



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**VALIDACIÓN DE HAPPINESS AT WORK SCALE EN
UNA MUESTRA MULTIFUNCIONAL DE
TRABAJADORES PERUANOS**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

ANGELA SAMANTHA CHIO NAVARRO

Asesor:

Sergio Alexis Dominguez Lara

Lima – Perú

2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación es obtener indicios de validez estructural y consistencia interna de la Escala de Felicidad en el Trabajo (EFeT), así como correlacionar esta escala con medidas de personalidad y satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 276 participantes, el 54.71% fueron mujeres, la edad promedio fue de 41 años y predominantemente laboraban en Lima al momento de realizar el cuestionario. Se realizó un análisis factorial con el programa FACTOR y también correlaciones utilizando SPSS. Se utilizaron tres modelos para el análisis factorial. El primero con dos factores según los resultados del análisis paralelo, el segundo con cuatro factores de acuerdo a la teoría y el tercero con dos factores tomando en cuenta solo los de connotación positiva. Los resultados son satisfactorios para el primer y tercer modelo, pues el indicador KMO fue mayor a .82 en ambos casos. Del mismo modo, se obtuvo una adecuada validez estructural y consistencia interna y correlación positiva significativa entre las dos dimensiones positivas de la EFeT con diferente tamaño del efecto. Con respecto a la confiabilidad de las dimensiones los valores del alfa de Cronbach para ambas dimensiones fueron mayores a .83. En conclusión, solo dos dimensiones de la EFeT han sido validadas, la escala requiere de cambios de adaptación cultural para ser válida en el Perú.

Palabras clave: felicidad en el trabajo, satisfacción laboral, análisis factorial, adaptación, validación.

Abstract

The objective of this research is to obtain indicators of structural validity and internal consistency of the Happiness at Work Scale (EFeT), as well as to correlate this scale with measures of personality and job satisfaction. The sample consisted of 276 participants, 54.71% were women, the average age was 41 years and they predominantly worked in Lima at the time of the questionnaire. A factor analysis was performed using the FACTOR program and also correlations using SPSS. Three models were used for factor analysis. The first with two factors according to the results of the parallel analysis, the second with four factors according to the theory and the third with the positive dimensions of the scale. The results are satisfactory for the first and third models, since the KMO indicator was greater than .82 in both cases. In the same way, an adequate structural qualification and positive and significant coherence were obtained between the positive dimensions of EFeT with different effect size. With respect to the reliability of the dimensions, the values of the Cronbach's alpha for both dimensions were greater than .83. In conclusion, only two dimensions of the evaluation have been validated, the scale requires changes in cultural adaptation to be valid in Peru.

Keywords: happiness at work, job satisfaction, factor analysis, adaptation, validation.

Introducción

En la actualidad, las empresas han pasado por grandes cambios, desde la manera de administrar sus actividades y funciones propias del negocio hasta la gestión del personal. Las empresas actualmente se preocupan en su personal tanto como en su actividad principal de negocio. Es por esto que existen áreas interesadas por el personal trabajador en la empresa. Según Comin (2007) los departamentos interesados por el bienestar laboral aparecieron durante la revolución industrial en el siglo XIX cuando se empezó a mostrar más interés por los trabajadores ya que muchos de ellos no se encontraban conformes por la mecanización de sus tareas. Es en ese entonces que ante la consecuencia de pérdida de dinero por las repetitivas huelgas de trabajo, paralizaciones de trabajo, baja productividad y disconformidades de los trabajadores, las empresas empezaron a mostrar más interés en sus empleados e intentar solucionar y prevenir los problemas que estos puedan percibir en la organización.

A inicios del siglo XX, Taylor (1911) incorpora el concepto de la administración de personal, la cual se centraba en planillas, contratos y asistencia del personal. Actualmente, el Área de Recursos Humanos ha incorporado nuevas áreas que con el tiempo han cambiado en funciones y objetivos como las de capacitación y desarrollo, bienestar social, selección de personal, comunicación interna, responsabilidad social, clima y cultura organizacional.

Adicionalmente, según Díaz (2011), cuando el factor humano se relaciona de manera negativa con las condiciones laborales, puede generar consecuencias nocivas para las personas como ansiedad, depresión y problemas del corazón. No solo tiene implicancias negativas a nivel personal, sino también a nivel de empresas, pues se ha relacionado la felicidad y productividad del trabajador (Aliaga, Gantier & Herrera, 2015). Si los empleados son felices, estarán en mejores condiciones para poder realizar un buen trabajo, incrementarán esfuerzos en realizar sus tareas y esto hace que estas sean más productivos. (Oswald Proto & Sgroi, 2015).

Dado que los empleados son quienes hacen que las empresas lleguen a sus objetivos y que diversos estudios han identificado una relación entre la felicidad de los empleados y los buenos resultados para la empresa (Dutschke, 2013; Harrison, Newman & Roth, 2006;

Judge & Bono, 2001), esto ha generado que las organizaciones sean conscientes de cualquier dificultad que los empleados tengan en su ambiente laboral.

Por los motivos expuestos, es necesario conocer la realidad acerca de la felicidad de las personas en su lugar de trabajo, ya que sería beneficioso para la empresa y principalmente para el área de la gerencia de recursos humanos ya que debe conocer cómo el trabajador se siente en la organización, haciendo que tanto la empresa como el empleado puedan crecer y fortalecerse. De este modo, las empresas pueden realizar un cambio en las estrategias en la empresa promoviendo no solo la atracción del talento sino también su retención.

De acuerdo con las nuevas concepciones, la *Felicidad en el trabajo* (FeT) se define como la experiencia de bienestar subjetivo en el trabajo que implica interacción entre las experiencias individuales del empleado así como las experiencias organizacionales y operacionalmente se define como una experiencia de bienestar subjetivo en el trabajo caracterizada por un alto nivel de experiencias positivas a nivel individual y organizacional así como bajos niveles de experiencias individuales y organizacionales negativas (Singh & Aggarwal 2018).

Del mismo modo, FeT es un concepto que proviene del concepto de felicidad que ha sido estudiado desde la perspectiva psicología por Diener, Sandvik, Seidlitz y Diener (1993). Este concepto ha evolucionado desde ser considerado por Carr (2004) como un sinónimo de bienestar subjetivo hasta la definición que se tiene actualmente según Singh y Aggarwal (2018) como la experiencia de bienestar subjetivo en el trabajo descrita líneas arriba. En la presente investigación se utilizarán las cuatro dimensiones definidas por Singh y Aggarwal (2018): *Sentimientos de desagrado hacia el trabajo*, *Flow y motivación intrínseca*, *Experiencias de apoyo a nivel organizacional* y *Falta de apoyo organizacional*.

Los sentimientos de desagrado hacia el trabajo se ven reflejados en la dificultad de un trabajador para interactuar con su jefe, en el estrés que perciben y en la intención que tienen para retirarse de su trabajo (Singh & Aggarwal 2018). También se ha encontrado que en la industria hotelera, uno de los factores más importantes para la permanencia en un puesto de trabajo es la administración y gerencia, específicamente, el autor indica que adaptar el estilo de gestión a la demografía, así como brindar autonomía y seguridad en el trabajo, fomentan la permanencia en el puesto de trabajo (Abraham, 2019).

La literatura también tiene presente que estos sentimientos negativos o de desagrado hacia el trabajo pueden estar basados en un desagrado hacia una persona específica, como puede ser su jefe directo o una mala relación entre empleado y empleador, esto se puede deber a que este microgestiona a sus trabajadores, no sabe qué están haciendo o por no respaldar a sus trabajadores, entre otras (Law, Hills & Hau, 2017). Por tanto, la misma autora brindó una serie de recomendaciones como no tomar el disgusto como personal, tratar de empatizar con el empleado u ofrecer ayuda al empleado, entre otras; para hacer frente a estos inconvenientes, desde el punto de vista de un jefe.

En cuanto a *flow* y *motivación intrínseca*, el término *Flow* se describe como una experiencia subjetiva de enfrentar obstáculos de acuerdo al nivel de habilidad, es decir, retos justos para las capacidades del individuo, a través de una serie de metas. Para alcanzar el estado de *flow* es necesario que también se procese una retroalimentación sobre el avance y que se tomen medidas sobre la base de la retroalimentación recibida. Quien se encuentra en estado *flow* posee las siguientes características: concentración de una manera intensa y enfocada en lo que realiza en el momento, pérdida de conciencia propia reflectiva (pérdida de la conciencia de uno como actor social), sentimiento de que uno puede controlar sus propias acciones, sentimiento de que uno puede manejar la situación porque sabe cómo responder a lo que pueda pasar y distorsión de la existencia temporal (típicamente, el sentimiento de que el tiempo ha pasado más rápido de lo normal y una experiencia de que la actividad es intrínsecamente gratificante, como si el fin -meta- fuera una excusa para el proceso) (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014).

Cuando se relaciona *flow* en situaciones en el ambiente laboral, se puede definir como una experiencia a corto plazo caracterizada por la absorción, disfrute y *motivación intrínseca* donde absorción se refiere a un estado en el que la persona se encuentra en concentración total y si se relaciona al trabajo, es cuando el empleado se concentra en su trabajo y no es consciente del tiempo que transcurre. Asimismo, cuando un empleado se encuentra en un estado de *flow*, tiende a disfrutar lo que realiza, sintiéndose feliz, positivo de la calidad de su trabajo y satisfecho de la actividad o tarea que realiza (Bakker, 2005 & Csikszentmihalyi, 2013).

Las *experiencias de apoyo a nivel organizacional* se refieren a los mecanismos y direcciones que provee la empresa para facilitar el trabajo, es decir, las herramientas y/o lineamientos que una empresa brinda a sus trabajadores para tener un horizonte claro y un

ambiente que facilite el trabajo (Singh & Aggarwal, 2018). En la literatura se ha estudiado cómo un ambiente de trabajo puede tener implicancias negativas para la permanencia de un trabajador en una empresa. Por ejemplo, Abualrub, El-Jardali, Jamal y Abu, 2016 (2016) encontraron que la intención a permanecer en una organización está asociada a un ambiente de trabajo de apoyo, así como a la satisfacción con el trabajo.

Por el contrario, la *Falta de Apoyo Organizacional* se define como la ausencia de lineamientos y reconocimiento al mérito en una empresa, es decir, es la falta de mecanismos y normas que fomenten el trabajo en equipo y el adecuado reconocimiento de los méritos de los trabajadores (Singh & Aggarwal, 2018). Previo a la explicación de las relaciones pre-existentes de la FeT con otras variables, es importante notar que no se puede ahondar en la presentación de antecedentes, ya que la literatura no ha cubierto este gap, pues la escala es de reciente creación.

FeT y sus dimensiones, se han asociado a diversos variables personales y organizacionales. En primer lugar, partiendo de la visión hedónica de la felicidad, es decir, la búsqueda de sentimientos placenteros y juicios favorables para uno mismo, se puede entender la relación con la personalidad. Por ejemplo, diversos estudios reportan que la felicidad se asocia positivamente con extraversión (Alarcón, 2006; DeNeve & Cooper, 1998; Diener, 1984; Hills & Argyle, 2001a). También se ha encontrado que la felicidad es altamente correlacionada con variables afectivas como alegría y sociabilidad (Csikszentmihalyi & Hunter 2003).

Las escalas de personalidad son distintas y se remontan a varios años atrás cuando Cattell (1945) realizó su estudio sobre personalidad donde de una lista de 18,000 palabras asociadas a la personalidad de los individuos obtuvo 12 factores. Posteriormente, otros autores (Fiske, 1949; Norman, 1963) lograron replicar el estudio de Cattell, pero únicamente con cinco factores ortogonales. Finalmente, Goldberg (1990) utilizando una base de 1790 y posteriormente 1431 rasgos de personalidad, encuentra que efectivamente estos se agrupan de tal manera que dan lugar a los Cinco Grandes Factores o *Big Five Factors*.

En segundo lugar, utilizando nuevamente la definición hedónica de la felicidad, es que la satisfacción en el trabajo, entendida como el estado emocional resultado de la evaluación entre los valores del trabajo y el cumplimiento de estos valores con el trabajo

actual (Locke, 1969), se torna similar a la Felicidad en el Trabajo. Por ejemplo, Singh y Jha (2008) reportan que la felicidad está altamente correlacionada con la satisfacción.

La Satisfacción Laboral puede ser entendida de alguna de las siguientes dos maneras: según Judge y Hulin (1993), es el grado en el que una persona se siente satisfecha en su trabajo o según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), quien expuso “La teoría de los dos factores”: El factor extrínseco el cual se refiere a las condiciones que el individuo tiene en el trabajo como remuneración / salario, políticas organizacionales, supervisión y seguridad en el trabajo, y el factor intrínseco que también es llamado factor motivador que se refiere a la realización, promoción, reconocimiento, responsabilidad y trabajo estimulante. Ambos surgieron después del trabajo seminal de Hoppock (1935) quien propuso la primera investigación sobre satisfacción laboral, obteniendo los primeros resultados sobre la satisfacción laboral donde variables como fatiga, monotonía, supervisión podrían afectar la satisfacción laboral de los individuos.

Por otro lado, en el ámbito organizacional la felicidad en el trabajo se ha correlacionado de manera positiva con la productividad (Dutschke, 2013; Staw, 1986) ambos estudios evaluaron dicha relación en una población multisectorial y en países culturalmente distantes al Perú y la India. Asimismo, también se ha encontrado relación de felicidad en el trabajo con el rendimiento (Harrison et al., 2006; Judge & Bono, 2001). En otras palabras, los resultados de las empresas están en cierta medida condicionados a la felicidad que puedan experimentar los empleados de la misma

Usualmente se utilizan las variables latentes felicidad en el trabajo, satisfacción con el trabajo y bienestar en el trabajo de manera intercambiable. No obstante, la diferencia radica en que la FeT es una experiencia de bienestar subjetivo en el trabajo que involucra experiencias del trabajador a dos niveles: el nivel organizacional y el nivel individual; mientras que la satisfacción con el trabajo según Locke (1969) es el estado emocional placentero resultado de la evaluación del trabajo sobre la consecución de los valores del trabajo, que son todas aquellas acciones que uno toma para ganar y/o mantener algo.

Por otro lado, FeT según Fisher (2010) es un concepto paraguas que incluye la satisfacción con el trabajo y se puede reflejar en tres diferentes niveles: nivel transitorio, nivel personal y a nivel de unidad o grupal. Mientras que según Currie (2001) el bienestar de los trabajadores en el trabajo es la salud física y mental de la fuerza de trabajo. Por tanto,

según lo descrito anteriormente además de que el origen de la satisfacción con el trabajo según Locke (1969) proviene de la teoría de las emociones de Rand (1961) mientras que la felicidad en el trabajo se deriva de la psicología positiva, se puede indicar que estos términos no deben ser utilizados como sinónimos.

La variable latente de felicidad en el trabajo tiene diferentes formas de operacionalización por ejemplo la Escala de Felicidad en el Trabajo creada por Salas-Vallina y Alegre (2018) es una versión reducida con nueve ítems de la escala de 31 ítems que cuenta con 3 variables latentes de primer orden que son Compromiso, Satisfacción laboral y Compromiso Afectivo Organizacional los que a su vez conforman la variable latente de segundo Felicidad en el Trabajo. El modelo estructural se mantiene, es decir, las variables de primer y segundo orden no son modificadas, excepto por la cantidad de ítems que cada una posee. Con el fin de comprobar si es que la escala acortada tiene el mismo funcionamiento que la versión larga, los autores la correlacionaron y algunos antecedentes de la escala original como capacidad de aprendizaje organizacional y liderazgo transformacional, así como también con algunas variables de las que FeT es antecedente como el comportamiento de ciudadanía organizacional, mostrando resultados positivos para las tres variables. La escala acortada fue validada con data extraída en España e Italia.

La Escala de Felicidad en el Trabajo de Dutschke, Combadão, Jacobsohn, Guillen Gestoso y Sánchez-Sevilla (2017) o también llamada la “*Organizational Happiness Scale*” está basada en el estudio previo realizado por Dutschke (2013), y desarrollada en España y Portugal. Esta escala consta de cinco factores: relaciones laborales, reconocimiento y respeto, aprendizaje continuo y desarrollo personal, sostenibilidad y balance trabajo/familia, y liderazgo. La presente escala toma también como referencia el concepto paraguas sobre Felicidad en el Trabajo que introdujo Fisher (2010).

Orientada a la evaluación del mismo constructo también existen otras escalas como la Encuesta de FeT (Happiness Works Ltd, 2016) y SMILES (Andrew, 2011), así como las escalas desarrolladas por Ryff (1989) llamada Escala de bienestar psicológico, Schaufeli y Van Rhenen (2006) llamada la escala de bienestar afectivo relacionado al trabajo, Tatiane y Tamayo (2008) llamada Escala de bienestar en el trabajo o Lutterbie y Pryce-Jones (2013) llamada Escala de FeT basada en The iOpener Institute for People and Performance

Este estudio se enfoca en la escala que fue elaborada por Sanjay Singh y Yogita Aggarwal en el año 2018, esta escala fue escogida debido al rigor académico con el que fue elaborada, además de que es una escala que abarca diferentes dimensiones de la felicidad sin ser extensa, esta cuenta con cuatro dimensiones y 12 ítems fue desarrollada bajo la técnica de métodos mixtos, es decir, combinación de métodos cualitativos y cuantitativos en tres etapas. Asimismo, durante la evaluación de la escala, se tomó en cuenta el análisis psicométrico empleado por los autores. Por tanto, se presenta la investigación en mención como único antecedente para comparación, pues a la fecha no se han realizado estudios similares sobre Felicidad en el Trabajo.

Durante la primera etapa, se realizó una encuesta con preguntas abiertas a 680 personas que trabajan en la India, de las cuales 260 resultaron viables para continuar con la investigación. En la encuesta se les preguntó a los participantes sobre eventos asociados a la felicidad en el trabajo tanto del año previo a la encuesta como del año siguiente a la encuesta. Del mismo modo, se preguntó sobre eventos asociados a la felicidad en la vida cotidiana, con el fin de obtener un punto de referencia y permanecer únicamente con aquellas respuestas relacionadas a *Felicidad en el Trabajo*. La codificación de la data se realizó mediante el enfoque “Noticing-Collecting-Thinking” partiendo de los principales conceptos asociados a FeT y aquellas respuestas que no se asociaban se codificaron de manera inductiva, es decir, partiendo de ejemplos específicos para generar variables y categorías posteriormente.

Esta etapa concluyó con la creación de 118 códigos, donde se incluyeron además de variables relacionadas a *Felicidad en el Trabajo*, variables relacionadas a infelicidad en el trabajo que aunque no fueron preguntadas directamente, los participantes las mencionaron. Esto generó resultados a dos niveles principalmente, variables relacionadas a la organización como soporte e instalaciones de la organización, colegas y jefes. Así como variables a nivel individual como relacionamiento, oportunidades de crecimiento, salario, entre otras.

Durante la segunda etapa de la investigación, se realizó un cuestionario basado en los códigos que se encontraron en la etapa previa, este cuestionario contaba con 65 preguntas o ítems, representados a través de variables manifiestas con escala de Likert del 1 al 7. Los ítems creados fueron fraseados tanto de manera positiva como de manera negativa. La muestra fue recogida en dos olas, la primera se envió la encuesta a 750 personas que trabajan y se obtuvo 314 respuestas y 280 encuestas válidas para la investigación. La segunda ola se

administró personalmente en entrevistas con los participantes y se consiguió 259 encuestas válidas de un total de 270 realizadas.

Esta etapa concluyó con la creación de cuatro factores en los que se utilizaron 16 ítems de los 42 que cumplieron con el criterio de correlación ítem-total mayor a .30 para estudios exploratorios, no hubo correlaciones ítem-total negativas dando evidencia de la ausencia de errores de fraseado, error muestral o error de selección de alternativa. Los cuatro factores creados el 56% de la varianza total y tenían autovalores mayores a 2.34. Estos cuatro factores fueron llamados como las dimensiones que son resultado final de la investigación, *Sentimientos de desagrado hacia el trabajo* (cuatro ítems; $\alpha = .75$), *flow y motivación intrínseca* (5 ítems y $\alpha = .71$), *experiencias de apoyo a nivel organizacional* (4 ítems y $\alpha = .73$) y *Falta de apoyo organizacional* (tres ítems y $\alpha = .72$). Adicionalmente, se realizaron correlaciones entre los puntajes de las dimensiones y el puntaje total de la prueba. Se encontró que las correlaciones estaban de acuerdo a lo conceptualmente propuesto, correlación positiva con *flow y motivación intrínseca* y *experiencias de apoyo a nivel organizacional*; y correlación negativa con *sentimientos de desagrado hacia el trabajo* y *Falta de apoyo organizacional*.

Durante la tercera etapa de la investigación se realizó nuevamente una encuesta a personas de la India que estén trabajando durante el tiempo que se realizó la encuesta. Además, se correlacionó los resultados de Felicidad en el Trabajo con los resultados de cuatro escalas, el cuestionario de felicidad de Oxford, Afecto Positivo y Negativo (PANAS), Satisfacción con la vida y el test de Orientación de la vida, obteniendo resultados dentro de lo esperado, es decir, correlaciones positivas con aquellas que denotan un sentido positivo y negativas con aquellas que no.

Con respecto a la validación de la escala propuesta, se realizaron modelos tanto formativos como reflectivos a fin de conocer cuál modelo presentaba los mejores índices de ajuste. El modelo que incluía todos los ítems poseía criterios de ajuste adecuados, pero no eran totalmente satisfactorios ($\chi^2/df = 3.335$, GFI = .904, CFI = .921, SRMR = .074, RMSEA = .077, AIC = 405.539), a fin de obtener mejores resultados en los criterios de ajuste se eliminaron progresivamente diferentes ítems hasta llegar a un total de cuatro ítems eliminados con un mínimo de tres por factor de primer orden. ($\chi^2/df = 1.635$, GFI = .969, CFI = .985, SRMR = .039, RMSEA = .040, AIC = 135.55). Todos los modelos reflectivos presentaron mejores resultados que sus contrapartes formativas.

Por todo lo expuesto, el objetivo del presente estudio fue obtener las primeras evidencias de confiabilidad y validez de la Escala de Felicidad en el Trabajo en trabajadores peruanos.

Actualmente según estadísticas del INEI la Población Económicamente Activa (PEA) es más de 17 millones en el Perú. Esto sumado a la creciente preocupación de las empresas por su personal, el dinamismo entre la fuerza trabajadora y las organizaciones, así como la movilidad laboral, han llevado a que las empresas actúen congruentemente y establezcan mecanismos para retener a sus trabajadores (Coetzee, Potgieter, & Ferreira 2018).

A pesar de que existen áreas que se ocupen del bienestar del personal, solo existe un estudio sobre la felicidad en los trabajadores peruanos realizado por Trabajando.com, People First y Reputación e Innovación (2016), donde indican que, de los peruanos encuestados, solo el 35% son felices en su trabajo, siendo Perú uno de los últimos del ranking, sin embargo, no existe un informe completo de lo referido por lo cual no hay una evidencia psicométrica. Asimismo, la tasa de rotación de personal se ha mantenido en un 2.7% en la última década según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018)

De este modo, es importante realizar la validación cultural del test de Felicidad en el Trabajo de Singh y Aggarwal (2018) ya que el concepto de FeT no ha sido trabajado en el Perú y es necesario para las empresas evaluar el nivel de felicidad en sus empleados, para así poder generar planes de acción que permitan a las empresas mejorar sus niveles de felicidad y, en consecuencia, mejorar la productividad y rendimiento de sus empleados.

Método

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental, transversal e instrumental (Ato, López & Benavente, 2013), pues no se alteran las condiciones en las que se manifiestan las variables, se llevó a cabo en un momento determinado a un grupo de personas aleatoriamente definido y se realiza con el fin de adaptar lingüísticamente, validar y analizar psicométricamente la escala de Felicidad en el Trabajo de Singh y Aggarwal (2018). El diseño de la investigación es psicométrico, pues está orientada a la estandarización de la escala propuesta (Ato et al., 2013).

Participantes

Para el presente estudio, la muestra estuvo conformada por 276 encuestas válidas, de un total de 447 encuestas totales. Se hicieron preguntas de control para que la muestra fuera únicamente de personas que laboran actualmente o que hayan tenido una experiencia laboral en el pasado cercano (menos de 1 año), además se excluyeron a los dueños, accionistas o gerentes, pues no era posible determinar si estos interactúan de manera continua con un jefe inmediato. Los participantes fueron seleccionados por medio de un muestreo no intencional y aleatorio.

Con respecto a las características de la muestra, el 54.71% son mujeres y 45.29% varones. El rango de edades está comprendido entre los 18 y 73 años ($M= 41$; $DE= 11,5$). Con respecto al estado civil, el 43.2% es Casado (a), el 37.3% es Soltero (a), el 11.8% es Conviviente y el 7.7% restante está dividido entre viudo y divorciado. Asimismo, el 37.6% de los encuestados posee estudios universitarios completos, el 35.5 % estudios de posgrado, y el resto, es decir, 26.8% tienen estudios universitarios en curso o algún grado menor. Además, el 58.5 % ocupa puestos a nivel de jefe, el 18.1% a nivel de Analista, y el resto, 23.3%, tienen algún cargo menor a Analista. Con respecto al tiempo de permanencia en el puesto, el rango está comprendido entre 6 y 540 meses ($M= 66.50$ y $DE= 76.48$). De manera similar, la permanencia en la empresa tiene un rango entre 1 y 630 meses ($M=98.82$ y $DE= 101.30$). Finalmente, el 91.6% trabaja en el sector privado y el resto, 8.4%, en el sector público.

Instrumentos

Escala de Felicidad en el Trabajo (EFeT; Singh & Aggarwal, 2018). Esta escala mide la Felicidad en el Trabajo de los individuos que está compuesta de 12 ítems divididos en cuatro dimensiones: *Sentimientos de desagrado hacia el trabajo*, *Flow y motivación intrínseca*, *Experiencias de apoyo a nivel organizacional* y *Falta de apoyo organizacional*, utilizando una escala Likert de siete puntos de nivel de acuerdo. Con respecto a los indicadores de confiabilidad, el alfa de Cronbach para la escala es de .72, lo cual indica que es satisfactorio. Esta escala fue desarrollada en tres etapas utilizando métodos mixtos y sobre una muestra de 680 personas.

Big Five Inventory (BFI-15p; Dominguez-Lara & Merino-Soto, 2018). Esta escala de autorreporte que está compuesta por una escala Likert de nivel de acuerdo de cinco puntos la cual contiene 15 ítems divididos en 5 dimensiones tales como: *Extraversión*, *Afabilidad*, *Responsabilidad*, *Neuroticismo* y *Apertura*. La confiabilidad en esta escala presenta los siguientes indicadores: el alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones de personalidad se encuentra entre .567 y .763, el alfa ordinal entre .634 y .851 y el coeficiente omega .655 y .851. Si bien los indicadores son bajos, estos son suficientes para que la escala sea empleada en estudios grupales.

Escala de Satisfacción con el trabajo S21/26 (Meliá, Padrilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomás, 1990). Esta escala de autorreporte está compuesta por 26 ítems los cuales se dividen en seis componentes. Estos evalúan la percepción individual de la satisfacción de manera global y de acuerdo a específicas facetas en un contexto laboral. Para la presente investigación, se utilizó la versión validada en Perú por Dominguez-Lara, Calderón-De la Cruz y Arroyo-García (2016), la cual está compuesta por 26 ítems divididos que se responde a una escala Likert de cinco puntos de nivel de acuerdo en cuatro dimensiones: *Satisfacción intrínseca*, *Satisfacción con la supervisión*, *Satisfacción con la participación* y *Satisfacción con la calidad de producción*. Con respecto a los coeficientes de validez son todos satisfactorios. El alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones de satisfacción se encuentra entre .757 y .855, el alfa ordinal entre .660 y .862 y el coeficiente omega .662 y .870.

Procedimientos

Fase 1: Adaptación lingüística y de contenido del instrumento

En esta primera fase, se envió la escala original en inglés a diferentes profesionales con experiencia en investigación y desempeñándose en funciones relacionadas a negocios. Las tres personas a las que fue enviada la escala en inglés poseen nivel avanzado de inglés. Se utilizó predominantemente la traducción de uno de los tres participantes quien es consultor de negocios y posee experiencia en investigación, se complementó la traducción del test con las dos traducciones adicionales.

Posteriormente, se envió la versión en español del test, así como la versión en inglés a cinco psicólogos, con perfiles diferentes, para que realicen la validación de contenido de la escala. Se les brindó a los cinco jueces expertos un formato para la que brindaran su opinión respecto a la representatividad de los ítems y posteriormente con los resultados de su validación mediante la V de Aiken, donde todos los ítems obtuvieron puntajes mayores al umbral requerido de .5 incluso con el intervalo de confianza al 95%. Se adoptaron las recomendaciones de los jueces expertos para mejorar la redacción de algunos de los ítems.

Fase 2: Consentimiento Informado y Aplicación de los instrumentos

En primer lugar, se solicitó a una institución una base de datos de correos electrónicos de trabajadores de múltiples empresas de diversas zonas del País. En segundo lugar, se creó un formulario de Google para la recolección de las respuestas dividido en dos partes: la primera consistió en el consentimiento informado sobre el estudio y la segunda con las siguientes escalas: Happiness at Work Scale, Satisfacción con el trabajo S21/26 y Big Five Inventory (BFI-15p) y se hicieron preguntas de control para que la muestra fuera únicamente de personas que laboran actualmente y no sean dueños o accionistas de la empresa donde laboran, luego se creó una macro en excel para enviar el formulario por correo electrónico realizando una presentación de la universidad, tesista y el link del formulario en el cuerpo del correo. Se esperaron las respuestas por un lapso de 15 días.

Fase 3: Análisis de datos

Se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para encontrar evidencia de que los ítems se asocian naturalmente con sus respectivas dimensiones. El paquete estadístico a utilizar en la presente tesis es llamado FACTOR (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013).

En primer lugar, se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems, utilizando la V de Aiken, cuyo umbral de aceptación es que tanto el indicador como el parámetro sean mayores a .5, la curtosis (g_2), la asimetría (g_1) y el indicador de asimetría estandarizados (SSI), donde la aceptación recae en que el valor absoluto del indicador sea menor a 1.5.

En segundo lugar, se procedió a analizar la matriz de correlaciones y realizar la prueba de esfericidad de Bartlett, así como el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin cuyo umbral de aceptación es de .8. En tercer lugar, se realizó un Análisis Paralelo con correlaciones policóricas con el fin de determinar el número de factores a extraer. En cuarto lugar, luego de haber determinado el número de factores, se realizó el AFE con rotación oblicua y extracción factorial con Mínimos Cuadrados no Ponderados y matrices policóricas dada la naturaleza ordinal de los ítems de las escalas utilizadas. El umbral de aceptación de que los ítems poseen una validez adecuada depende de dos factores principalmente: primero que la carga sea mayor a .40 en su propio factor y, segundo, que en los demás factores tenga una carga menor a .20.

En quinto lugar, se procedió a realizar correlaciones entre la sumatoria de los ítems que componen cada una de las variables. Las correlaciones tanto de Pearson como Spearman tienen coeficientes entre -1 y 1, siendo estos dos signos de que existen correlación perfecta negativa y positiva respectivamente y 0 que no existe correlación.

En sexto y último lugar, se analizaron las medidas de confiabilidad de la escala denominada HaWS, donde el alfa de Cronbach para ser aceptado debe ser mayor a .7.

En el presente estudio participaron individuos que laboran en diferentes sectores económicos y organizaciones diversas del Perú.

Ya que, como se indicó líneas arriba, el presente estudio fue realizado en internet, se deben considerar aspectos éticos vinculados a la evaluación online. Uno de los principios de investigaciones mediante internet más importante se refiere al consentimiento informado, el

derecho de privacidad y anonimato. Es por eso que la presente investigación muestra como primera cara del cuestionario al participante, el consentimiento informado, donde se presenta al autor de la investigación, cumple e informar el propósito de la investigación.

Así como la posterior aceptación del participante a responder las preguntas según las indicaciones de los cuestionarios. Asimismo, se hizo énfasis en que la participación fue voluntaria y anónima, sin recibir ningún pago o beneficio económico por participar del estudio y que los participantes pueden dejar de responder en cualquier momento si lo consideran pertinente. También incluye el contacto del autor por si el participante desea contactarlo.

Durante el lapso de la investigación, esta fue supervisada por profesionales de la psicología con experiencia pertinente para la conducción de estudios. Por último, toda la información recolectada tiene como único fin validar la escala de Felicidad en el Trabajo utilizando los métodos expuestos anteriormente.

Asimismo, se debe tener en consideración que a pesar de que las encuestas online tienen ciertas ventajas como las barreras geográficas, sesgos por parte del entrevistador, gastos en el proceso, rapidez en resultados (British Psychological Society, 2017). Existen desventajas en investigaciones online como la disminución de sinceridad en respuestas, concentración del encuestado, interrupciones (Baker, Blumberg, Brink, Couper, Courtright, Dennis, Dillman, Frankel, Garland, Groves, Kennedy, Krosnick & Lavrakas, 2010; Adams, 2011). Así como la desventaja en la tasa de respuestas (Heerwegh & Loosveldt, 2009).

Resultados

Según la evaluación de jueces (Tabla 1), se indica que los ítems son representativos al constructo evaluado.

Tabla 1

Estadísticos de Validez y Descriptivos de los ítems

Ítem	Validez de contenido		Análisis descriptivo					
	V	IC 95%	M	DE	g1	SSI	g2	
Disfruto lo que hago en mi trabajo.	1	.839 – 1.000	5.913	1.037	-727	-338	-101	
Mi organización me provee de la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	1	.839 – 1.000	4.725	1.631	-629	-118	-.19	
Mi organización no brinda pautas adecuadas para regular el comportamiento y trabajo en equipo que requieren de esfuerzo colectivo.	.75	.531 - .888	3.826	1.794	-97	-15	-1.057	
No me siento cómodo (a) cuando interactúo con mi jefe.	1	.839 – 1.000	3.181	2.035	.47	57	-1.112	
Me siento internamente motivado (a) para hacer grandes cosas en mi trabajo.	1	.839 – 1.000	5.307	1.559	-751	-155	-66	
No recibo suficiente reconocimiento por mis contribuciones.	.75	.531 - .888	4.143	1.841	-268	-.04	-988	
Frecuentemente siento que quiero renunciar a mi trabajo.	1	.839 – 1.000	3.24	1.949	353	46	-1.129	
En mi trabajo, estoy inspirado (a) e intento inspirar a los demás.	1	.839 – 1.000	5.477	1.363	-743	-0.2	199	
Quienes dirigen mi organización tienen una visión y enfoque claros	1	.839 – 1.000	4.833	1.694	-616	-107	-445	
El proceso de toma de decisiones de mi organización es equitativo y justo.	.75	.531 - .888	4.401	1.675	-465	-83	-577	
Mi empresa no tiene un fin de ayuda social.	.75	.531 - .888	3.843	2.133	87	0.01	-1.32	
Me siento estresado (a) en el trabajo.	1	.839 – 1.000	3.906	1.779	-.04	-6	-1.003	

Nota V = V de Aiken, IC 95% = Intervalo de confianza para la V de Aiken al 95%, M = media, DE = desviación estándar, g1 = asimetría, SSI = Indicador de Asimetría Estandarizado (Skewness Scale Index), g2 = curtosis.

Con relación a las evidencias de validez respecto a la estructura interna, se obtuvo una matriz de correlaciones significativa ($p < .01$), un KMO de .832 siendo un valor

considerado aceptable (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005), y un test de esfericidad de Bartlett significativo ($p < .05$).

El análisis paralelo sugirió usar el modelo de dos factores. Asimismo, por cuestiones teóricas también se probó la extracción de cuatro factores. Como se mencionó anteriormente, el método de extracción utilizado fue Mínimos cuadrados no ponderados

Estructura de dos factores: Explican en su conjunto el 51.057% de la variabilidad de los puntajes. Asimismo, la configuración de los factores no obtuvo una consistencia ya que mezclaba ítems de las experiencias *de apoyo a nivel organizacional* con ítems de la dimensión *sentimientos de desagrado a la organización y falta de apoyo organizacional* en el primer factor, mientras que en el segundo factor se mezclaron ítems de las dimensiones *flow y motivación intrínseca*, con *experiencias de apoyo a nivel organizacional y falta de apoyo organizacional*, con signos mixtos en ambos casos.

En segundo lugar, se extrajeron cuatro factores donde se explica en su conjunto el 69.514% de la variabilidad de los puntajes. Según Zwick y Velicer (1986) los ítems que no alcanzaban una carga factorial de magnitud moderada ($\lambda > .40$) fueron removidos. Asimismo, la configuración de los factores obtuvo una mejor consistencia ya que algunos ítems se distribuyeron según lo esperado, es decir en las dimensiones *experiencias de apoyo a nivel organizacional*, y *flow y motivación intrínseca*, a diferencia de las dimensiones *falta de apoyo organizacional y sentimientos de desagrado hacia el trabajo* cuyos ítems no obtuvieron una consistencia esperada (Tabla 2). En cuanto a un análisis, el ítem doce (*Me siento estresado (a) en el trabajo*) obtuvo carga factorial significativa en dos factores lo que lo hizo un ítem de carga compleja.

Tabla 2*Matriz de carga factorial de la estructura de cuatro factores*

Variable	Flow y Motivación Intrínseca	Sentimientos de Desagrado hacia el Trabajo	Experiencias de Apoyo Organizacional	Falta de Apoyo Organizacional
Disfruto lo que hago en mi trabajo.	124	3	655	-104
Mi organización me provee de la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	677	.06	7	-189
Mi organización no brinda pautas adecuadas para regular el comportamiento y trabajo en equipo que requieren de esfuerzo colectivo.	101	302	9	-.02
No me siento cómodo (a) cuando interactúo con mi jefe.	4	813	-85	16
Me siento internamente motivado (a) para hacer grandes cosas en mi trabajo.	338	48	667	94
No recibo suficiente reconocimiento por mis contribuciones.	-73	262	209	472
Frecuentemente siento que quiero renunciar a mi trabajo.	-216	-.07	-165	582
En mi trabajo, estoy inspirado (a) e intento inspirar a los demás.	114	-143	869	239
Quienes dirigen mi organización tienen una visión y enfoque claros	905	-.05	-14	126
El proceso de toma de decisiones de mi organización es equitativo y justo.	.86	26	-.01	-39
Mi empresa no tiene un fin de ayuda social.	58	-35	-124	368
Me siento estresado (a) en el trabajo.	245	-46	-.46	464
Flow y Motivación Intrínseca	1			
Sentimientos de Desagrado hacia el Trabajo	-275	1		
Experiencias de Apoyo Organizacional	610	-202	1	
Falta de Apoyo Organizacional	-564	322	-306	1

Nota en la parte superior las cargas factoriales de cada uno de los ítems con cada uno de los factores, en la parte inferior la correlación entre los factores.

En vista del resultado anterior y si bien no se especificó anteriormente, se realizó un análisis solo con los ítems pertenecientes a los dos factores positivos, *flow y motivación intrínseca* y *experiencias de apoyo a nivel organizacional*. Se obtuvo una matriz de correlaciones significativa ($p < .01$), un KMO de .825 siendo un valor considerado aceptable (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005), y un test de esfericidad de Barlett significativo ($p < .05$). En su conjunto se explica el 79.633% de la variabilidad de los puntajes. Asimismo,

la configuración de los factores obtuvo una mejor consistencia ya que los seis ítems se distribuyeron según lo esperado, es decir en las *dimensiones experiencias de apoyo a nivel organizacional, y flow y motivación intrínseca*. Los ítems alcanzaron una carga factorial de magnitud moderada ($\lambda > .40$; Zwick & Velicer, 1986).

Tabla 3

Matriz de carga factorial de la estructura de dos factores positivos

Variable	Flow y Motivación Intrínseca	Experiencias de Apoyo Organizacional
Disfruto lo que hago en mi trabajo.	106	695
Mi organización me provee de la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	739	25
Me siento internamente motivado (a) para hacer grandes cosas en mi trabajo.	134	785
En mi trabajo, estoy inspirado (a) e intento inspirar a los demás.	-111	949
Quienes dirigen mi organización tienen una visión y enfoque claros	846	2
El proceso de toma de decisiones de mi organización es equitativo y justo.	874	-2
Flow y Motivación Intrínseca	1	
Experiencias de Apoyo Organizacional	675	1

Nota en la parte superior las cargas factoriales de cada uno de los ítems con cada uno de los factores, en la parte inferior la correlación entre los factores.

Con respecto a las evidencias de validez en relación con otras variables, en primer lugar, se obtuvo que entre la dimensión de *Flow y Motivación intrínseca* existe una asociación directa con *Extraversión, Afabilidad, Responsabilidad y Apertura* (Variables latentes de Personalidad) y con todas las variables de satisfacción laboral, e inversa con Neuroticismo. Por otro lado, las Experiencias de Apoyo Organizacional se relaciona directa y significativamente con las variables de personalidad excepto con la variable Apertura y con todas las variables de satisfacción laboral; sin y con Neuroticismo la relación es inversa y significativa.

Del mismo modo, es importante recalcar que, aunque en su mayoría las correlaciones son significativas el tamaño del efecto con las variables de personalidad es leve, mientras que con aquellas de satisfacción es moderado-alto. (Tabla 4).

Tabla 4*Correlación entre variables*

Correlaciones entre Variables			
	Variable	Flow y Motivación Intrínseca	Experiencias de Apoyo Organizacional
Personalidad	Extraversión	.280 ***	.187 **
	Afabilidad	.280 ***	.154 *
	Responsabilidad	.411 ***	.284 ***
	Neuroticismo	-.257 ***	-.216 ***
	Apertura	.207 ***	.100
Satisfacción laboral	Sat. Intrínseca	.620 ***	.685 ***
	Sat. con Supervisión	.617 ***	.710 ***
	Sat. con Calidad Producción	.574 ***	.719 ***
	Sat. con Participación	.596 ***	.747 ***

Nota *** = $p \leq 0.001$, ** = $p \leq 0,01$, * = $p \leq 0,05$

Finalmente, con respecto a la confiabilidad de la escala, se obtuvo valores de .832 y .843, para las dimensiones de *Flow y Motivación Intrínseca* y *Experiencias de Apoyo a nivel organizacional*. Los valores del alfa de Cronbach son altos y demuestran la confiabilidad de la escala (Tabla 5).

Tabla 5

Alfa de Cronbach Felicidad en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Dimensión	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Flow y Motivación Intrínseca	0,832	3
Experiencias de Apoyo a Nivel Organizacional	0,843	3

Nota *** = $p \leq 0.001$, ** = $p \leq 0,01$, * = $p \leq 0,05$

Discusión

La relevancia del estudio recae sobre la ausencia de escalas que permitan medir la Felicidad en el Trabajo, el constante crecimiento de la PEA y la alta dependencia de la economía peruana sobre el capital humano. Los factores mencionados hacen necesario que se realicen estudios sobre la Felicidad de los trabajadores y contar con una escala que permita realizar dichos estudios es el primer paso.

Por tanto, el objetivo del presente estudio fue obtener las primeras evidencias de confiabilidad y validez de la Escala de Felicidad en el Trabajo en trabajadores peruanos. Para esto se empezó mediante el proceso de traducción, dicho proceso fue implementado correctamente. De acuerdo a la evaluación de contenido entre los jueces, se indicó que los ítems son representativos al constructo evaluado. Sin embargo, se obtuvieron resultados mixtos sobre la estructura factorial de las dimensiones de Felicidad en el Trabajo. Las dos dimensiones positivas presentaron resultados coherentes con la teoría, mientras que las dos dimensiones negativas no compartieron los mismos resultados.

Inicialmente se realizó el análisis extrayendo dos factores, sin embargo, dada la complejidad factorial y la inconsistencia de los ítems con la teoría, se descartó que fuera válido. Seguido al análisis previo, en el modelo con cuatro factores se encontraron dos dimensiones consistentes en teoría: *Flow y motivación intrínseca*, y *Experiencias de Apoyo a nivel organizacional*. Por otro lado, los ítems de *Falta de Apoyo Organizacional* y *Sentimientos negativos hacia la empresa* no obtuvieron cargas satisfactorias en su factor teórico. Esto puede deberse a que estas dos últimas dimensiones están invertidas. Según Van Sonderen et al. (2013) utilizar escalas invertidas no conlleva beneficios para evitar los sesgos de respuesta o los patrones de respuesta. Por el contrario, los resultados pueden verse alterados por desatención o confusión de los participantes.

Con respecto a los párrafos anteriores, es necesario que se tome en cuenta que la escala fue creada en la India y que, a pesar de haber pasado por una estricta validación cultural y lingüística, pueden existir ítems menos relevantes de acuerdo al contexto económico y cultural.

Finalmente, se realizó el análisis factorial de dos dimensiones, únicamente con los ítems que cargaron adecuadamente en el análisis anterior, los ítems corresponden a las dos

dimensiones positivas, *Flow* y *motivación intrínseca* y *Experiencias de Apoyo a nivel Organizacional*. En este análisis, los resultados fueron positivos en términos de consistencia interna y teórica, además de que contaron con una adecuada estructura factorial.

Con respecto a la estructura factorial y la correspondencia psicométrica del presente estudio, se considera que no ha sido cubierto en su totalidad. La estructura factorial es, en parte, similar a la propuesta en la teoría, los factores *Flow* y *Motivación Intrínseca* y *Experiencias de Apoyo Organizacional* se ajustan a lo propuesto por Singh y Aggarwal (2018). Sin embargo, existe complejidad factorial en los otros dos factores Sentimientos de desagrado hacia el trabajo y Falta de apoyo organizacional.

Con respecto a la relación con otras variables, se confirma que existe una relación de Felicidad en el trabajo con Personalidad, los rasgos que más sobresalen la muestra estudiada, se encuentra que existen mayores puntajes en el factor extraversión y responsabilidad. Esto se ve respaldado con investigaciones previas (Alarcón, 2006; DeNeve & Cooper, 1998; Diener, 1984; Hills & Argyle, 2001a). Asimismo, la dimensión responsabilidad de la escala de personalidad se relaciona directa y significativamente con *flow* y *motivación intrínseca*, esto se puede explicar debido a que estudios han reportado a la responsabilidad como variable predictora de la motivación intrínseca, así como una correlación entre estas variables (Cecchini, Gonzalez, Méndez, Fernández, Contreras & Romero, 2008; Guan, McBride & Xiang, 2006; Moreno, Cervelló, Montero, Vera & García, 2012). La dimensión de neuroticismo presenta una relación inversa debido a que se señala a neuroticismo como conducta negativa la cual no favorece a la felicidad (Hills & Argyle, 2001b).

Estas relaciones entre la FeT y la personalidad se pueden ver explicadas desde la teoría hedónica de la felicidad, pues ciertas características de felicidad son más frecuentes en las personas según los niveles que presenten los individuos en sus cinco grandes factores de personalidad, llámese extraversión, apertura, neuroticismo, afabilidad y concienzudo. (Fisher, 2010). De manera análoga, la relación entre satisfacción en el trabajo y la felicidad en el trabajo está fundamentada en que ambos constructos tienen en común la búsqueda de maximizar los sentimientos positivos, mientras que minimizan los sentimientos negativos.

Con respecto a la confiabilidad de las variables mencionadas, los coeficientes son adecuados (Ponterotto & Charter, 2009). Sin embargo, no es posible contrastar con estudios previos en el contexto peruano, pues hasta el momento no se han realizado estudios con la

misma escala en Perú o en otra parte del mundo, en su mayoría, los estudios sobre variables similares a FeT, se elaboran estudios relacionados (Bobbio & Ramos, 2010; Palomino, Kasano, Crespo & Eslava, 2018; Salas, Orbegoso, Salazar & Hernández, 2018; Carcasi & Torres, 2019). Sin embargo, no publican los cuestionarios utilizados, lo que dificulta la validación cultural de escalas como la de Singh y Aggarwal (2018).

Por otro lado, las dimensiones de satisfacción laboral han se han relacionado directa y significativamente con las dos dimensiones de felicidad: *flow* y *motivación intrínseca* y *experiencias de apoyo organizacional*. Esto puede ser debido a que la satisfacción y la felicidad son variables que son altamente correlacionados. (Singh & Jha, 2008).

El modelo evaluado mantiene parcialmente su estructura original, esto es importante dado que ha sido evaluado por primera vez en la cultura peruana y se desconoce hasta la actualidad si es que la estructura dimensional puede ser replicable. En cuanto al aspecto metodológico, se obtuvo validez convergente y discriminante de sus ítems en dos de los factores. Adicionalmente, el estudio no ha sido replicado en el país, por lo que se requiere una adaptación cultural para brindar indicios de la utilidad del instrumento y la generalización de la teoría que acompaña. En términos de coherencia teórica y correspondencia psicométrica, los dos factores positivos guardan relación con el estudio original (Singh & Aggarwal, 2018).

En cuanto a la implicancia práctica, estos resultados preliminares tienen relevancia para todas empresas y más para el área de recursos humanos, así como para consultores en temas de recursos humanos y para los académicos que estudian nuevas la felicidad y psicología positiva aplicada en el ambiente laboral, asimismo, permite a partir de sus resultados seguir estudiando la felicidad en el trabajo.

Entre las limitaciones se encuentra que dos de las dimensiones de la Escala de Felicidad en el Trabajo poseen ítems invertidos que pudo haber creado confusión a los participantes en sus respuestas, asimismo, el cuestionario fue realizado de manera online por lo que la ratio de respuestas fue de 12,2%, del mismo modo, no todos los participantes podían responder a la encuesta por temas de bloqueo de páginas de google y seguridad de información de su empresa.

El presente estudio concluye que la escala FeT fue parcialmente satisfactoria y que se requiere de trabajos adicionales. A partir de la presente investigación, se hace necesaria

la adaptación cultural de la Escala de Felicidad en el Trabajo desarrollada por Singh y Aggarwal (2018) dado que solo los dos factores positivos obtuvieron los valores adecuados para tener indicios de su validez.

El estudio fue compartido a población de todas las regiones del país, sin embargo, se obtuvo mayor respuesta en la Región Lima y Callao, por lo que es necesario replicar el estudio con una muestra mejor distribuida entre las regiones. Asimismo, en su mayoría, la muestra ocupaba cargos de jefatura por lo que sería recomendable centrarse más en cargos menores.

Del mismo modo, se sugiere en estudios futuros realizar una nueva investigación en una muestra presencial para poder comparar los resultados obtenidos con la investigación online, así convertir los ítems invertidos a positivos para no crear confusiones al participante.

Finalmente, se sugiere que en estudios futuros se realice análisis comparativo entre puestos y el nivel de exposición de los trabajadores, así como tomar en cuenta el salario percibido y el NSE, de manera que estos puedan generar grupos y comparar resultados entre estos.

Por otro lado, se encontraron que las variables que se emplearon fueron recabadas de investigaciones o estudios que hacen referencia a variables o constructos similares, como Satisfacción Laboral o Bienestar Subjetivo. Por tanto, al ser la Felicidad en el Trabajo un constructo que mide un espectro más grande de fenómenos sobre la felicidad de los trabajadores podría ser posible que esta tenga relación con una lista más larga de variables y bque la relación no sea necesariamente directa, sino que podría estar mediada o moderada por otras variables también. Se requiere profundizar los estudios para determinar las razones por las cuales la escala no fue totalmente validada.

Referencias

- Abraham, I. (2019). Relation between career orientations of employees and their intention to stay: a study of the hotel industry. *Research Journal of Social Sciences*, 10. Avance online, recuperado de <http://www.aensi.in/assets/uploads/doc/66071-64-73.14406.pdf>
- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu, N. A. R. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied nursing research: ANR*, 31, 19-23.
- Adams, R. (2011). Aprovechar los medios de comunicación social para la captación e involucración del actual panelista on-line. *Investigación y Marketing*, 110(1), 54-55.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.
- Aliaga, J., Gantier, M., & Herrera, A. (2015). Productividad y Felicidad: ¿Las Personas más Productivas son más Felices? Avance online, recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/176618/1/2015-13.pdf>
- Andrew, S. S. (2011). SMILES: The differentiating quotient for happiness at work. Avance online, recuperado de <http://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happinefssat-work.pdf>.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Baker, R., Blumberg, S., Brink, J., Couper, M., Courtright, M., Dennis, J., Dillman, D., Frankel, M., Garland, P., Groves, R., Kennedy, C., Krosnick, J. & Lavrakas, P. (2010). Research synthesis: AAPOR Report on online panels. *Public Opinion Quarterly*, 74(1), 711-781.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.
- British Psychological Society. (2017). *Ethics guidelines for internet-mediated research*. INF206/04.2017. Leicester: Author. Available from: UK: British Psychological Society. Recuperado de: <https://www.bps.org.uk/sites/bps.org.uk/files/Policy/Policy%20-%20Files/Ethics%20Guidelines%20for%20Internet-mediated%20Research%20%282017%29.pdf>

- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 1-6.
- Carcasi, O., & Torres, G. M. (2019). Motivación intrínseca, extrínseca, asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de las Redess Lampa. *Revista Científica Investigación Andina*, 18(1), 123-134.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. London: Routledge.
- Cattell, R. B. (1945). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *American Journal of Psychology*, 58, 69-90.
- Cecchini, J. A., Gonzalez, C., Méndez, A., Fernández, J., Contreras, O., & Romero, S. (2008). Metas sociales y de logro, persistencia-esfuerzo e intenciones de práctica deportiva en el alumnado de educación física. *Psicothema*, 20, 260-265.
- Coetzee, M., Potgieter, I.L. & Ferreira, N. (Eds.). (2018). *Psychology of Retention: Theory research and practice*. Berlin, Alemania: Springer.
- Comin, F. (2007) Revolución industrial, capitalismo. En M. Almagro-Gorbea (2). *Historia de Europa*. (373-463). Madrid, España: Espasa-Calpe.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. Nueva York, Estados Unidos: Random House.
- Csikszentmihalyi, M., & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 185-199.
- Currie, D. (2001). *Managing employee well-being*. Amsterdam: Chandos Publishing.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197.
- Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*; 2(1): 80-84.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-553.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.

- Dominguez-Lara, S., & Merino-Soto, C. (2018). Dos versiones breves del Big Five Inventory en universitarios peruanos: BFI-15p y BFI-10p. *Liberabit*, 24(1), 81-96.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, pp. 21-43.
- Dutschke, G., Combadão, J., Jacobsohn, L., Guillen Gestoso, C., & Sánchez-Sevilla, S. (2017). The Organizational Happiness Scale (OHS): content, exploratory and confirmatory factorial analyses. No publicado.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Guan, J., McBride, R. E., & Xiang, P. (2006). Reliability and validity evidence for the Social Goal Scale-Physical Education (SGS-PE) in high school settings. *Journal of Teaching in Physical Education*, 25, 226-238
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Nueva Jersey; Pearson Prentice Hall Upper Saddle River
- Happiness Works Ltd. (2016). *Happiness at work survey*. Recuperado de https://www.happinessatworksurvey.com/info/survey_design
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Heerwegh, D., & Loosveldt, G. (2009). Face to face versus web surveying in a high internet coverage population. *Public Opinion Quarterly*, 72 (5), 836-846.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons
- Hills, P., & Argyle, M. (2001a). Happiness, Introversion-extraversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 595-608.

- Hills, P., & Argyle, M. (2001b). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences* 31(1), 1357–1364.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York, Harper & Row
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T., & Hulin, C. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: a multiple source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(1), 388-421.
- Law, M. M. S., Hills, P., & Hau, B. C. H. (2017). Engaging employees in sustainable development—a case study of environmental education and awareness training in Hong Kong. *Business Strategy and the Environment*, 26(1), 84-97.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2007). FACTOR: *A computer program to fit the exploratory factor analysis model*. University Rovira i Virgili.
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at workplace. *Assessment and Development Matters*, 5(2), 13–16.
- ManpowerGroup (2016). *Millennial Careers: 2020 Vision*. (Informe No. 1) Nueva York: ManpowerGroup.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A. & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Universitas Tarraconensis*, 12, 25-39.
- Moreno, J. A., Cervelló, E., Montero, C., Vera, J. A., & García, T. (2012). Metas sociales, necesidades psicológicas básicas y motivación intrínseca como predictores de la percepción del esfuerzo en las clases de educación física. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(2), 215-221

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. En M. Csikszentmihalyi, *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. (pp. 239- 263).
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Palomino, J. G., Kasano, J. P. M., Crespo, H. G., & Eslava, L. A. Z. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecología del hospital nacional docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú. *Revista de la Federación Centroamericana de Obstetricia y Ginecología*, 2016(21), 53-58
- People First; Reputación e Innovación & Trabajando.com. (2016). Índice de Felicidad Organizacional. Recuperado de <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1461104425/Indice-de-felicidad-Organizacional--Info-.html>
- Ponterotto, J. G., & Charter, R. A. (2009). Statistical extensions of Ponterotto and Ruckdeschel's (2007) reliability matrix for estimating the adequacy of internal consistency coefficients. *Perceptual and Motor Skills*, 108, 878-886.
- Pricewaterhouse Coopers. (2011). *Millennials at work Reshaping the workplace*. Londres: PwC.
- Rand, A. (1961). The objectivist ethics. En A. Rand (1) *The virtue of selfishness*. (pp. 13-35). New York: Signet.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

- Salas, A. F., Orbegoso, C. V., Salazar, M. H., & Hernández, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, Avance online, <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 323-344.
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 40-45.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463.
- Staw, B. M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, 28(4), 40-53.
- Tatiane, P., & Tamayo, A. (2008). Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliacao Psicológica*, 7, 11–22.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, Vol 99(3), 432-442

Anexo A

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por una bachiller en psicología organizacional de la Universidad San Ignacio de Loyola. El propósito es conocer cómo piensan y se sienten las personas que trabajan actualmente.

Al aceptar a participar en la presente investigación tendrá que responder a las siguientes preguntas. La participación es voluntaria y anónima, es por eso que le pido que responda a las siguientes interrogantes de manera sincera y leyendo cuidadosamente las instrucciones, así como cada pregunta.

Cualquier duda o consulta no dude en escribir al siguiente correo electrónico: angela.chio@usil.pe

Se agradece su participación

***Obligatorio**

He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio económico por esta participación. *

Acepto

Anexo B

Ficha Sociodemográfica:

A continuación, se detallan las siguientes preguntas. Favor de responderlas con veracidad.

Género *

- Masculino
- Femenino

Edad *

Lugar de nacimiento *

Estado Civil *

Soltero (a)

- Casado (a)
- Viudo (a)
- Divorciado (a)
- Conviviente

¿Tiene hijos? *

- Sí
- No

Último nivel de instrucción alcanzado *

- Postgrado
- Universitario completo
- Universitario aplazado
- Universitario en curso
- Técnico completo
- Técnico aplazado
- Técnico en curso
- Secundaria completa
- Secundaria Incompleta

¿Se encuentra trabajando actualmente? *

- Sí
- No

Lugar de Trabajo Ejm: Lima, Perú *

Área funcional de trabajo *

Cargo de Trabajo *

- Practicante Preprofesional
- Practicante Profesional
- Auxiliar
- Asistente
- Analista
- Senior
- Jefe
- Gerente
- Dueño / Accionista

Tiempo de permanencia en el puesto (meses) *

Tiempo de permanencia en la empresa (meses) *

Tipo de contrato *

- Convenio de prácticas (profesionales - preprofesionales)
- Contrato a plazo fijo
- Contrato indeterminado
- Contrato por suplencia
- Recibo por Honorarios

Tipo de empresa *

- Privada
- Pública (del Estado)
- Propia - Familiar

Sector de la empresa *

- Agricultura, Pesca y Minería
- Manufactura
- Construcción
- Comercio, logística
- Transportes y Comunicaciones
- Servicios financieros
- Servicios otros
- Otros

Jornada Laboral por contrato (Horas trabajadas a la semana) *