilidad y Validez de la Escala de Felicidad de Lima en Trabajadores de Empresas de Servicios” realizada en Venezuela. Su finalidad es brindar un aporte en relación a la fiabilidad y validez de la escala donde los resultados garantizaron la validez y fiabilidad del cuestionario, su muestra estuvo constituida por 295 colaboradores de más de 15 empresas pertenecientes al país de Venezuela. Finalmente, de esta manera se puede decir que la escala presenta adecuadas propiedades donde es recomendable su aplicación en el ámbito laboral.

A nivel teórico se hace mención a ciertas definiciones relacionadas a la variable, si bien es verdad que para la mayoría de ser humanos el trabajo y la felicidad son dos definiciones muy distintas y poco relacionadas. Sin embargo, si se tiene en cuenta la importancia que ocupa en nuestra vida y, que la falta de ello nos dificulta disfrutar plenamente de otros aspectos vitales, muchas personas que logran encontrar un significado favorable en el trabajo les favorece para la obtención de resultados elevados, entonces se define que la finalidad de ser felices en el centro laboral y determinar estrategias para conseguirlo es del todo importante (Vázquez, 2016).

Otra definición de felicidad es la de Fisher (2010) quien menciona que la felicidad en la forma de estados de ánimo y emociones agradables, el bienestar y las actitudes positivas ha estado atrayendo cada vez más atención a lo largo de la investigación en psicología. El interés por la felicidad también se ha extendido a las experiencias laborales. La felicidad laboral es un paso más que la satisfacción en el trabajo. La felicidad personal puede incluir en muchas veces, el compromiso en el trabajo, la satisfacción y el compromiso afectivo con la empresa. Los aspectos de la felicidad deberían conceptualizarse y medirse en múltiples niveles, incluidas experiencias transitorias, actitudes individuales y actitudes colectivas. En todos los niveles, existe

evidencia de que la felicidad tiene consecuencias relevantes tanto en los trabajadores como para las empresas.

Asimismo, Stoia (2015) hace referencia que existen características donde cada trabajador evidencia ciertos índices de felicidad en el ambiente que labora, ello se puede evidenciar en su puesto de trabajo. La importancia del trabajo, una de las razones es porque si un empleado está disfrutando de su trabajo encontrará la manera de realizar la tarea con éxito incluso en las situaciones más exigentes y desafiantes, sin embargo, los empleados que son felices y disfrutan el trabajo, incluso en las situaciones más difíciles se pueden superar con facilidad. La felicidad en el trabajo significa disfrutar plenamente de su trabajo y amar lo que se realiza como funciones. El término "felicidad en el trabajo" está relacionado con el nivel de satisfacción, porque cada colaborador feliz está más satisfecho que un colaborador infeliz.

Con raras excepciones, la felicidad es una variable muy poco utilizada en las investigaciones académicas en cuanto a las experiencias de empleados en sus organizaciones. Esto no lo hace significativo para los investigadores ya que no están interesados en la felicidad de los empleados en el trabajo. Por el contrario, durante muchos años hemos estudiado un sin número de variables que tienen una considerable superposición respecto al extenso concepto sobre felicidad. Sin lugar a duda, el más central y de uso frecuente de estos es satisfacción laboral, que tiene una larga historia como variable independiente y dependiente en la investigación organizacional. En las últimas dos décadas, una serie de nuevas construcciones han surgido las que reflejan de alguna forma de felicidad o experiencia afectiva positiva en el trabajo. Lo que estos constructos tienen en común es que todos se refieren a percepciones agradables (actitudes positivas) o experiencias placenteras (sentimientos positivos, estado anímico, emociones, estados de flujo) en el trabajo. (Fisher, 2010)

La fisiología organizacional afirma que los factores que determinan la felicidad en el trabajo no son los mismos que causan infelicidad. También el estudio de Herzberg (1977) apoya esto y afirma que los incidentes que causan los sentimientos tienden a diferir de aquellos que causan sentimientos negativos, aquellos estados en su teoría motivador-higiene han identificado factores de higiene relacionados con insatisfacción (por ejemplo, salario, condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo)



y motivación. Por el contrario, los factores que se relacionan muchas veces con la satisfacción laboral y el bienestar en el trabajo (Herzberg, 1977). Los factores motivacionales también implican una emoción positiva correlacionada con un evento de logro, reconocimiento, trabajo desafiante, responsabilidad, autonomía, participación en las decisiones que se toman, sentido de importancia para una organización, progreso y crecimiento (Rodríguez, et al, 2011).

Cabe mencionar también que la variable felicidad también es vista desde una perspectiva filosófica donde, según como mencionan Domínguez e Ibarra (2017) los filósofos e investigadores sociales han dado una definición al término felicidad en una variedad de formas. La división más grande es entre vistas hedónicas. De la felicidad como sentimientos agradables y favorables. Juicios vs visiones eudaimónicas de la felicidad, involucrando lo que es correcto, significativo y / o productor de crecimiento. El enfoque hedónico (Diener, Oishi y Lucas, 2009) se ejemplifica mediante el estudio de bienestar subjetivo, el cual es considerado dentro de dos componentes correlacionados: juicios de satisfacción con la vida (evaluados globalmente también como en dominios específicos tales como relaciones, salud, trabajo, y el ocio), y afectar el equilibrio, o tener un preponderancia de sentimientos positivos y relativamente pocos o raros sentimientos negativos, el afecto, el estado de ánimo y las emociones consistentemente encuentran que la dimensión más importante al describir las experiencias afectivas de los individuos es el tono hedónico, o agrado-desagrado.

Diferentes teóricos conceptualizan la psicología positiva y tratan activamente de dar forma. El campo posteriormente, de diferentes maneras la teoría del bienestar, postulada por Seligman (2012), postula cinco dimensiones de cumplimiento holístico. Cada elemento contiene tres propiedades que incluyen la capacidad de contribuir al bienestar, de buscar su propio bien o como un fin en sí mismo, y de la exclusividad, o la capacidad de ser estudiado por su cuenta, independiente de los demás elementos. Las cinco dimensiones son: la emoción positiva, o la vida agradable, que abarca la felicidad y la satisfacción de vida. Si bien la felicidad era anteriormente el final de la psicología positiva, en este marco es un componente parte de un estado mayor, bienestar; el compromiso, similar al estado de flujo, implica la participación en una experiencia placentera. Seligman señala que, durante el

compromiso, la cognición y el afecto generalmente no están presente. Solo después de la actividad o evento uno refleja y proclama una sensación de disfrute; significado, o tratar con algo más grande que el yo, algo que trasciende, el egoísmo, es el tercer elemento. El significado es a la vez subjetivo, solo capaz de ser importante a la persona absorta en la actividad o defensa, y objetivo, al menos a través de la lente de la historia, de relaciones positivas, que son supremas en este modelo. Como animales sociales, teniendo las buenas relaciones con los demás son cruciales para la salud y la felicidad y finalmente; realización, que es una búsqueda individual. Lograr, o lograr, se puede hacer algo en una instancia o se le puede dedicar una vida ganando una lucha unir contra un amigo versus dedicar la vida de uno a sobresalir en el deporte ilustra la diferencia. (Vázquez y Hervás, 2014).

Por otro lado, Seligman (2002) manifiesta que la felicidad es una mezcla de bienestar hedónico y eudaimónico: La felicidad hedónica abarca altos niveles de afecto positivo y bajos niveles de afecto negativo, además de alta vida subjetiva de satisfacción, el bienestar eudaimónico se centra más en la creación de significado y propósito en la vida, Seligman ha desglosado aún más la noción de "felicidad auténtica" para indicar una vida que es una combinación de placer y compromiso. Las emociones positivas amplían nuestros procesos de pensamiento, que se pueden construir sobre tiempo y acumulado para crear un "reservorio de protección" sobre el cual una persona puede extraer durante tiempos desagradables o angustiosos. La vida comprometida se centra en el flujo, el compromiso, la absorción y el bienestar, mientras que la vida significativa abarca el servicio a algo más elevado que el yo.

La relación entre felicidad y el trabajo se obtiene la nueva teoría económica clásica que constituye el trabajo como un mal necesario y el desempleo son vistos como voluntarios. Según esta teoría, los individuos eligen estar desempleados porque prefieren recibir prestaciones por desempleo y disfrutar su tiempo de ocio en comparación con un salario insatisfactorio y el tiempo dedicado a trabajar. Eligen trabajar si el salario ofrecido supera un cierto umbral, lo que permite un aumento en el consumo con los mayores ingresos recibidos. En contraste, los psicólogos sociales afirman que el empleo posee valores no pecuniarios también. Ya en la década de 1930, se observó una comunidad desempleada en Austria, reveló que el desempleo tenía efectos perjudiciales efectos para individuos que conducen a una resignación

pasiva al reducir sus relaciones, eliminando su rutina diaria estructurada y sin la sensación de contribuir a la sociedad. Asimismo, se identifica que el trabajo es uno de los factores más importante que afecta la felicidad y afirma que mientras el trabajo genera ganancias de utilidad a través de un aumento ingresos y las posibilidades de consumo relacionadas, la mayoría de la gente no va a mostrar dificultades en obtener un trabajo (Krause, 2014).

Como conceptualización principal se hace mención a Alarcón (2000) define la felicidad según lo siguiente: “un estado afectivo de satisfacción que experimenta subjetivamente una persona” (p.101), es decir; aquella situación en la que el ser humano tiende a experimentar una serie de emociones agradables provocadas por el entorno en el que se encuentra. Esta nos lleva a lo siguiente: a) la felicidad está relacionado con aquellos sentimientos que provocan un grado de satisfacción en una persona; b) el simple hecho de ser denominado un “estado” conductual, tiene que ver con un factor momentáneo en la variable; c) la felicidad como la adquisición de “bienes”, se está feliz cuando se tiene algo anhelado; d) lo que promueve la felicidad son diversos (sociales, éticos, psicológicos, éticos, religiosos, materiales, etc.), se trata de factores que las personas asignan como algo valioso en sus vidas (Alarcón, 2006)

Según Alarcón (2006) refiere que la psicología positiva es considerada una ciencia de cada experiencia de la persona. La conceptualización de experiencia subjetiva, se define a un acontecimiento interno o sucesos personales, relacionados con mente y cuerpo, dicha teoría es con la que se define la Escala de Felicidad.

Finalmente, Alarcón (2006) en la Escala de Felicidad, menciona 4 factores que están sustentadas en la Teoría de la Psicología Positiva, las cuales son:

- Realización Personal: Este factor muestra indicadores de autosuficiencia, paz y/o cierta estabilidad emocional, todos aquellos factores anhelados que conducen a un nivel de felicidad.
- Alegría de vivir: Este factor da indicadores de la percepción de lo grandioso que es disfrutar de la vida, está relacionado con aquellos acontecimientos agradables en el transcurso de la vida y el estar bien con uno mismo.

- Sentido Positivo de la Vida: En dicho factor muestra indicadores marcados de pesimismo, tristeza, ansiedad, depresión y vacío existencial. Cada respuesta que este visto como rechazo, afirman un cierto nivel de felicidad.
- Satisfacción con la Vida: En dicho factor se mencionan indicadores de satisfacción relacionadas con cada meta u objetivo logrado por el ser humano o en su creencia de estar donde le corresponde o por otro lado, le falta poco para cumplir con su propósito.

La formulación del problema planteado en la presente investigación es ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima en docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote?

El presente estudio es de carácter psicométrico y su justificación se da de la siguiente manera:

En lo teórico aportará a nuevos conocimientos al igual que a futuras investigaciones relacionadas sobre la variable establecida en la investigación. Asimismo, brindará la validez y confiabilidad del instrumento en el campo laboral en el distrito.

En lo práctico, el estudio será de utilidad para tener una escala que demuestre un grado de validez y tenga una adaptación relacionada con la realidad en la que se encuentran las instituciones educativas, de igual manera, se ayudará significativamente a la psicología laboral.

En lo social, dicho estudio va a permitir proporcionar aportes nuevos en cuanto a las propiedades psicométricas del Instrumento en una población con profesores. Al igual que su ejecución con diversas instituciones a nivel nacional e incluso internacional.

En lo metodológico, este estudio es llevado a cabo por el interés de indagar los índices de felicidad de los colaboradores que se encuentran laborando en el distrito, porque en sus inicios, la escala fue creada con la finalidad de medir el grado de felicidad en estudiantes, pero con el transcurrir de los años se ha podido demostrar que también muestra un adecuado nivel de fiabilidad para medir el mismo constructo, pero en un ámbito laboral.

El objetivo general de la investigación es determinar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima en docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote.

Por otro lado, se mencionan los objetivos específicos los cuales son; determinar las evidencias de validez de los factores de la escala de felicidad de Lima en docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote, y hallar las evidencias de confiabilidad de los factores de la escala de felicidad de Lima en docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio es instrumental, según Alto, López y Benavente (2013) mencionan el tipo de diseño en las cuales están involucradas aquellas investigaciones en donde se puede analizar las propiedades psicométricas de instrumentos que presentan medida psicológica.

### 2.2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Operacional	Definición Conceptual	Factores	Escala de Medición
Felicidad	Según lo establecido por Alarcón (2009) la felicidad viene a ser “un estado de satisfacción, más o menos duradera, que experimenta el ser humano al obtener un bien deseado” (p. 413)	Los resultados del estudio serán obtenidos mediante el instrumento de Felicidad de Lima (EFL).	Sentido positivo de la vida: Este factor agrupa 11 ítems. (26, 20, 18, 23, 22, 2, 19, 17, 11,7,14)	Ordinal
			Satisfacción con la Vida: Este factor agrupa 6 ítems. (4, 3, 5, 1, 6, 10)	
			Realización Personal: Este factor agrupa 6 ítems. (24, 21,27,25,9,8)	
			Alegría por vivir: Este factor agrupa 4 ítems. (12, 15, 16, 13)	

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

En el presente estudio se tuvo en cuenta a las instituciones públicas de Nuevo Chimbote, para ello se consideró a los niveles de primaria y secundaria, los que conformaron un total de 1,105. (Tabla 1)

Las Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote, en primaria están conformados por 523 docentes, y secundaria por 582.

Tabla 1

Población objetivo conformado por docentes

I.E.	Primaria	Secundaria	Total
I.E. N°01	3		3
I.E. N°02	13	26	39
I.E. N°03	20	39	59
I.E. N°04	10	9	19
I.E. N°05	20		20
I.E. N°06	21	25	46
I.E. N°07	40	60	100
I.E. N°08	22	12	34
I.E. N°09	8	12	20
I.E. N°10	18	45	63
I.E. N°11	26		26
I.E. N°12	22	17	39
I.E. N°13	3		3
I.E. N°14	42	35	77
I.E. N°15	26	39	65
I.E. N°16	30	30	60
I.E. N°17	3		3
I.E. N°18	2		2
I.E. N°19	26		26
I.E. N°20	21		21
I.E. N°21	3		3
I.E. N°22	6	8	14
I.E. N°23	8		8
I.E. N°24	3		3
I.E. N°25		19	19
I.E. N°26		11	11
I.E. N°27	15		15
I.E. N°28		6	6
I.E. N°29	9		9
I.E. N°30		9	9
I.E. N°31	11	18	29
I.E. N°32	29	44	73
I.E. N°33	11	38	49
I.E. N°34	28	47	75
I.E. N°35	8		8
I.E. N°36	16	33	49
TOTAL	523	582	1,105

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local Ugel Santa (2018)

### 2.3.2. Muestra

Se utilizó la fórmula de poblaciones finitas con la finalidad de definir el tamaño exacto de muestra:

$$n = \frac{N z^2 P (1-P)}{(N-1) e^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.96

Proporción de P : **p** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** : 7,454

Error de Muestreo : **e** : 0.04

Tamaño de la Muestra : **n**

Sustituyendo datos:

$$n = \frac{(1,105)(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(1,105 - 1)(0.04)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 389$$

Según el resultado, la muestra será constituida por 338 docentes de las Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote en los niveles de primaria y secundaria.

### 2.3.3. Muestreo

Se llevará a cabo el muestreo probabilístico aleatorio estratificado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Según formula que detallo a continuación: (Tabla 2)

$$Ksh = \frac{n}{N} = \frac{389}{1105} = 0,3520$$



### Criterios de Inclusión

- Profesores que trabajen en Instituciones Educativas Estatales.
- Profesores que estén trabajando en Instituciones Educativas en Nuevo Chimbote.

### Criterios de Exclusión

- Profesores que laboren en Universidades.
- Profesores que se encuentren laborando en Instituciones Educativas de Chimbote.
- Profesores pertenecientes a Instituciones Educativas Privadas.

**Tabla 2**

Muestra estratificada según docentes por nivel de enseñanza

Colegio	N° muestra		Total
	Doc. Primaria	Doc. Secundaria	
Colegio N°01	1	0	1
I.E. N°01	5	9	14
I.E. N°02	7	14	21
I.E. N°03	4	3	7
I.E. N°04	7		7
I.E. N°05	7	9	16
I.E. N°06	14	21	35
I.E. N°07	8	4	12
I.E. N°08	3	4	7
I.E. N°09	6	16	22
I.E. N°10	9	0	9
I.E. N°11	8	6	14
I.E. N°12	1	0	1
I.E. N°13	15	12	27
I.E. N°14	9	14	23
I.E. N°15	11	11	22
I.E. N°16	1	0	1
I.E.N°17	1	0	0
I.E. N°18	9	0	9
I.E. N°19	7	0	7
I.E.N°20	1	0	1
I.E.N°21	2	3	5
I.E.N°22	3	0	3
I.E.N°23	1	0	1
I.E.N°24	0	7	7
I.E.N°25	0	4	4
I.E.N°26	5	0	5
I.E.N°27	0	2	2
I.E.N°28	3	0	3
I.E.N°29	0	3	3
I.E.N°30	4	6	10
I.E.N°31	10	15	25
I.E.N°32	4	13	17
I.E.N°33	10	17	27
I.E.N°34	3	0	3
I.E.N°35	6	12	18
	I.E. N°36		389

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local Ugel Santa (2018)

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

El estudio estará realizado en la técnica psicométrica, la cual es una medida extensa donde se involucran mediciones, marco teórico, aspectos de ética; independiente de la finalidad en la que esté realizada, está relacionado con la validez y confiabilidad de la escala de medida. De igual manera, la psicometría es una medida estandarizada donde se muestra resultados del constructo que se ha seleccionado para el estudio. (Argibay, 2006)

### Instrumento

El presente estudio va direccionado al análisis exacto de propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2006), dividido en 4 factores, que son: “alegría de vivir, satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida y realización personal”.

Las respuestas son de tipo Likert con puntuaciones de 1 a 5, las cuales están desarrolladas de forma totalmente en acuerdo a totalmente en desacuerdo, con 27 reactivos distribuidos de forma aleatoria. El tiempo de duración para aplicar el instrumento es entre 10 a 15 minutos aproximadamente, a una población con características que tienen una edad entre 25 a 60 años entre los dos géneros.

### Validez y Confiabilidad

La validez de la Escala ha sido dirigida desde dos puntos de vista diferente. En primer lugar, tenemos al que se sustenta en estudios que se relacionan entre felicidad u otras variables de tipo psicológico. En segundo lugar, el otro enfoque busca establecer el contenido interno de la Escala a través del análisis factorial: el análisis de componentes principales demostró 4 componentes que varían entre 1.50 a 8.59; el componente 1 muestra el 31.82% de varianza, por otro lado, los 4 componentes sumados determinan un 49.79% la sumatoria total en la varianza. La rotación ortogonal (Varimax) de la matriz de los componentes, agrupó eficazmente los 27 ítems en 4 factores independientes. El primer factor agrupa 11 ítems; los factores 2 y 3 tienen cada uno seis ítems; y el cuarto factor reúne cuatro ítems. (p. 103)

La correlación se llevó a cabo mediante la correlación entre escala – ítem, en donde se realiza consecutivas correlaciones entre reactivo y puntaje total, es por ello que fueron descartados 3 reactivos debido a que su correlación era baja, en comparación a los otros. En todas las correlaciones se mostró niveles significativos ( $p < .001$ ), pero, en el ítem 27 se obtiene la correlación más baja ( $p < .01$ ). La media de las correlaciones es también elevada ( $r = .511$ ;  $p < .001$ ). Dichos valores muestran evidencia de que todos los reactivos miden indicadores del mismo constructo al cual se contribuye de forma eficaz.

## 2.5. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente estudio, en un primer momento, se tuvo mucho respeto por el derecho de confidencialidad, por ello será protegido la información brindada por los participantes, la cual fue recaudada en este estudio, asimismo, con dicha información se comunicará a cada participante, la razón y las características del estudio, de igual manera, factores que pueden influenciar en su participación, es necesario recalcar que se está cuidando su bienestar psicológico así, como su dignidad, de igual manera, se tendrá en cuenta el respeto por la libertad para él evaluado dando a conocer que no está obligado a participar, todo ello a través del consentimiento informado.

### III. RESULTADOS

#### Análisis Descriptivo de los Ítems

**Tabla 1**

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la escala de felicidad.*

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Correlación ítem-total
Sentido positivo de la vida	26	4,23	,809	-1,539	3,394	,443
	20	4,42	,781	-1,840	4,565	,521
	18	3,96	,894	-1,001	1,280	,448
	23	4,35	,929	-1,808	3,321	,491
	22	4,30	,854	-1,830	4,307	,443
	2	4,34	,799	-1,609	3,426	,415
	19	4,52	,694	-1,820	4,604	,491
	17	4,05	,970	-1,381	1,923	,405
	11	4,11	,713	-1,359	4,317	,475
	7	4,37	,925	-1,827	3,417	,432
Satisfacción con la vida	14	4,35	1,090	-1,851	2,521	,317
	4	4,22	,644	-,998	3,833	,586
	3	3,84	,824	-,992	1,915	,417
	5	4,25	,734	-1,294	3,396	,522
	1	4,24	,597	-,502	1,830	,332
	6	4,23	,758	-1,554	4,424	,618
Realización personal	10	4,13	,692	-,974	2,852	,576
	24	4,02	,793	-1,493	3,715	,542
	21	3,99	,901	-1,611	3,235	,388
	27	3,31	1,069	-,589	-,345	,373
	25	3,91	,762	-,802	1,193	,431
	9	3,60	1,074	-,584	-,317	,350
Alegría por vivir	8	4,11	,756	-,939	1,620	,464
	12	4,46	,631	-1,372	4,157	,504
	15	4,11	,811	-1,742	4,954	,529
	16	4,19	,772	-1,620	4,782	,503
	13	4,12	,748	1,381	1,923	,500

*Nota:* DE=desviación estándar;  $r_{itc}$ =índice de correlación R corregido

En la tabla 1, el promedio de los reactivos se ubica entre 3,31 y 4,52; el grado de dispersión de las puntuaciones con respecto al promedio esta entre ,631 y 1,090; menos del 60% de los ítems presentan valores de asimetría entre -1,5 y 1,5, además el test de Mardia para la curtosis tiene un valor estadístico de prueba de 104,96 con p-valor de 0,00; menor que 0,05 por lo que se rechaza el supuesto de normalidad multivariante de los ítems, y finalmente, se observa que la correlación ítem-test varían entre ,317 y ,618; por lo que el grado de discriminación es aceptable ( $>.30$ ).

**Tabla 2****Índice de ajuste de la escala de felicidad**

	Índices de ajuste absoluto					Índices de ajuste de incremento			
	$\chi^2$ (gl)	GFI	AIC	AGFI	SRMR	RMSEA (IC 90%)	NFI	CFI	IFI
<b>Modelo</b>	1012,59 (318)	,907	1132,6	,970	,049	,055 (.070 - ,080)	,792	,730	,757

Nota: GFI=Goodness of Fit Index (índice de bondad del ajuste), AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index (Índice de bondad de ajuste corregido), RMR=Root Mean Square Residual (residuo cuadrático medio), RMSEA=Root Mean Square Error of approximation (error de aproximación cuadrático medio), NFI=Normed Fit Index (índice de ajuste normalizado), TLI=Tucker-Lewis coefficient (coeficiente de Tucker y Lewis), CFI=Comparative Fit Index (índice de ajuste comparativo), IFI= Incremental Fit Index (índice de ajuste incremental), AIC=Akaike Information Criterion (Criterio de información de Akaike)

**Descripción:**

En la tabla 2 se dan a conocer los índices de ajuste del modelo que ha propuesto el autor, donde todos cumplen con los requisitos preestablecidos como satisfactorios, donde GFI debe obtener un valor superior a 0.90, al igual que AGFI para indicar un buen ajuste (Jöreskog y Sörbom, 1986), RMSEA debe indicar valores inferiores a 0.08 para demostrar un buen ajuste (Steiger y Lind, 1980), finalmente, se puede mencionar que el modelo se ajusta a los datos que se han recolectado, solo los índices NFI (Bentler y Bonett, 1980), CFI (Bentler, 1990) e IFI se les considera como aceptables (Bollen, 1989).

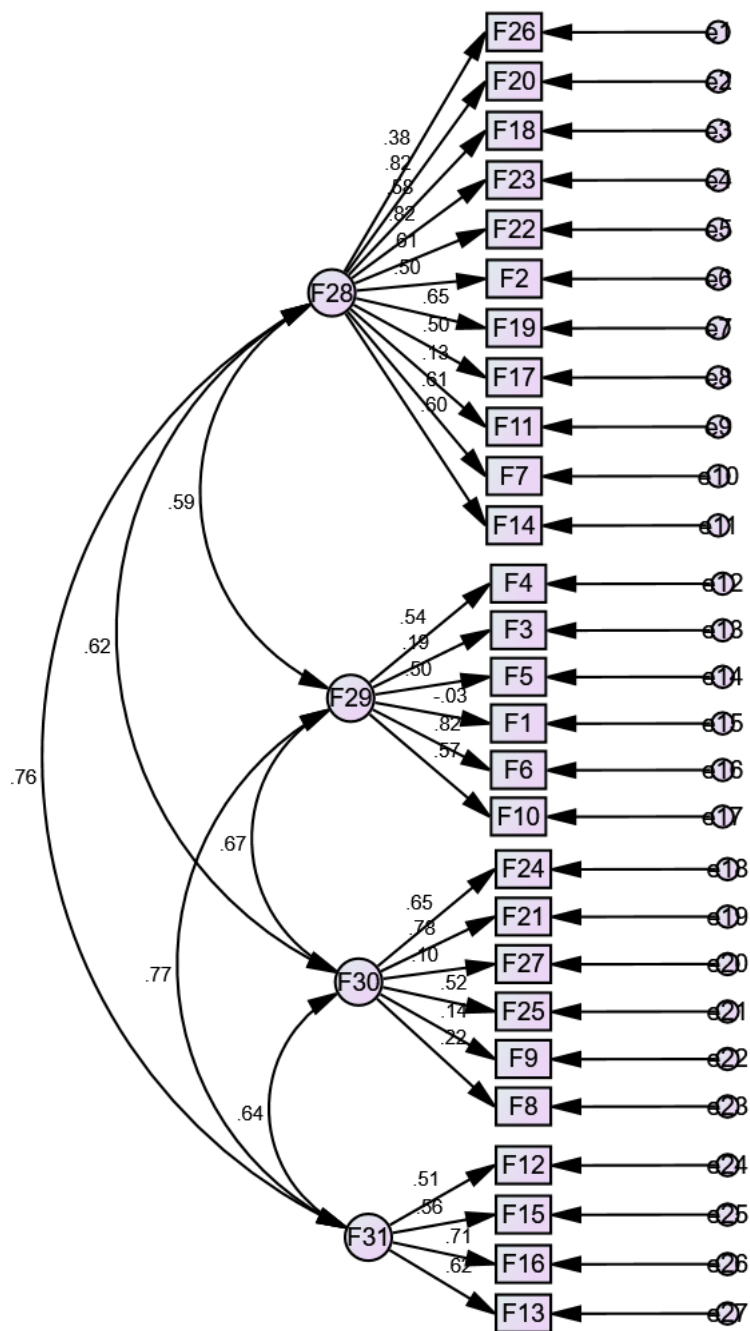


Figura 1. Estructura factorial de la escala de felicidad con Amos V26

**Tabla 3*****Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna de la escala de felicidad.***

Escala/dimensiones	M	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	$\omega$	IC de Confianza (95%)	
							Lim. Inf.	Lim. Sup.
<b>Felicidad</b>	<b>111,7</b>	<b>11,17</b>	<b>-,250</b>	<b>,410</b>	<b>27</b>	<b>,885</b>	<b>,861</b>	<b>,903</b>
Sentido positivo de la vida	47	5,53	-,925	,850	11	,808	,770	,840
Satisfacción con la vida	24,9	2,93	-,108	-,041	6	,782	,732	,820
Realización personal	22,9	3,07	,208	,143	6	,573	,477	,646
Alegría por vivir	16,9	2,23	-1,275	5,338	4	,740	,661	,812

Nota: DE=desviación Estándar;  $\omega$ =coeficiente Omega; M=Media; IC=Intervalos de Confianza; Lim. Inf.=Límite Inferior; Lim. Sup.= Límite Superior

**Descripción:**

El coeficiente Omega, se calcula porque las cargas factoriales de la figura 1 son diferentes entre ellos por lo que se incumple el principio de Tau equivalencia (McDonald, 1999), este resultado es de ,885 para la escala de felicidad y cuyo intervalo confidencial al 95% de confianza esta entre ,861 y ,903; que indica un coeficiente de fiabilidad aceptable (Campos y Oviedo, 2008).



#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 1 el análisis de datos da inicio con el análisis del promedio, desviación estándar, los índices de asimetría y curtosis de todos ítems, así como la correlación ítem-test corregida y el supuesto de normalidad multivariante a través del test de Mardia teniendo como software estadístico el r versión 3.6.1 (Martínez, R., Hernández J., y Hernández, V.; 2014). El promedio obtenido en relación a la media de los ítems oscilan entre 3,31 (media más baja, perteneciente al ítem 27) y 4,52 (media más alta, perteneciente al ítem 19), por otro lado en cuanto a la desviación estándar el promedio se encuentra entre ,631 y 1,090, finalmente en cuanto a la correlación ítem – test los resultados varían entre ,317 y ,618; encontrándose menor correlación en el ítem 14, y un nivel más alto en el ítem 6; asimismo en el nivel de discriminación todos los ítems se consideran aceptables ( $> .30$ ). En la investigación de Miranda (2017) se obtuvo resultados similares ya que en relación a la media los ítems oscilan entre 3,13, siendo el ítem 27 el puntaje más bajo, asimismo la media más elevada es de 4,22, donde está considerado el ítem 19, por otro lado, en cuanto a la correlación ítem – test se halló una similitud en cuanto al ítem con mayor nivel, el cual fue el ítem 6, obteniendo ,684, pero a diferencia de la correlación con menor nivel, se encuentra el ítem 21 con ,483. Finalmente existe una concordancia en la discriminación de los ítems ya que todos son aceptables ( $> .30$ ). Ya que, según Alarcón (2006) los ítems tienen correlación significativa siempre y cuando sean  $> .30$ .

El segundo objetivo del presente estudio es determinar las evidencias de validez de los factores de la escala de felicidad de Lima, en primer lugar; se determinó el valor del Chi-cuadrado el cual es 1012,59, en donde se evidencia que el instrumento tiene un mejor ajuste con la población de docentes, en comparación con el estudio de Moreno e Ibarra (2016) donde el valor del Chi-cuadrado es de 1316,964 y finalmente, en la investigación de Sánchez (2017) el valor es de 1453,916, en base a los valores se demuestra un mejor ajuste en la presente investigación ya que, cuanto más bajo sea el valor, mayor es el nivel de ajuste. Posteriormente, se procedió aplicar el análisis factorial confirmatorio con ayuda del método de Mínimos cuadrados Generalizados usando para ello la matriz de varianzas y

covarianzas en donde se calcularon los índices, (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2006) el GFI ,907; el AIC 1132,6; el AGFI ,970; el SRMR ,049; el RMSEA ,055; el NFI ,792; el CFI ,730; y finalmente, el IFI ,757. Se considera un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste absoluto GFI  $>$ ,90, AIC cuanto más pequeño es mejor, AGFI $>$ ,90, SRMR  $\leq$  ,08, RMSEA  $\leq$  ,06; y si los índices de ajuste de incremento NFI  $>$ .70, CFI  $>$  ,70 IFI $>$  ,70 se consideran aceptables (Campos y Oviedo, 2008), todo ello se calculó con ayuda del software estadístico AMOS 26. Además, se calculó a través del software estadístico r versión 3.6.1 el coeficiente de fiabilidad Omega (McDonald, 1999). Según la investigación de Miranda (2017) se encontraron resultados similares en cuanto al GFI donde se obtuvo ,974; en AGFI ,969 y finalmente en NFI donde se obtuvo, 966, lo que indica que dichos factores son considerados aceptables (Bollen, 1989).

El último objetivo implica determinar cuáles son las evidencias de confiabilidad de los factores de la escala de felicidad de Lima, donde el resultado se puede encontrar en la tabla 3, donde en índice de fiabilidad se encuentra en ,885 que indica un nivel aceptable, y cuyo intervalo confidencial al 95% de confianza esta entre ,861 y ,903. Por otro lado, se hizo también un análisis por áreas, donde en la dimensión de Sentido Positivo de la Vida se obtuvo un 0,80, en la dimensión Satisfacción con la Vida el índice encontrado es de 0,78, en cuanto a la dimensión de Realización Personal se obtiene un 0,57 y para finalizar, en la dimensión Alegría por vivir se encontró un nivel de 0,74; donde se encontró que 3 dimensiones presentan un nivel de fiabilidad aceptable, pero en la dimensión de Realización Personal se obtiene un nivel de fiabilidad bajo (Herrera, 1998) dichos resultados obtenidos en la tabla 3 son comparados con la investigación de Sánchez (2017) quien tuvo como población a colaboradores de una empresa, en sus resultados se encontró el mismo nivel de ,885 la cual fue obtenida a través del método de consistencia interna Alfa de Cronbach, en cuanto al nivel de fiabilidad encontrada en las dimensiones se obtuvo que Sentido Positivo de la vida el nivel de fiabilidad es de 0,82, en la dimensión Satisfacción con la vida se obtuvo 0,78, en cuanto a la dimensión de Realización Personal el índice es de 0,57 y finalmente, en Alegría por Vivir se tiene un 0,66, según dicho autor menciona que su población no se siente realizada profesionalmente y ello puede evidenciarse en nivel de fiabilidad de la dimensión. Por otro lado, en la investigación de Alarcón (2006) presenta un alto

índice de consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach=.916) donde indica de igual manera, una escala de valoración muy aceptable en cuanto a la escala global, por otro lado; el autor también obtuvo adicionalmente la fiabilidad de cada área a través del  $\alpha$  de Cronbach, donde se determinó que en la dimensión de Sentido Positivo de la vida su nivel de fiabilidad es de 0,88, en la dimensión Satisfacción con la Vida se obtuvo un 0,79, en la dimensión Realización Personal el índice se ubica en un 0,76 y finalmente en la dimensión Alegría por vivir se obtuvo un 0,72. De igual manera, en el estudio de Miranda (2017) se obtuvo mediante el coeficiente de omega una fiabilidad de .955 en la escala con una apreciación muy aceptable, también se obtuvo adicionalmente la fiabilidad de cada área a través del  $\alpha$  de Cronbach, donde se determinó que en la dimensión de Sentido Positivo de la vida su nivel de fiabilidad es de 0,90, en la dimensión Satisfacción con la Vida se obtuvo un 0,83, en la dimensión Realización Personal el índice se ubica en un 0,75 y finalmente en la dimensión Alegría por vivir se obtuvo un 0,79. Por otro lado, en la investigación de Vidal (2016) donde se obtuvo un nivel confiable por encima de 0.87, donde se confirma un nivel favorable para el constructo. Finalmente, se hace mención Moreno e Ibarra (2016) quienes en su investigación realizada en Venezuela, encontraron un nivel de confiabilidad de ,84 indicando un adecuado nivel. Los resultados relacionados a la validez y confiabilidad afirman que la Escala de Felicidad cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para considerarse como una medida válida y confiable (Alarcón, 2006). Para finalizar con el análisis de la tabla 3 se obtiene un nivel de fiabilidad alto en las dimensiones de Satisfacción con la Vida, Alegría por Vivir y Sentido Positivo de la Vida; pero en la dimensión de Realización Personal se tiene un nivel de fiabilidad bajo  $< 0,6$ , según un análisis social, se considera que la población no se siente realizada profesionalmente, debido a que en su gran mayoría los docentes son contratados, mas no son nombrados, y ello les aparta de una serie de beneficios, es por esta razón es que suelen realizar protestas, donde manifiestan sus desacuerdos.

Es importante recalcar que desde el año 2006 (año en el que se creó el instrumento) hasta la actualidad no se ha encontrado cambios significativos en relación a la fiabilidad, lo que demuestra también puede ser aplicada en los distintos ámbitos de la psicología. Asimismo, cabe recalcar la importancia de medir el nivel de felicidad por ser considerado en estado en el que el ser humano percibe el mundo de tal

manera que experimenta alegría, satisfacción, etc. Y al tener una escala validada que tiene la capacidad de medir dicho constructo, es de vital importancia seguir aportando a la investigación.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados encontrados en relación de las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en docentes de instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote, se puede concluir mencionando que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad para las instituciones u otras entidades con características similares a población estudiada. Es por ello, que el presente estudio, sirve como herramienta para ser utilizado por profesionales de la carrera de psicología que se desarrollan en el ámbito organizacional debido a que se contará con una escala válida y confiable según la realidad local, que con el pasar de los años no se ha encontrado diferencia en cuanto al nivel de fiabilidad del instrumento.

## V. CONCLUSIONES

- Se estableció la validez de constructo de la Escala de Felicidad, a través de la correlación ítem - test con una valoración donde se evidencia correlaciones el índice de discriminación de todos los 27 reactivos es aceptable ( $>.30$ ).
- Se determinó los niveles de índice de ajuste, utilizando el Análisis Factorial Confirmatorio, donde todos se ubicaron en un nivel satisfactorio, presentando los requisitos establecidos, según el modelo propuesto.
- Se determinó la fiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima a través del coeficiente de Omega, donde se obtuvo un nivel de fiabilidad aceptable.

## VI. RECOMENDACIONES

- Para futuras investigaciones que muestren interés en realizar un estudio con la variable felicidad, emplear otro método de validez, como la de criterio, como puede ser el considerado la concurrente y predictiva, con la finalidad de demostrar un nivel más amplio en cuanto a validez.
- Con respecto, a la confiabilidad, es recomendable aplicar un test – retest para obtener un mayor nivel en cuanto al coeficiente de estabilidad.
- Extender el trabajo de investigación, proponiendo un punto de corte, a través del uso de tablas con niveles alto, medio y bajo, con la finalidad de obtener resultados más específicos en relación a la variable.

## REFERENCIAS

- Agudelo, F. (2017). *Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas*. Gestión. Lima, Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187-noticia/>
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. *Revista Persona*, 3, 147 – 157.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99 – 106.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Editorial Universitaria.
- Alto, 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
- Argibay, J. (2006). Técnicas Psicométricas. Cuestiones de Validez y Confiabilidad. *Revista UCES*. 15 – 33
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P., Bonett, D. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*. 88(3), 588 – 606.
- Bollen, K. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Campos, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*. 10(5), 831 – 839.
- Claver, P.(2018).*ORH Observatorio de RRHH: En las ‘empresas felices’ la productividad de los empleados crece un 31%. Chile*. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/en-la-empresas-felices-la-productividad-de-los-empleados-crece-un-31.html>

- Costa, A. (2015). *Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica. El Comercio*. Recuperado en <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-cuatro-paises-felices-latinoamerica-189144>.
- Diener, E., Oishi, S., y Lucas, R. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. 1, 187-195.
- Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*. 21(1), 660 – 679.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12, 384 – 412.
- Hair, J. et al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6ª ed.). Nueva Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1977). Orthodox Job Enrichment: A common Sense Approach to People at Work. *Defense Management Journal*, 21 – 27.
- Jöreskog, K. y Sörbom, D. (1986). *Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood and Least Squares Methods*. Estados Unidos: Scientific Software, Inc
- Krause, A (2014). Happiness and Work. *IZA*. 1(1), 1-14.
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Nueva Jersey. Lawrence Erlbaum Associates, Inc



- Miranda, L. (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de la Provincia del Santa. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Revista Redalyc*, 37(2), 143-147.
- Moreno, Z. & Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar-Colombia*, 9(1), 16-34.
- Olsson, L. (2013). Happiness and Satisfaction with Work Commute. *Social Indicators Research*. 111, 255–263.
- Rodríguez, R., et al. (2011). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de la psicología del trabajo y de las Organizaciones*. 26(3), 235-253.
- Sánchez, K. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Piura.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness*. Barcelona. España. Litografía S.I.
- Seligman, M. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Estados Unidos. Nicholas Brealey.
- Stoia, E (2015). *Happiness And Well-Being At Work*. (Undergraduate thesis). University Jaume, Castellón.
- Steiger y Lind (1980). Structural Equation Modeling. *Multidisciplinary Journal*. 23 (6), 777-781.
- Vázquez, S. (2016). *La Felicidad en el Trabajo y en la Vida*. España. LID Editorial Empresarial.

- Vázquez, C y Hervás, G. (2014). *La Ciencia del Bienstar. Fundamentos de una Psicología Positiva*. Madrid. Ediciones Alianza.
- Vidal, A. (2016). *Adaptación de la Escala de Felicidad de Lima en trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana- 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA - EFL

##### Ficha Técnica

Nombre de la prueba:	Escala de la felicidad de Lima
Autor:	Reynaldo Alarcón Napuri
Procedencia:	Universidad Ricardo Palma
Año:	2006
Administración:	Individual / colectiva
Duración:	Diez minutos aproximadamente
Objetivo:	Evaluar el nivel de Felicidad
Aplicación:	Adolescentes, Jóvenes, universitarios y adultos
Significación:	Evalúa 4 factores de la vida F1: Sentido positivo de la vida (11 ítems = 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26) F2: Satisfacción con la vida (6 ítems = 1, 3, 4, 5, 6 y 10) F3: Realización Personal (6 ítems = 8, 9, 21, 24, 25 y 27) F4: Alegría de Vivir (4 ítems = 12, 13, 15 y 16)
Calificación:	Según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas, que están presentadas en escala Likert. Cinco alternativas: Totalmente de Acuerdo (TA), Acuerdo (A), Ni de Acuerdo ni Desacuerdo (NAD), Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD)
Material necesario:	Normas de aplicación e interpretación de la prueba Prueba Lápices

## Anexo 2

### ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

#### Datos Personales

Sexo: **M** **F**

Edad:.....

Ocupación:.....

I.E.: .....

#### Instrucción

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

Totalmente de Acuerdo (TA) Acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD)

Desacuerdo (D) Totalmente en Desacuerdo (TD)

ÍTEMS	TA	A	NAD	D	TD
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					
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 3

Tabla de Normalidad

Tabla

*Prueba de normalidad multivariante de las puntuaciones de la escala de felicidad*

	Test de Mardia	
	Estadístico	Sig.
Felicidad	104,96	0,000

Fuente: Base de datos en r

#### Anexo 4: Acta de aprobación de originalidad de tesis

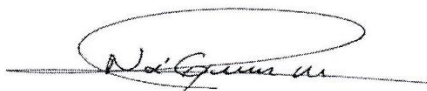
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

**“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NUEVO CHIMBOTE – 2018”**, de los estudiantes **Castillo Heredia, Ana Cristel y Chomba Diestra, María de los Ángeles**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 09 setiembre 2019



Dr. Hugo Martín Noé Grijalva


Docente

DNI: 02866477

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# Anexo 5: Pantallazo de Turnitin

feedback studio PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NUEVO CHIMBOTE 9 de 28



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NUEVO CHIMBOTE - 2019"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**AUTORES:**  
Castillo Heredia, Ana Crisbel (0000-0002-5801-4072)  
Chomba Diestra, María de los Angeles (0000-0001-8653-9741)

**ASESOR:**  
Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín (0000-0003-2224-8528)

**Todas las fuentes**

Coincidencia 1 de 138

Entregado a Universida...	25%
repositorio ucv.edu.pe	10%
Entregado a Pontificia ...	8%
tesis.pucp.edu.pe	6%
www.scribd.com	6%
docplayer.es	6%
Entregado a Colegio Ch...	4%
Entregado a Universida...	3%
Entregado a Universida...	3%
repositorio.uigv.edu.pe	3%
es.scribd.com	3%
repositorio autonomo.e...	3%
Entregado a Universida...	3%

Excluir fuentes

Página: 1 de 31 Número de palabras: 7188 Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chomba Diestra María de los Angeles  
D.N.I. : 71597199  
Domicilio : Las Brisas J' 34 - II Etapa  
Teléfono : Fijo : Móvil : 941861693  
E-mail : maria.chomba97@outlook.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chomba Diestra María de los Angeles  
Castillo Heredia Ana Cristel

Título de la tesis:

Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima  
en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de  
Nuevo Chimbote - 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 11-09-2019





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJ**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Chomba Diestra, María de los Ángeles**

---

INFORME TITULADO:

**ROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NUEVO CHIMBOTE – 2018**

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 11/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 14 (catorce)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Castillo Heredia, Ana Cristel

---

INFORME TITULADO:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NUEVO CHIMBOTE – 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 11/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 14 (catorce)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN