UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

**FACULTADA DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

# CONSTRUCCIÓN, VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE ENVIDIA LABORAL (EEL) EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA

**Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Psicología**

**MIGUEL ANGEL PAREDES FLORES**

**Asesor:**

**Dr. Edwin Salustio Salas Blas**

**Lima- Perú**

**2020**

*A mi familia, que con esfuerzo y amor me ayudaron a lo largo del camino y fueron mi motivación para salir a delante.*

**Tabla de contenidos**

**Portada……..….I**

**Dedicatoria……...II**

**Tabla de contenidos……III**

**Resumen...……..…IV**

**Abstract……...IV**

**Introducción…...……...…1**

**Planteamiento del problema.…….…..……...1**

**Marco teórico……...2**

**Antecedentes……..…....5**

**Justificación de la investigación……..……....….9**

**Objetivo General……...…...10**

**Objetivos Específicos……...……10**

**Método…….……11**

**Tipo y diseño de investigación……...…...11**

**Participantes……..…...11**

**Instrumento de investigación……..….…13**

**Procedimientos……...…...13**

**Análisis de datos……..….…. 14**

**Resultados……... 16**

**Discusión…….….…29**

**Implicancias……...……....33**

**Limitaciones……...…….……...33**

**Conclusiones……...…….……..34**

**Recomendaciones……...…….……..34**

**Referencias…….….…36**

**Anexos…….…41**

**Resumen**

La envidia laboral se define como el sentimiento y expresión por el deseo de algo que no se posee o se quiere poseer a pesar de ser un bien ajeno; que se relaciona por una parte, con sentimientos negativos como la ira, el desagrado, etc., que los trabajadores manifiestan en su entorno laboral; por otro lado, en un plano positivo, es el conjunto de conductas afectivas y emocionales, como la admiración y la motivación, que conducen a un ambiente satisfactorio entre los trabajadores. El objetivo del estudio fue construir y validar la Escala de Envidia Laboral (EEL) en trabajadores de Lima Metropolitana, que se construyó sobre la base de la teoría evolucionista-social; la primera versión de 34 ítems fue consultada a siete expertos para validar su contenido, los resultados se analizaron a través del índice *V* de Aiken en el que se obtuvo coeficientes superiores a .70, se realizaron modificaciones de algunos ítems y se eliminaron 12. La versión final de 22 ítems se aplicó a una muestra de 150 trabajadores y, mediante el programa estadístico SPSS versión 25, se aplicó el análisis factorial exploratorio mediante los métodos KMO y Bartlett y rotación Promax, obteniéndose una ecuación estructural con dos factores correlacionados ($\chi^2$ (231) = 1706.660; $p$ <.001). Finalmente, se realizó la correlación ítem-test y el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach, obteniendo un total 14 ítems significativos, y las dos dimensiones del instrumento obtuvieron una adecuada consistencia interna (.881; .793).

**Palabras claves:** envidia laboral, envidia maliciosa, envidia benigna, validez, confiabilidad, análisis factorial exploratorio.

**Abstract**

Job envy is defined as the feeling and expression of the desire for something that one does not possess or wants to possess despite being someone else's good; that it is related, on the one hand, to negative feelings such as anger, displeasure, etc., that workers manifest in their work environment; on the other hand, on a positive level, it is the set of affective and emotional behaviors, such as admiration and motivation, that lead to a satisfactory environment among workers. The objective of the study was to build and validate the Labor Envy Scale (EEL) in workers from Metropolitan Lima, which was built on the basis of evolutionary-social theory; the first version of 34 items was consulted to seven experts to validate its content, the results were analyzed through the Aiken V index in which coefficients higher than .70 were obtained, modifications were made to some items and 12 were eliminated. A final version of 22 items was applied to a sample of 150 workers and, using the SPSS version 25 statistical program, exploratory factor analysis was applied using the KMO and Bartlett methods and Promax rotation, obtaining a structural equation with two correlated factors ($\chi 2$ ( 231) = 1706.660; p <.001). Finally, the item-test correlation and Cronbach's alpha reliability coefficient were performed, obtaining a total of 14 significant items, and the two dimensions of the instrument obtained adequate internal consistency (.881; .793).

**Keywords:** job envy, malicious envy, benign envy, validity, reliability, exploratory factor analysis.

## Introducción

Las organizaciones buscan mantener un clima laboral saludable, con la finalidad de que sus colaboradores, socios y empleados puedan responder con un ritmo eficaz y eficiente a las diversas exigencias que demanda este mundo competitivo; por lo que estudiar las emociones en los trabajadores son de suma importancia para mejorar la calidad de vida laboral (Girbés & Martín, 2015).

Los cambios políticos y económicos que actualmente se están experimentando tienen gran repercusión en diversas organizaciones laborales. Aspectos como las diferencias de sueldo, el incremento de mujeres en los puestos de trabajo, excesivas exigencias competenciales o relaciones interpersonales más continuas y diversas con un gran número de personas dentro y fuera de la organización, han conducido a instaurar nuevas demandas que afectan las vínculos emocionales, afectivos y sociales en el lugar de trabajo, como es el caso de la envidia (Buunk, Zurriaga, Gonzales & Castro-Solano, 2012).

El lugar de trabajo suscita la aparición de la envidia y es el ambiente perfecto donde pueden observarse conductas y modos de actuar que guardan relación con esta emoción, asociada a tres elementos particularmente importantes de las cuales el mundo de hoy presta atención y, por lo general, es motivo de envidia: prestigio, capacidad de consumo y poder adquisitivo (Girbés et al., 2015; León, 2002).

Duffy, Scott, Shaw, Tepper y Aquino (2012) aluden que la envidia en los centros laborales está nutrida por prácticas organizativas que incitan a fomentar conductas antisociales en los trabajadores, a través de evaluaciones del desempeño, promoción o sistemas de compensación, comparaciones entre compañeros de trabajo y la alta competitividad. En consecuencia, las prácticas más usadas de la envidia en el trabajo son: la difamación, la provocación, la descalificación y la mortificación, que han causado un efecto negativo irreversible y se han convertido en una forma de persecución violenta hacia el personal (Della, 2014).

No obstante, Eissa y Wyland (2015) señalan que la envidia y el debilitamiento social guardan relación con el desempeño laboral, es decir, los trabajadores que presentan un alto rendimiento tienen menos probabilidades de causar daño a sus compañeros de trabajo de bajo rendimiento. En consecuencia, los trabajadores de bajo rendimiento conducen a mejorar

su posición dentro de la organización y a facilitar la obtención de lo envidiado mediante la autosuperación y la admiración (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters, 2011[ab]- 2012).

En tal sentido, la promoción de comportamientos prosociales en lugar de respuestas antisociales que conducen a provocar envidia, como la camaradería profesional y personal, el uso de afinidad o interés de los empleados centrados en la superación personal u otros comportamientos positivos pueden aumentar las percepciones de similitud y reducir los efectos negativos de la envidia en los centros laborales (Duffy et al., 2012).

Sin embargo, la psicología organizacional durante algún tiempo ha obviado la envidia en los centros laborales como objeto de estudio medible y cuantificable que ayude a comprender las relaciones interpersonales entre los empleados (Hijós, 2016). Por lo que la creación de instrumentos psicométricos encaminada íntegramente en el área laboral, y que consoliden varios aspectos como la envidia benigna dentro de las dimensiones específicas de la envidia, una medición más completa y rigurosa (Duffy et al., 2012; Van de Ven et al., 2011) orientada a la realidad peruana, proporcionará la mejor utilización de estas herramientas en el campo de la investigación, y será de suma importancia para que los líderes organizacionales pueden tomar ciertas acciones que ayuden a mitigar los efectos negativos de la envidia en el lugar de trabajo (Girbés et al., 2015). Además, se busca que el instrumento presente valores adecuados a buenos de validez y confiabilidad (Muñiz, 2018). Teniendo en cuenta esta problemática, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Envidia Laboral (EEL) en trabajadores de Lima Metropolitana?

## Marco teórico

Desde la perspectiva evolucionista-social, diversos autores concuerdan con las definiciones tradicionales de la envidia de Parrot (1991), Parrott y Smith (1993), Smith, Diener y Garonzik (1990) y Smith y Kim (2007). Ellos señalan que la envidia es una emoción dolorosa, debido a la carencia, el deseo o la posesión por el logro superior de los demás; así pues, el dolor de la envidia conduce a sentimientos de inferioridad, lo que desencadenaría en pensamientos, emociones y comportamientos negativos como la depresión, la agresividad y la ira, dirigidos hacia los más afortunados (Smith, 2004; Smith, Parrott, Ozer & Moniz, 1994); o, caso contrario, producir alegría maliciosa cuando la otra persona falla (Leach & Spears, 2008). De hecho, la envidia se ve intensificada por auto insatisfacciones ligados a

las comparaciones ascendentes con los pares y según la relevancia del dominio envidiado (Salovey & Rodin, 1984). Por otro lado, para Parrot et al. (1993) la envidia presenta tendencias afectivas, cognitivas y motivacionales (Dineen, Duffy, Henle & Lee, 2017; Duffy & Lee, 2019; Lange, Paulhus & Crusius, 2018; Mola, Reyna & Godoy, 2017; Ormeño, 2018; Shu & Lazatkhan, 2017).

La envidia también es la pérdida de los recursos de autocontrol emocional, que surge cuando las personas están expuestas a otras con posesiones superiores y por la desaprobación social que genera esta carencia; en tal sentido, solo cuando se agravan los recursos de autocontrol, las comparaciones ascendentes generan envidia combinada con una mayor disposición a pagar, a comprar espontáneamente y a acercarse impulsivamente al bien superior (Crusius & Mussweiler, 2012).

Duffy et al. 2012; Dunn y Schweitzer, 2006; Eissa et al. 2015, señalan que la envidia deriva del socavamiento social, es decir la expresión de las emociones negativas encaminadas a evitar que una persona en particular logre sus objetivos, así como una evaluación perjudicial hacia la persona, como criticar sus acciones, esfuerzos o características; estas expresiones a menudo son atribuidas a sentimientos de enojo y disgusto, y tienen su manifestación en la agresividad.

Según Chávez (2017), existen cuatro aspectos donde las personas envidian a otros: primero, el aspecto social que está orientado en cuanto a la ascendencia sobre otros, ocupar una situación visible y conseguir una serie de triunfos y reconocimientos; segundo, el aspecto económico, enfocado al enriquecimiento o sacar beneficios económicos, tener bienes materiales, manejar grandes negocios, tener éxito en las actividades que se emprenden y a su vez, poseer acciones o regalías; tercero, el aspecto intelectual, orientado a las cualidades de hacerse de un nombre importante en la toma de decisiones según la actividad que realice, ser altamente competitivo y lograr el éxito en su carrera profesional. Finalmente, el aspecto personal, enfocado a tener una existencia bastante tranquila, vivir libre, aunque sea privado de confort, poder sacar adelante a la familia, tener valores y principios éticos.

Ahora bien, la envidia se diferencia en, envidia disposicional y envidia episódica. La envidia disposicional, vendría a ser un rasgo de la personalidad, relacionado usualmente a un carácter patológico y a sentimientos de inferioridad, hostilidad y resentimiento (Smith, Parrot, Diener, Hoyle & Kim, 1999; García, Martínez & Sánchez (2016). En tanto, la envidia

episódica o estado, se produce en base a una situación determinada que cualquier persona puede experimentar; en efecto, para medir este tipo de envidia es conveniente incitar al individuo creando una situación específica (Cohen-Charash, 2009; García et al. 2016).

Asimismo, la envidia se distingue como envidia maliciosa y envidia benigna; en cuanto a la envidia maliciosa está relacionada a los sentimientos hostiles y al resentimiento, con el objetivo de derribar o perjudicar al otro; o por el contrario, la envidia benigna está relacionada con la admiración y deseo de similitud con otros, y tiene un poder adaptativo capaz de motivar a las personas a superarse (Cohen-Charash & Larson, 2017; Lange & Crusius, 2015[a]; Van de Ven, Zeelenberg & Pieters, 2009, 2010, 2011[ab], 2012).

Por consiguiente, la envidia en los empleados se definiría como patrones de pensamientos, emociones y comportamientos por la carencia o el deseo de algo que no se posee, o se quiere poseer a pesar de ser un bien ajeno, que procede de las comparaciones sociales y de la obtención de resultados por parte de otro referente, tanto material como la cualidad de lo envidiado, manifiestos en el entorno laboral (Eissa & Wyland, 2015; Smith et al., 2007; Ruiz, 2016). Sin embargo, este sentimiento de carencia o deseo después de una comparación con los otros podría ser motivador para el envidioso, haciendo que aumente su rendimiento para alcanzar el mismo merecimiento de éxito (Lange et al., 2015[a]).

La envidia laboral sostiene una asociación singular entre los resultados negativos y positivos para individuos y organizaciones que conviven en un ambiente competitivo (Tai, Narayanan & Mcallister, 2012); por lo que tendría dos orientaciones: envidia laboral maliciosa y envidia laboral benigna (Lange et al., 2015[a]; Van de Ven et al., 2009).

En cuanto a la envidia laboral maliciosa estaría orientada a sentimientos y expresiones de inferioridad y dolor por la carencia o el deseo por obtener los bienes materiales, logros y/o cualidades superiores de los otros, con comportamientos relacionados a la socavación social; asimismo, incluye pensamientos y sentimientos negativos como la ira, resentimiento, tristeza, agresividad, etc., que conlleva a causar algún daño moral, físico y psicológico hacia la persona envidiada (Eissa et al., 2015; Lange et al., 2015[b]; Van de Ven et al., 2009). Por el contrario, la envidia laboral benigna está orientada a la motivación, la igualdad y la justicia por llegar a poseer los mismos logros, cualidades o bienes materiales; también, relacionados con el aumento del rendimiento laboral y a mejorar los resultados personales. En ese sentido,

este tipo de envidia no busca provocar algún tipo de daño físico, moral y psicológico hacia la persona envidiada (Duffy et al., 2019; Lange et al., 2015[a]; Van de Ven et al., 2011[b]).

**Antecedentes**

Lange y Crusius (2015[a]) realizaron el diseño, validación y confiabilidad de la Escala de Envidia Benigna y Maliciosa (BeMaS) en una población total de 1.094, divididos en 4 estudios. Los resultados muestran que el modelo de ecuación estructural con dos factores correlacionados (envidia disposicional benigna y maliciosa) presenta un buen ajuste a los datos, $\chi 2$ (34) = 189,89, $p < .001$. Por el contrario, la envidia benigna disposicional no estaba relacionada con el merecimiento $r = -.12$, $p = .13$, mientras que la envidia maliciosa disposicional mostraba una correlación negativa, $r = -.40$, $p < .001$. También, hallaron que la esperanza de éxito predijo la envidia benigna disposicional, $B = .71$, $SE = .13$, p <.001. Finalmente, la envidia benigna disposicional predijo marginalmente la adopción de un objetivo concreto de la carrera, $B = -.42$, SE = .23, $\chi 2$ (1) = 3.34, p = .07, y la envidia maliciosa disposicional predijo significativamente la evitación de un objetivo concreto de la carrera, $B = .49$, SE = .18, $\chi 2$ (1) = 7.30, $p = .01$, OR = 1,64, 95% CI = [1.14, 2.34]. Los autores concluyen que las versiones traducidas del BeMaS pueden ser un medio interesante para probar las diferencias culturales de la envidia benigna y maliciosa disposicional y cómo se relacionan con otras construcciones psicológicas.

Lange, Paulhus y Crusius (2018) realizaron una investigación con el objetivo de establecer un contraste entre dos formas de envidia: la envidia benigna y maliciosa, y su vínculo con la Tríada Oscura de la personalidad (maquiavelismo, psicopatía y comportamientos antisociales); la investigación se dividió en 3 estudios con una muestra total de 3,123 trabajadores. Tanto para el primer y tercer estudio los participantes completaron la Escala de Envidia Benigna y Maliciosa (BeMaS; Lange & Crusius, 2015[a]); la Escala Short Dark Triad (SD3; Jones & Paulhus, 2014); la conveniencia social con la Escala MC-Forma C (Reynolds, 1982) indicaron con qué frecuencia se involucraron en diversos comportamientos laborales. Para el segundo estudio utilizaron una metodología experimental, provocando envidia episódica benigna y maliciosa. Los resultados muestran que la envidia benigna se correlaciona con el maquiavelismo (r = .22; p <.001), y la envidia maliciosa con el maquiavelismo (r = .43; p <.001,) y psicopatía (r = .53; p <.001). Finalmente, la envidia benigna y los comportamientos maquiavélicos mostraron pequeñas correlaciones positivas con el estado en la jerarquía ocupacional (r = .08), y la envidia

maliciosa tenía una pequeña correlación negativa con un estado superior (r = -.08). Los autores concluyen que tanto la envidia benigna y maliciosa pueden ser malévolas, y en el caso de la envidia maliciosa, también pueden ser psicopáticos.

Mola, Godoy y Reyna (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue valorar el contenido experiencial y el patrón valorativo de la envidia maliciosa y benigna en estudiantes Universitarios de Córdova, Argentina. La muestra estuvo conformada por 54 estudiantes (ambos sexos) universitarios de 18 a 25 años de distintas facultades. Se utilizaron los instrumentos de la Escala de Envidia Disposicional (Smith et al., 1999), Escala de derechos psicológicos (Campbell et al., 2004) y el Método de Reconstrucción del Día (Kahneman et al., 2004). Los resultados indicaron una diferencia estadísticamente significativa entre las clases latentes para las dimensiones: Estado situacional ($U$ = 30, $p$ <.00, $r$ = -0.65); Poder propio ($U$ = 48.5, $p$ <.003, $r$ = -0.51), y Merecimiento ($U$ = 75, $p$ <.047, $r$ = -0.35). Las personas que sintieron envidia maligna ($M$ = 2.4, $DS$ = .63) experimentaron un mayor nivel de envidia disposicional que las personas que sintieron envidia benigna ($M$ = 1.82; $DS$ = .53). Se concluye que la maligna genera sentimientos de frustración y recelo por los bienes de los demás y la envidia benigna desencadena inspiración y motiva a felicitar al envidiado. La aportación de esta investigación será para desarrollar las diferencias conceptuales de las dimensiones del instrumento.

Hijós (2016) realizó la adaptación, validación y evaluación del cuestionario de la Envidia Infantil en una población adulta, por lo que administró el Cuestionario de Envidia Infantil (CEI) de Carrasco et al. (2004), en una población de 531 sujetos con edades entre 16 a 60 años. Los análisis del Cuestionario de Envidia en Adultos (CEA) nos indica que tanto la fiabilidad de la escala total (alfa de Cronbach 0.92) como de cada uno de los factores identificados es adecuada (alfa de Cronbach .71-.82), así como de los ítems (valores mayores a 0.44). La validez de criterio evidencia la relación de la envidia y de sus factores constituyentes. Así pues, la envidia se relaciona con la deseabilidad social (valores entre .59-.89; $p$ <.001), con la comparación social (.42) y otras emociones negativas como la depresión (.33) y la agresividad (.52). Se concluye que la envidia se expresa mediante injusticia, ambición, o deseos de las pertenencias de los demás, la reacción emocional y el resentimiento. Esta investigación ayudará en la creación de los ítems de nuestro instrumento.

Shu y Lazatkhan (2017) realizaron un estudio de la envidia en el impacto del Intercambio Líder-Miembro (LMX) en el lugar de trabajo y los efectos posteriores en el

compromiso laboral y el comportamiento de socavamiento social; así como los roles moderadores de los rasgos de personalidad (autoestima y neuroticismo). La muestra estuvo conformada por 245 subordinados y 82 de sus supervisores inmediatos. Los instrumentos utilizados fueron: La Escala LMX de Scandura at al. (1984); la Escala de Envidia Episódica de Cohen-Charash (2009); la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965); la Escala de Neuroticismo de Eysenck y Eysenck (1964), una versión abreviada de la Encuesta de Bienestar y Escala de Compromiso Laboral de Utrecht desarrollado por Schaufeli et al. (2004); la Escala de Comportamiento de Debilitamiento Social de Duffy et al. (2002), y la Escala de Envidia Disposicional de Smith et al. (1999). Los resultados muestran que la envidia se correlaciona negativamente con el compromiso laboral ($\beta$ = -.36, p <.001) y positivamente con el socavamiento social ($\beta$ = .13, $p$ <.01). Finalmente, revelaron que la relación entre la envidia y el compromiso laboral se debilita bajo la presencia del neuroticismo ($\beta$ = -. 28, $p$ <.001). Los autores concluyen que los empleados envidiosos deberían ver la envidia como un desafío en lugar de una amenaza, y reconocer que los objetivos envidiados pueden ser una fuente de motivación.

Eissa y Wyland (2015) desarrollaron un estudio con el objetivo de probar un modelo que explique cómo y cuándo los empleados envidiosos se dedican a la socavación social en el Trabajo. La muestra estuvo conformada por 663 empleados de diferentes organizaciones de los Estados Unidos. Los instrumentos fueron la Escala de Envidia de los Empleados (Vecchio, 1995, 1999), Escala de Conflicto de Relaciones (Jehn, 1995), la Escala de Rendimiento en el Rol (Williams y Anderson, 1991) y la Escala de Socavación Social (Duffy et al., 2002). Los resultados muestran que la envidia de los empleados se asoció positivamente con el conflicto de relación ($\beta$ = .26, t = 4.61, $p$ <.001), y el conflicto de relación se asoció positivamente con el debilitamiento social ($\beta$ = .15, $t$ = 2.80, $p$ <.001). Se concluye que los trabajadores de alto desempeño que experimentan conflictos de relaciones son menos propensos a convertirse en perpetradores de socavar socialmente a los trabajadores de bajo desempeño.

León (2002) realizó un estudio con el objetivo de medir la envidia en los centros laborales del Perú. La muestra estuvo conformada por 167 varones y mujeres estudiantes de posgrado de una universidad particular y estatal de la ciudad de Lima, con personas entre 21 y 55 años. Se utilizó la encuesta acerca de la envidia compuesta por 5 ítems, elaborado por el propio autor. Los resultados arrojaron alta correlación entre la envidia de la sociedad

peruana con la envidia en los centros laborales ($r$ = .71; $p$ <.000) y con el centro al que pertenecen ($r$ = .55; $p$ <.000), lo cual demuestran un alto nivel de envidia en los centros de trabajos, siendo las mujeres las que tienen el mayor índice, las subdimensiones de no reconocimientos de méritos de los demás y expresarse mal de un compañero fueron las más relevantes en el estudio. Se concluye que la elevada percepción de envidia en la sociedad peruana y en los centros laborales trae como consecuencia una precaria disposición hacia el trabajo en conjunto, en la efectividad y la productividad.

Kim y Glomb (2014) desarrollaron un estudio con el objetivo de crear un modelo integrador de la victimización de los empleados de alto rendimiento a través de la envidia. La muestra total fue de 5091 trabajadores divididos en dos estudios. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Rendimiento de Tareas de Welbourne et al. (1998), la Escala de Victimización de Aquino et al. (1999), la envidia se midió utilizando un empleado de alto rendimiento reportadas por otros actores (creado por los propios autores), y la Escala de Identificación de los Grupos de Trabajo de Mael et al. (1992). Los resultados muestran que el desempeño de la tarea ($r$ =.12, $p$ <.01) y el salario ($r$ =.05, $p$ <.05) fueron correlacionado significativamente con la victimización; así como varias variables de control como la afectividad negativa ($r$ =.18, $p$ <.01) y el estrés laboral ($r$ =.24, $p$ <.01). Concluyen que la envidia es un mecanismo intermedio de victimización de los empleados de alto rendimiento e impulsa a la comparación social al predecir la victimización de los empleados de alto rendimiento y el papel que desempeñan la identificación de grupos de trabajo en esta relación.

Duffy y Lee (2019) desarrollaron un marco teórico para demostrar que los empleados envidiosos pueden usar su envidia para promover acciones de mejora personal en lugar de otras conductas decrecientes en su centro de trabajo. La muestra estuvo conformada por 52 empleados de la industria cosmética (Estudio 1) y 215 empleados de la industria financiera (Estudio 2). Los instrumentos utilizados fueron: la escala de 12 ítems de Judge et al. (2003); la envidia se midió con una escala de un solo elemento de Kim et al. (2014); la búsqueda de asesoramiento se evaluó con las escalas de Klein et al. (2004) y Sparrowe et al. (2001); el aprendizaje observacional según Van Kleef et al. (2013); el debilitamiento social con la escala de Duffy et al. (2002); para medir la amistad entre A y B se siguió a Zagenczyk et al. (2010). Los resultados muestran que la envidia no se correlacionó significativamente con la conciencia ($r$ = -.03), y positivamente pero no significativa con el control del trabajo ($r$ =

.05, $p$ <.05). Los autores concluyen que los envidiosos que aprenden de los objetivos envidiados obtienen mejores resultados, y los envidiosos que tienen una mayor autovaloración y amistad con los envidiados son más propensos a pedirles consejos, y además disminuye la probabilidad de socavar los objetivos envidiados.

Dineen, Duffy, Henle y Lee (2017), propusieron una teoría temporal de cómo la emoción comparativa social dolorosa (envidia de búsqueda de empleo) transmuta como comportamientos de búsqueda de empleo desviados o normativos. La muestra lo conformaron 418 desempleados divididos en 2 estudios. Los instrumentos fueron: la Envidia de Búsqueda de Empleo con cuatro ítems, tres de los cuales fueron adaptados de Schaubroeck et al. (2004); la Escala de Facilidad de Movimiento de Griffeth et al. (2005) e incluyeron seis variables de control. Los resultados muestran que la envidia de búsqueda de empleo estaba significativamente relacionada con las oportunidades de empleo percibidas como abundantes (pendiente simple = .09, $t$ = 2.65, $p$ <.01), mientras que ninguna relación se materializó cuando las oportunidades de empleo se percibían como escasas. Los autores concluyen que la envidia de búsqueda de empleo transmuta de manera diferente dependiendo de las contingencias temporales y basadas en el mercado.

**Justificación de la investigación**

En este primer estudio de construcción de los ítems del instrumento, conforme el enfoque teórico evolucionista-social, se ha citado varios postulados con el fin de obtener una definición clara del constructo a medir. Asimismo, la validación de contenido por expertos significa uno de los procedimientos más importantes dentro de la investigación, ya que la información obtenida en base a sus criterios conduce el planteamiento adecuado de los enunciados hacia la población objetivo. De igual manera, verificar el funcionamiento de su estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio y su confiabilidad, a través de un estudio piloto, es parte crucial para detectar, evitar y corregir posibles errores cuando se ponga a prueba el instrumento definitivo a través del análisis factorial confirmatorio (AFC); Es importante recordar que en la primera parte de este tipo de estudios es una exigencia vital que los instrumentos deben construirse sobre la base de teorías adecuadamente planteadas y de procedimientos metodológicos claros (Muñiz, 2018). Por otra parte, la construcción de este instrumento beneficiará a futuros profesionales afines al estudio, así como psicólogos organizacionales, jefes de Recursos Humanos y Gerentes generales, que desean realizar investigaciones, crear planes y programas para mejorar el clima organizacional, la

satisfacción laboral, entre otras variables que guarden relación con la envidia, o simplemente ven la necesidad de ampliar en el tema, considerando que las emociones juegan un rol de vital importancia para el incremento de la productividad, del desempeño e incluso para una mejor selección de personal. Cabe mencionar que tendrá un beneficio particular en los empleados, ya que esta prueba permitirá conocer cuan presente está la envidia en su vida laboral. En líneas generales, la construcción, validación y confiabilidad del instrumento posibilitará a las organizaciones a realizar una aproximación al conocimiento de las habilidades cognitivas, de cualidades, emociones, tendencias comportamentales, ofrecer información y anticipar acontecimientos de sus empleados (Chávez, 2017).

## Objetivos

### Objetivo General

Construir y determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Envidia Laboral (EEL) en trabajadores de Lima Metropolitana.

### Objetivos Específicos

Analizar la validez basada en el contenido, mediante los criterios de jueces expertos del instrumento EEL en trabajadores de Lima Metropolitana.

Analizar la validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial exploratorio del instrumento EEL en trabajadores de Lima Metropolitana.

Establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del Alfa de Cronbach del instrumento EEL en trabajadores de Lima Metropolitana.

## Método

### Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación tiene un enfoque instrumental, del tipo cuantitativo - no experimental, ya que explora las propiedades psicométricas de un nuevo instrumento de medición a través de una evaluación en un momento temporal determinado (Ato, López & Benavente, 2013), permitiendo realizar la validación y confiabilidad mediante diferentes análisis estadísticos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

### Participantes

La muestra para la validez de contenido por jueces expertos estuvo conformado por profesores e investigadores de la Carrera de Psicología (Facultad de Humanidades de la Universidad San Ignacio de Loyola). Por lo que la muestra fue intencional y se contó con la participación de 7 jueces expertos, con una experiencia profesional media de 23.14 años.

Tabla 1

*Descripción demográfica de los jueces.*

| | | Media | Min. - Máx. |
|---|---|---|---|
| Edad | | 41.57 | 30 – 59 |
| Años de experiencia profesional | | 23.14 | 10 – 40 |
| | | N | % |
| Sexo | | | |
| | Varón | 3 | 43 |
| | Mujer | 4 | 57 |
| Grado de instrucción | | | |
| | Licenciado | 1 | 14 |
| | Magister | 3 | 43 |
| | Doctor | 3 | 43 |
| Total | | 7 | 100% |

En cuanto al estudio piloto, se utilizó una muestra intencional, no probabilística. Se procedió a calcular en Survey System la cantidad requerida para la aplicación de la prueba, el cual en un nivel de confianza del 95% y con un intervalo de 5 nos dio un aproximado de 384 trabajadores; sin embargo, debido a la coyuntura actual y a la naturaleza de la investigación, se administró a un total de 150 trabajadores. Dicha muestra está conformada por un 48.7% de varones y 51.3% de mujeres. La edad media de los participantes es de 29.17, *DE* = 8.565; no hubo diferencias estadísticamente significativas entre las edades de varones

y mujeres ($t$ [148] =-.845, $p$ = 0.399>0.05). El criterio de inclusión corresponde a trabajadores con al menos un mes de permanencia dentro de su empresa u organización; en cambio, los criterios de exclusión están alusivas a dueños o gerentes generales.

Tabla 2

*Descripción demográfica de los participantes.*

| | | Media | Min. - máx. | DE |
|---|---|---|---|---|
| Edad | | 29.17 | 19 – 64 | 8.565 |
| | | N | % | |
| Sexo | | | | |
| | Varón | 73 | 48.7 | |
| | Mujer | 77 | 51.3 | |
| Estado civil | | | | |
| | Soltero (a) | 127 | 87.4 | |
| | Casado (a) | 9 | 6.0 | |
| | Conviviente | 13 | 8.7 | |
| | Viudo (a) | 1 | 0.7 | |
| Lugar de nacimiento | | | | |
| | Lima | 102 | 68.0 | |
| | Fuera de Lima | 48 | 32.0 | |
| Nivel de instrucción | | | | |
| | Secundaria | 6 | 4.0 | |
| | Técnico | 28 | 18.7 | |
| | Universitario | 107 | 71.3 | |
| | Magister | 9 | 6.0 | |
| Modalidad de contrato | | | | |
| | Medio tiempo | 56 | 37.3 | |
| | Tiempo completo | 94 | 62.7 | |
| Trabajador | | | | |
| | Público | 66 | 44.0 | |
| | Privado | 84 | 56.0 | |
| Total | | 150 | 100% | |

## Instrumento de investigación

La *Escala de Envidia Laboral* (EEL), tiene por objetivo valorar los niveles de envidia laboral en trabajadores. Posee dos dimensiones (Envidia Laboral Maliciosa y Envidia Laboral Benigna), dirigido a jóvenes de 18 años hasta adultos de 65 años, entre varones y mujeres, la administración puede ser individual y colectiva, tanto por vía internet o usando papel y lápiz, con un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas son de tipo Likert que van de 1= nunca, hasta 5 = siempre. En este proceso de construcción y validación, la escala cuenta con 34 ítems divididos en 4 áreas o indicadores (social, económica, intelectual y personal), los ítems para la dimensión de Envidia Laboral Maliciosa son: 1*, 2, 4, 8, 9*, 10, 13, 14*, 17, 18*, 20*, 22*, 25, 27, 29*, 30 y 31, y los ítems para la dimensión de Envidia Laboral Benigna son: 3, 5, 6*, 7*, 11, 12*, 15, 16*, 19, 21, 23*, 24, 26*, 28, 32*, 33 y 34. Los ítems que tienen un asterisco en la parte superior presentan una característica inversa.

## Procedimiento

El presente estudio constó de seis fases, definidas de la siguiente manera:

En la primera fase se encuentra el proceso de construcción del instrumento, la cual tiene que ver con la elaboración de la matriz de contenido del instrumento EEL (Anexo 1), en base a las diversas fuentes bibliográficas consultadas. En la segunda fase se procedió al análisis de validez, que se refiere a la calidad y grado de precisión con el que mide al constructo teórico, y de las deducciones hechas a partir de las puntuaciones obtenidas (Muñiz, 2018), en tal sentido se procedió a calcular la validez basada en el contenido, que se basa en la definición precisa y en el juicio sobre el grado de idoneidad con los reactivos sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés, mediante el método de juicio de expertos analizando de forma cualitativa y cuantitativa sus diversas opiniones (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para una selección más confiable y rápida de los expertos, se ingresó a la página DINA (Directorio Nacional de Investigadores e Innovadores) y, por consiguiente, se buscó a expertos según su experiencia y trayectoria a lo largo de su carrera profesional y afines a nuestro estudio. Cabe resaltar que los expertos fueron contactados vía correo electrónico institucional. Los criterios que los jueces debieron considerar son el criterio de Claridad (designa si el ítem es entendible, claro y comprensible para los sujetos que responderán al instrumento) y el criterio de Relevancia (se refiere a la relación del ítem con el constructo y si es representativo al constructo

medido), (Anexo 2). Posterior al análisis y adecuadas modificaciones en base al juicio de expertos, se procedió a la tercera fase. En esta fase, se administró el instrumento a una muestra piloto de 150 trabajadores (descritos en la sección de participantes), los cuales respondieron el cuestionario a través de las diferentes plataformas digitales, con la ayuda del formulario de Google, quienes previamente leyeron el consentimiento informado y aceptaron su participación de manera voluntaria y, posteriormente, llenaron una ficha sociodemográfica (Anexos 3 y 4); posteriormente, se procedió a verificar que estos documentos hayan sido completados de forma correcta y cumpliendo los criterios de exclusión e inclusión. Posteriormente, en la fase 4, se analizó la validez basada en la estructura interna, que se refiere a la capacidad de definir y operativizar apropiadamente las variables de la investigación (Ato et al., 2013), por lo que se analizaron los ítems de las dimensiones desarrolladas, empleando el análisis factorial exploratorio (AFE). La quinta fase consistió en el cálculo de la correlación ítem-test y coeficiente alfa de Cronbach si el ítem se ha eliminado y, mediante los resultados obtenidos, se procedió a establecer el coeficiente de consistencia interna $\alpha$ de Cronbach. Finalmente, la sexta fase consistió en el cálculo de la correlación interprueba del instrumento, con el objetivo de establecer el grado de relación entre sus dimensiones.

**Análisis de datos**

Para el análisis descriptivo de la muestra, tanto de los jueces expertos como de la población, se calculó la media, la frecuencia, el porcentaje y la desviación estándar, tomado de las variables sociodemográfica. En cuanto a la validez basada en el contenido por medio de jueces expertos, se utilizaron tanto el análisis cualitativo como cuantitativo. Para el análisis cualitativo, se tomó como referencia los comentarios de los expertos, con la finalidad de facilitar una mejor claridad en el enunciado de los ítems. En cambio, el análisis cuantitativo fue en base al estudio realizado por Merino y Livia (2009) quienes plantearon una fórmula sencilla para calcular los índices e intervalos de confianza (límite inferior y límite superior) del coeficiente *V* de Aiken. Se tomó como referencia la estimación de los intervalos de confianza en un 95% (límite inferior = .62; límite superior =.90) y el valor de $V \geq .70$; por lo que, los ítems que estuvieron por debajo de dichas referencias, respecto al criterio de relevancia, fueron excluidos del instrumento. Para los análisis de validez basado en la estructura interna, se usó el programa estadístico SPSS versión 25 y se procedió a realizar el AFE mediante el método de extracción de componentes principales, las cuales factorizan, por defecto, las variables originales; así como las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, para conocer la pertinencia de desarrollar un modelo de análisis factorial, por último, se calculó la rotación Promax, ya que se asume la independencia de los factores, al menos desde un punto de vista conceptual del instrumento (Beavers, Lounsbury, Richards, Huck, Skolits & Esquivel, 2013). En cuanto al análisis de los ítems mediante la correlación ítem-test y coeficiente alfa de Cronbach, se procedió a eliminar aquellos ítems que sean menor al criterio establecido (se tomó como criterio la correlación ítem-test de $\alpha \leq 0.4$). Por otro lado, para determinar la confiabilidad por consistencia interna, se usó el coeficiente $\alpha$ de Cronbach de las dimensiones del instrumento, por lo que los valores de $\alpha$ entre .70 y .90 indican una buena consistencia interna (Prieto & Delgado, 2010). Finalmente, como análisis complementario, se determinó la correlación interprueba del instrumento EEL mediante el coeficiente de correlación de Pearson, considerando que la muestra es paramétrica, con la finalidad de corroborar los resultados previamente obtenidos, y que las dimensiones presenten independencia (Hernández et al., 2014).

## Resultados

### Validez de contenido

En esta primera parte, los jueces expertos debían calificar los 34 ítems en base a dos criterios que son claridad y relevancia; por el cual, los análisis estadísticos que se presentan en el estudio se han obtenido mediante la utilización del coeficiente de validación *V* de Aiken, el cual comprueba si el instrumento mide el constructo planteado.

A continuación, se muestra en la Tabla 3 del consolidado del análisis cualitativo y cuantitativo de los ítems en relación a las dos dimensiones. En cuanto al análisis cualitativo, la tabla contiene 3 columnas, de izquierda a derecha, en las dos primeras columnas se muestra el número de ítems y su contenido, y en la tercera columna se observan los comentarios de los expertos.

Tabla 3

*Resultados cualitativos de las dimensiones del instrumento EEL.*

| **Dimensión 1** | | |
|---|---|---|
| **Envidia Laboral Maliciosa** | | |
| **N.º ítem** | **Contenido** | **Comentario** |
| 1* | Me alegra ver que algunos trabajadores reciban elogios dentro la organización que me hubiesen gustado para mí. | *Hacerlo más corto* |
| 2 | Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría. | |
| 4 | Los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos. | *Tal vez ganaría claridad si se dijera "siento que los triunfos…" allí seria claro el resentimiento.* |
| 8 | Suelo menospreciar a trabajadores que tienen proyectos laborales del cual hubiese querido para mí. | *Sería mejor así: "Suelo menospreciar a trabajadores que obtienen proyectos laborales que hubiese querido para mi"* |
| 9 * | Me es agradable saber que algunos trabajadores perciban mejores salarios que yo. | *"Me agrada saber que algunos trabajadores perciben …"* |
| 10 | Me es agradable ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento del cual yo también fracasé. | *Mejorar la redacción, por ejemplo: "Me agrada ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento en las que yo también fracasé"* |
| 13 | Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor si es que yo no los tengo. | *Lo de valor es muy relativo.* |
| 14* | Creo que muchos de los beneficios laborales que tienen algunos trabajadores sí se lo merecen. | *"Creo que algunos trabajadores sí se merecen muchos de los beneficios laborales que tienen"* |
| 17 | Considero que nadie es indispensable en la organización, excepto yo. | *Para medir sobre auto concepto o soberbia.* |
| 18* | Desearía tener el óptimo desempeño que el resto de mis compañeros de trabajo. | *"Desearía tener un óptimo desempeño en mis labores, tal y como el resto de mis compañeros"* |

| | | |
|---|---|---|
| 20* | Tolero escuchar a mis compañeros de trabajo que presuman sobre su buen desempeño. | *El ítem podría ser: "No me molesta escuchar a mis compañeros de trabajo mientras presumen de su buen desempeño"* |
| 22* | Hablo bien sobre el desempeño de todos los trabajadores. | |
| 25 | Considero que ningún trabajador deba tener estabilidad entre su vida laboral y personal si es que yo no las tengo. | |
| 27 | Siento recelo por la capacidad de algunos trabajadores por sacar adelante a su familia con su sueldo. | *Mejor diría: "Siento antipatía por la capacidad de algunos trabajadores para sacar adelante a su familia con un sueldo igual al mío".* |
| 29* | Ver despidos y renuncias de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza. | *Hay dos situaciones en una, mejor dividirlo.* |
| 30 | Me gusta hablar sobre la vida privada de los trabajadores en mis horas de refrigerio. | *Puedes usar: "me gusta habar mal…" para que tenga relevancia.* |
| 31 | Tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización. | |

**Dimensión 2**

| **Envidia Laboral Benigna** | | |
|---|---|---|
| **N.º ítem** | **Contenido** | **Comentario** |
| 3 | Desearía tener la misma influencia dentro la organización que el resto de mis compañeros de trabajo. | *No le veo la diferencia con la "envidia maliciosa"* |
| 5 | Siento simpatía de aquellos trabajadores que mantiene buenas relaciones sociales. | *Siento simpatía por aquellos trabajadores que mantienen buenas relaciones sociales.* |
| 6* | Me cuesta reconocer los méritos de algunos trabajadores que me hubiesen gustado para mí. | *Me cuesta reconocer los méritos de algunos trabajadores, ya que me hubiese gustado que fueran para mí.* |
| 7* | Cuando algún trabajador(a) recibe cierto reconocimiento que deseaba para mí procuro esforzarme el doble para ser mejor que él/ella. | |
| 11 | Si algún compañero(a) de trabajo me pide un consejo para emprender su negocio propio se los daría de manera optimista. | *La palabra optimista no me parece la adecuada, podría ser: "… propio, se lo daría de buena gana / con la mejor actitud/ se lo daría/ se lo daría amablemente"* |
| 12* | Anhelo tener mejores beneficios económicos que el resto de mis compañeros de trabajo. | |
| 15 | Si un trabajador recibe un sueldo superior al mío se convierte en mi fuente de motivación para lograr el mismo sustento económico. | |
| 16* | Pienso que algunos compañeros de trabajo compran cosas de valor solo para sentirse superiores. | |
| 19 | Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos. | |
| 21 | Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores. | |
| 23* | Tengo poco interés por escalar de puestos, ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo. | |
| 24 | Aspiro a tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo. | |
| 26* | La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía. | *Se parece a una que se planteó anteriormente.* |

| | | |
|---|---|---|
| 28 | Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome. | |
| 32* | Ayudo a mis compañeros de trabajo si se encuentran en situaciones difíciles solo para tener el control de sus actividades. | *Mide maquiavelismo.* |
| 33 | Deseo poner en práctica la forma responsable de trabajar de algunos empleados. | |
| 34 | En general, considero no sentir envidia por ninguno de mis compañeros de trabajo. | |

**: Ítem inverso.*

En cuanto al análisis cuantitativo, la Tabla 4 contiene 9 columnas, de izquierda a derecha, en la primera columna se muestra el número de ítem. Desde la segunda hasta la quinta columna, se presentan los resultados en base al criterio de claridad, y desde la sexta hasta la novena columna se muestran los resultados en base al criterio de relevancia. En ambos criterios se observan las columnas del promedio de puntuación de cada ítem, los índices e intervalos de confianza en un 90% (límite inferior y superior) del coeficiente *V* de Aiken.

De los resultados obtenidos, se han excluido un total de 12 ítems, obteniendo un total de 22 ítems estadísticamente significativos. En la primera dimensión (Envidia Laboral Maliciosa) en un comienzo se contaba con un total de 17 ítems, pero 6 de ellos (1, 9, 14, 18, 22 y 30) obtuvieron una calificación menor a .70, restando 11 ítems estadísticamente significativos. Con relación a la segunda dimensión (Envidia Laboral Benigna) con un total de 17 ítems, 6 de ellos (6, 7, 11, 12, 16 y 32) deben ser excluidos porque obtuvieron una calificación menor a .70, restando 11 ítems estadísticamente significativos. Los ítems 2, 8 y 31 de la primera dimensión alcanzaron las más altas puntuaciones en su coeficiente *V* de Aiken (.86; .86 y .94 respectivamente). En tanto para la segunda dimensión, los ítems 15, 19, 24, 28 y 34 obtuvieron las más altas puntuaciones en su coeficiente *V* de Aiken (.89; .91; .86; .94 y 89 respectivamente). Se presenta en negrita los ítems que evidencian una mejor puntuación en cuanto al grado de idoneidad (≥ .70).

Tabla 4

*Resultados de los índices e intervalos de confianza del coeficiente V de Aiken (95%) con relación al criterio de claridad y relevancia.*

| Dimensiones | Claridad | | | | Relevancia | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Promedio* | *V de Aiken* | *Límite inferior* | *Límite superior* | *Promedio* | *V de Aiken* | *Límite inferior* | *Límite superior* |
| *Envidia Laboral Maliciosa* | | | | | | | | |
| Ítem 1* | **5.286** | **0.858** | **0.819** | **0.890** | 4.000 | 0.600 | 0.532 | 0.665 |
| **Ítem 2** | **5.571** | **0.914** | **0.880** | **0.939** | **5.286** | **0.858** | **0.810** | **0.895** |
| **Ítem 4** | **4.857** | **0.772** | **0.716** | **0.820** | **4.714** | **0.742** | **0.674** | **0.800** |
| **Ítem 8** | **5.143** | **0.828** | **0.780** | **0.867** | **5.286** | **0.858** | **0.800** | **0.901** |
| Ítem 9* | **4.714** | **0.742** | **0.684** | **0.792** | 4.143 | 0.628 | 0.559 | 0.692 |
| **Ítem 10** | **4.571** | **0.714** | **0.656** | **0.766** | **5.143** | **0.828** | **0.767** | **0.876** |
| **Ítem 13** | 3.714 | 0.542 | 0.471 | 0.611 | **4.714** | **0.742** | **0.679** | **0.796** |
| Ítem 14* | **5.000** | **0.800** | **0.745** | **0.846** | 4.143 | 0.628 | 0.551 | 0.699 |
| **Ítem 17** | **5.286** | **0.858** | **0.800** | **0.901** | **4.571** | **0.714** | **0.653** | **0.768** |
| Ítem 18* | **4.714** | **0.742** | **0.688** | **0.790** | 4.143 | 0.628 | 0.559 | 0.692 |
| **Ítem 20*** | 4.429 | 0.686 | 0.617 | 0.748 | **5.143** | **0.828** | **0.764** | **0.877** |
| Ítem 22* | **5.000** | **0.800** | **0.752** | **0.841** | 3.714 | 0.542 | 0.473 | 0.609 |
| **Ítem 25** | **5.000** | **0.800** | **0.752** | **0.841** | **4.714** | **0.742** | **0.686** | **0.791** |
| **Ítem 27** | **4.857** | **0.772** | **0.720** | **0.817** | **5.143** | **0.828** | **0.780** | **0.868** |
| **Ítem 29*** | **4.857** | **0.772** | **0.720** | **0.817** | **4.571** | **0.714** | **0.657** | **0.765** |
| Ítem 30 | **5.286** | **0.858** | **0.809** | **0.896** | 4.429 | 0.686 | 0.622 | 0.743 |
| **Ítem 31** | **5.714** | **0.942** | **0.911** | **0.963** | **5.714** | **0.942** | **0.911** | **0.963** |
| *Envidia Laboral Benigna* | | | | | | | | |
| **Ítem 3** | **5.143** | **0.828** | **0.770** | **0.874** | **4.714** | **0.742** | **0.670** | **0.803** |
| **Ítem 5** | **5.143** | **0.828** | **0.776** | **0.870** | **5.143** | **0.828** | **0.770** | **0.874** |
| Ítem 6* | **4.857** | **0.772** | **0.718** | **0.818** | 4.143 | 0.628 | 0.558 | 0.693 |
| Ítem 7* | **5.000** | **0.800** | **0.751** | **0.841** | 4.286 | 0.658 | 0.593 | 0.718 |
| Ítem 11 | **5.286** | **0.858** | **0.812** | **0.894** | 4.429 | 0.686 | 0.626 | 0.740 |
| Ítem 12* | **4.571** | **0.714** | **0.657** | **0.765** | 4.286 | 0.658 | 0.596 | 0.715 |
| **Ítem 15** | **5.714** | **0.942** | **0.911** | **0.963** | **5.429** | **0.886** | **0.838** | **0.921** |
| Ítem 16* | **5.000** | **0.800** | **0.751** | **0.841** | 3.857 | 0.572 | 0.505 | 0.636 |
| **Ítem 19** | **5.571** | **0.914** | **0.874** | **0.942** | **5.571** | **0.914** | **0.874** | **0.942** |
| **Ítem 21** | **5.286** | **0.858** | **0.803** | **0.900** | **5.000** | **0.800** | **0.745** | **0.846** |
| **Ítem 23*** | **4.714** | **0.742** | **0.688** | **0.790** | **4.714** | **0.742** | **0.686** | **0.791** |
| **Ítem 24** | **4.857** | **0.772** | **0.702** | **0.830** | **5.286** | **0.858** | **0.800** | **0.901** |
| **Ítem 26*** | **5.429** | **0.886** | **0.838** | **0.921** | **4.714** | **0.742** | **0.682** | **0.794** |
| **Ítem 28** | **5.714** | **0.942** | **0.911** | **0.963** | **5.714** | **0.942** | **0.911** | **0.963** |
| Ítem 32* | **5.000** | **0.800** | **0.751** | **0.841** | 4.143 | 0.628 | 0.559 | 0.692 |
| **Ítem 33** | **4.857** | **0.772** | **0.720** | **0.817** | **4.857** | **0.772** | **0.709** | **0.825** |
| **Ítem 34** | **5.571** | **0.914** | **0.880** | **0.939** | **5.429** | **0.886** | **0.838** | **0.921** |

**: Ítem inverso.*

Finalmente, en la Tabla 5 se muestran los ítems que pasan a conformar el instrumento EEL para su administración en el estudio piloto y posteriores análisis de validez y confiabilidad.

Tabla 5

*Cuestionario final del instrumento EEL con relación a la validez de contenido.*

| **Dimensión 1** | |
|---|---|
| **Envidia Laboral Maliciosa** | |
| N.º ítem | Contenido |
| 1 (2) | Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría. |
| 2 (4) | Siento que los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos. |
| 3 (8) | Suelo menospreciar a trabajadores que obtienen proyectos laborales que hubiese querido para mí. |
| 4 (10) | Me agrada ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento en las que yo también fracasé. |
| 5 (13) | Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor si es que yo no los tengo. |
| 6 (17) | Considero que nadie es indispensable en la organización, excepto yo. |
| 7 (20) * | No me molesta escuchar a mis compañeros de trabajo mientras presumen de su buen desempeño. |
| 8 (25) | Considero que ningún trabajador deba tener estabilidad entre su vida laboral y personal si es que yo no las tengo. |
| 9 (27) | Siento antipatía por la capacidad de algunos trabajadores para sacar adelante a su familia con un sueldo igual al mío. |
| 10 (29) * | Ver despidos de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza. |
| 11 (31) | Tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización. |
| **Dimensión 2** | |
| **Envidia Laboral Benigna** | |
| N.º ítem | Contenido |
| 12 (3) | Desearía tener la misma influencia dentro la organización que el resto de mis compañeros de trabajo. |
| 13 (5) | Siento simpatía por aquellos trabajadores que mantienen buenas relaciones sociales. |
| 14 (15) | Si un trabajador recibe un sueldo superior al mío se convierte en mi fuente de motivación para lograr el mismo sustento económico. |
| 15 (19) | Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos. |
| 16 (21) | Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores. |
| 17 (23) * | Tengo poco interés por escalar de puestos, ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo. |
| 18 (24) | Aspiro a tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo. |
| 19 (26) * | La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía. |
| 20 (28) | Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome. |
| 21 (33) | Deseo poner en práctica la forma responsable de trabajar de algunos empleados. |
| 22 (34) | En general, considero no sentir envidia por ninguno de mis compañeros de trabajo. |

**: Ítem inverso.*

**Análisis factorial exploratorio (AFE)**

Cabe señalar que los ítems presentan la enumeración con respecto a los resultados de la Tabla 5 de la validez de contenido, para así facilitar la secuencia del procedimiento y favorecer el entendimiento del presente estudio.

El instrumento EEL estuvo conformado en un inicio por 34 ítems, luego de la validez de contenido por juicio de expertos se seleccionaron 22 (11 ítems para cada dimensión).

El modelo de ecuación estructural de los factores correlacionados, mostró un buen ajuste de los datos, así como la prueba de adecuación muestral de KMO = .820 y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2$ (231) = 1706.660; $p$ <.001) fueron estadísticamente significativos, indicando la pertinencia del análisis factorial exploratorio (Hijós, 2017; Soriano (2014).

En la Tabla 8 se evidencia el método de extracción de los análisis de componentes principales, que contiene las comunidades asignadas inicialmente a las variables (inicial) y aquellas producidas por la solución factorial (extracción). Se observan valores entre .60 y .869, cercano a la varianza explicada inicialmente.

Tabla 6

Análisis factorial exploratorio. Comunalidades.

| | Inicial | Extracción |
|---|---|---|
| item1 | 1.000 | .616 |
| item2 | 1.000 | .615 |
| item3 | 1.000 | .788 |
| item4 | 1.000 | .708 |
| item5 | 1.000 | .609 |
| item6 | 1.000 | .869 |
| item7* | 1.000 | .726 |
| item8 | 1.000 | .714 |
| item9 | 1.000 | .699 |
| item10* | 1.000 | .658 |
| item11 | 1.000 | .717 |
| item12 | 1.000 | .657 |
| item13 | 1.000 | .775 |
| item14 | 1.000 | .626 |
| item15 | 1.000 | .716 |

| | | |
|---|---|---|
| item16 | 1.000 | .631 |
| item17* | 1.000 | .806 |
| item18 | 1.000 | .667 |
| item19* | 1.000 | .651 |
| item20 | 1.000 | .688 |
| item21 | 1.000 | .738 |
| item22 | 1.000 | .649 |

*: Ítem inverso

En la Tabla 7, se muestra la solución factorial inicial compuesta por 6 factores con autovalores mayores a 1 y explicando un 69.655% de la varianza de los datos. Tal como lo muestra la columna de porcentajes acumulados, con los 22 factores que son posible extraer se consigue explicar el 100% de la varianza total, pero con ello no se consigue el objetivo de reducir el número de dimensiones para explicar los datos. Sin embargo, según Soriano (2014), para que un instrumento sea considerado multidimensional, el porcentaje de varianza del primer componente debe ser mayor a 20 y el resto menor a 10, por tanto, el instrumento analizado no puede considerarse con 6 factores, ya que a partir del tercer componente los datos oscilan entre 8.286 hasta 0.475.

Tabla 7

*Análisis factorial exploratorio. Porcentaje de varianza explicada.*

| | **Autovalores iniciales** | | |
|---|---|---|---|
| **Componente** | **Total** | **% de varianza** | **% acumulado** |
| 1 | 6.996 | 31.798 | 31.798 |
| 2 | 2.744 | 12.470 | 44.269 |
| 3 | 1.823 | 8.286 | 52.555 |
| 4 | 1.604 | 7.292 | 59.847 |
| 5 | 1.155 | 5.249 | 65.096 |
| 6 | 1.003 | 4.559 | 69.655 |
| 7* | .853 | 3.878 | 73.533 |
| 8 | .714 | 3.243 | 76.776 |
| 9 | .625 | 2.843 | 79.619 |
| 10* | .574 | 2.609 | 82.228 |
| 11 | .542 | 2.465 | 84.692 |
| 12 | .512 | 2.329 | 87.021 |
| 13 | .495 | 2.248 | 89.269 |
| 14 | .441 | 2.006 | 91.275 |
| 15 | .366 | 1.662 | 92.938 |
| 16 | .330 | 1.502 | 94.439 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 17* | .309 | 1.404 | 95.843 |
| 18 | .232 | 1.056 | 96.899 |
| 19* | .210 | .957 | 97.855 |
| 20 | .205 | .934 | 98.789 |
| 21 | .162 | .736 | 99.525 |
| 22 | .104 | .475 | 100.000 |

*: Ítem inverso

En tal sentido, se procedió a efectuar el método de extracción de componentes principales a dos factores. El modelo de ecuación estructural a dos factores correlacionados, no mostraron resultados diferentes en la prueba de adecuación muestral de KMO = .820 y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2$ (231) = 1706.660; $p$ <.001) los resultados fueron estadísticamente significativos. En tal sentido, como se ha venido mencionando, la extracción a dos factores se sustenta bajo la teoría planteada previamente.

En la Tabla 8 de comunalidades se observa una notable diferencia en las puntuaciones de extracción que originalmente se había calculado. En esta nueva situación, todas las comunalidades estimadas mantienen mejorías tras la extracción, excepto los ítems 1, 2, 7, 12, 17, 19 y 22, los cuales se alejan notablemente de la varianza total explicada.

Tabla 8

Análisis factorial exploratorio. Comunalidades.

| | Inicial | Extracción |
|---|---|---|
| **item1** | **1.000** | **.171** |
| **item2** | **1.000** | **.285** |
| item3 | 1.000 | .760 |
| item4 | 1.000 | .596 |
| item5 | 1.000 | .563 |
| item6 | 1.000 | .752 |
| **item7*** | **1.000** | **.124** |
| item8 | 1.000 | .609 |
| item9 | 1.000 | .605 |
| item10* | 1.000 | .516 |
| item11 | 1.000 | .394 |
| **item12** | **1.000** | **.062** |
| item13 | 1.000 | .714 |
| item14 | 1.000 | .527 |
| item15 | 1.000 | .676 |
| item16 | 1.000 | .569 |
| **item17*** | **1.000** | **.184** |

| | | |
|---|---|---|
| item18 | 1.000 | .324 |
| **item19*** | **1.000** | **.187** |
| item20 | 1.000 | .502 |
| item21 | 1.000 | .608 |
| **item22** | **1.000** | **.011** |

*: Ítem inverso

A continuación, en la Tabla 9 se muestran los resultados de la matriz de estructura de los factores en base al método de rotación Promax para cada uno de los ítems con relación a sus dos factores. En el factor 1, todos los ítems de la dimensión de Envidia Laboral Maliciosa mostraron asociación con valores superiores a .40, a excepción de los ítems 1, 7 y 10. En el caso del ítem 1, muestra una relación negativa con el primer factor y positiva con el segundo factor. Por otro lado, los ítems 3 y 6 fueron los que presentaron mayor relación con el primer factor. En el factor 2, seis ítems correspondientes a la dimensión de Envidia Laboral Benigna, a excepción de los ítems 12, 13, 17, 19 y 22, evidenciaron también una buena asociación con valores superiores a .50. Sin embargo, los ítems 12 y 22 presentan relaciones positivas con el primer factor y negativas con el segundo factor. Asimismo, se observa saturación solamente en el ítem 16, existiendo relación significativo para el segundo factor. Por lo tanto, los resultados obtenidos en el AFE se ajustan en cierta medida a los resultados obtenidos en la validez basada en el contenido.

Tabla 9

*Análisis factorial exploratorio. Método de rotación Promax.*

| **Ítems** | **Factor** | |
|---|---|---|
| | **1** | **2** |
| Ítem 1. Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría. | -.022 | **.396** |
| Ítem 2. Siento que los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos. | **.522** | -.282 |
| Ítem 3. Suelo menospreciar a trabajadores que obtienen proyectos laborales que hubiese querido para mí | **.859** | -.149 |
| Ítem 4. Me agrada ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento en las que yo también fracasé. | **.765** | -.165 |
| Ítem 5. Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor (laptop, celular, etc.) si es que yo no los tengo. | **.750** | -.227 |
| Ítem 6. Considero que nadie es indispensable en la organización, excepto yo. | **.856** | -.157 |
| Ítem 7*. No me molesta escuchar a mis compañeros de trabajo mientras presumen de su buen desempeño. | **.334** | **.009** |

| | | |
|---|---|---|
| Ítem 8. Considero que ningún trabajador deba tener estabilidad entre su vida laboral y personal si es que yo no las tengo. | **.771** | -.376 |
| Ítem 9. Siento antipatía por la capacidad de algunos trabajadores para sacar adelante a su familia con un sueldo igual al mío. | **.771** | -.159 |
| Ítem 10* Ver despidos de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza. | **.280** | -.717 |
| Ítem 11. Tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización. | **.622** | -.290 |
| Ítem 12. Desearía tener la misma influencia dentro la organización que el resto de mis compañeros de trabajo. | **.242** | -.139 |
| Ítem 13 Siento simpatía por aquellos trabajadores que mantienen buenas relaciones sociales. | -.841 | **.355** |
| Ítem 14. Si un trabajador recibe un sueldo superior al mío se convierte en mi fuente de motivación para lograr el mismo sustento económico. | -.148 | **.719** |
| Ítem 15. Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos. | -.719 | **.619** |
| Ítem 16. Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores. | .**015** | **.704** |
| Ítem 17*. Tengo poco interés por escalar de puestos, ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo. | -.373 | **.325** |
| Ítem 18. Aspiro a tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo. | -.277 | **.561** |
| Ítem 19*. La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía. | -.428 | **.205** |
| Ítem 20. Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome. | -.451 | **.667** |
| Ítem 21. Deseo poner en práctica la forma responsable de trabajar de algunos empleados. | -.331 | **.776** |
| Ítem 22. En general, considero no sentir envidia por ninguno de mis compañeros de trabajo. | .**100** | -.011 |

*: Ítem inverso

Es pertinente mencionar que el nivel de porcentaje de la varianza explicada en los dos factores extraídos, y las correlaciones negativas entre los dos factores presentados en la Tabla 10, indica que la estructura compuesta por dos dimensiones resulta coherente a la teoría planteada.

Tabla 10

*Análisis factorial exploratorio. Matriz de correlaciones de factores.*

| Factor | 1 | 2 |
|---|---|---|
| 1 | 1.000 | -.339 |
| 2 | -.339 | 1.000 |

## Confiabilidad

### Análisis de los ítems

En cuanto al análisis de correlación ítem-test y el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach (Tabla 11), se procedió a eliminar aquellos ítems que sean menor al criterio establecido, para lograr obtener un puntaje mayor en la consistencia interna de las dimensiones del instrumento. En líneas generales, se tomó como criterio la correlación ítem-test de $\alpha \geq 0.4$.

En la primera dimensión Envidia Laboral Maliciosa, compuesto por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11, se obtuvo un alfa de Cronbach de $\alpha = .812$, de lo cual, los ítems 1, 7 y 10 obtuvieron bajas puntuaciones y tuvieron que ser eliminados; no obstante, el ítem 2 (Siento que los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos) dio como resultado $\alpha = .430$, mayor al criterio establecido; sin embargo, se optó por eliminarlo para obtener mejor consistencia interna de la dimensión. En la segunda dimensión Envidia Laboral Benigna, compuesto de los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22, el alfa de Cronbach fue de $\alpha = .629$; se eliminaron los ítems 12, 17, 19 y 22, debido a las bajas puntuaciones obtenidas en comparación al resto de ítems.

Tabla 11

*Análisis de la Correlación ítem-test y Alfa de Cronbach si el elemento se ha eliminado.*

| Dimensiones | Correlación ítem-test | Alfa de Cronbach si el elemento se ha eliminado |
|---|---|---|
| Envidia Laboral Maliciosa | | |
| **Ítem 1** | **.007** | **.827** |
| **Ítem 2** | **.430** | **.803** |
| Ítem 3 | .756 | .778 |
| Ítem 4 | .694 | .792 |
| Ítem 5 | .652 | .779 |
| Ítem 6 | .718 | .767 |
| **Ítem 7*** | **.323** | **.831** |
| Ítem 8 | .669 | .781 |
| Ítem 9 | .640 | .778 |
| **Ítem 10*** | **.226** | **.824** |
| Ítem 11 | .540 | .795 |
| Envidia Laboral Benigna | | |
| **Ítem 12** | **-.187** | **.692** |
| Ítem 13 | .426 | .571 |

| | | |
|---|---|---|
| Ítem 14 | .439 | .575 |
| Ítem 15 | .663 | .543 |
| Ítem 16 | .420 | .587 |
| **Ítem 17*** | **.242** | **.615** |
| Ítem 18 | .398 | .583 |
| **Ítem 19*** | **.134** | **.634** |
| Ítem 20 | .575 | .545 |
| Ítem 21 | .579 | .561 |
| **Ítem 22** | **-.085** | **713** |

*: Ítem inverso.

Finalmente, en la Tabla 12 se muestran los ítems que han superado el criterio de correlación ítem-test de $\alpha \geq 0.4$ para cada dimensión. Para la dimensión Envidia Laboral Maliciosa los ítems 3, 4, 6 y 9 obtuvieron mejor correlación a diferencia del resto de ítems. Por otro lado, en la dimensión Envidia Laboral Benigna, el ítem 16 (Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores) presenta una correlación $\alpha$ =.394, siendo menor al criterio $\alpha \geq 0.4$; no obstante, decidimos seguir conservándolo dentro de la dimensión por ser una pregunta muy valiosa para nuestro instrumento.

Tabla 12

*Resultado final de la Correlación ítem-test y Alfa de Cronbach.*

| Dimensiones | Correlación ítem-test | Alfa de Cronbach si el elemento se ha eliminado |
|---|---|---|
| Envidia Laboral Maliciosa | | |
| Ítem 3 | .807 | .853 |
| Ítem 4 | .705 | .871 |
| Ítem 5 | .690 | .861 |
| Ítem 6 | .774 | .858 |
| Ítem 8 | .659 | .865 |
| Ítem 9 | .732 | .858 |
| Ítem 11 | .560 | .877 |
| Envidia Laboral Benigna | | |
| Ítem 13 | .459 | .791 |
| Ítem 14 | .497 | .772 |
| Ítem 15 | .697 | .740 |
| Ítem 16 | .394 | .788 |
| Ítem 18 | .504 | .770 |
| Ítem 20 | .598 | .752 |
| Ítem 21 | .613 | .755 |

El instrumento EEL, ahora constituido por dos dimensiones con un total de 14 ítems, en la Tabla 13 se muestran los resultados de la confiabilidad para cada dimensión, en donde, la dimensión de Envidia Laboral Maliciosa alcanzó una mayor consistencia interna, en el cual el coeficiente alfa de Cronbach fue $\alpha$ = .881; asimismo, la dimensión de Envidia Laboral Benigna logró un $\alpha$ = .793, ambos coeficientes son aceptable para el estudio (Prieto & Delgado, 2010).

Tabla 13

*Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del instrumento EEL.*

| Dimensiones EEL | *α* | Nro. ítems |
|---|---|---|
| Envidia Laboral Maliciosa | 0.881 | 7 |
| Envidia Laboral Benigna | 0.793 | 7 |

## Análisis complementario

### Correlaciones entre las dimensiones de la Escala de Envidia Laboral

Otro método, además del AFE, se procede a la validez de constructo mediante la correlación interprueba de la Escala de Envidia Laboral. La tabla 14 presenta la correlación de Pearson entre las dos dimensiones del instrumento; los resultados evidencian la correlación negativa moderada entre ambas dimensiones ($r$ = -.549, $p$ < .01), siendo estadísticamente significativas (Hernández et al., 2014).

Tabla 14

*Correlaciones entre las dimensiones de la Escala de Envidia Laboral.*

| Dimensiones | | Envidia Laboral Maliciosa |
|---|---|---|
| Envidia Laboral Benigna | Correlación de Pearson | -.549 |
| | Sig. (bilateral) | .000* |

**: N: 150, Sig.: p valor < .01*

## Discusión

La validez basada en el contenido mediante los criterios por jueces expertos significó uno de los principales y más importantes pilares dentro de la construcción del instrumento; con ella se ha obtenido la adecuación de los enunciados según criterios de claridad y relevancia, que de alguna manera, en base a su experiencia y trayectoria, han dado valor agregado a la realización de este estudio.

En un inicio, el instrumento contó con un pool de 34 ítems, luego del juicio de expertos se redujo a 22 ítems estadísticamente significativas. Así como lo afirma Smith y Kim (2007), la envidia no aparece explícitamente en los ítems iniciales, por lo que el juicio de expertos sugirió identificar, por medio de sus comentarios, los aspectos constituyentes de la envidia.

Las teorías planteadas proponen la existencia de dos dimensiones de envidia laboral, es decir, envidia laboral maliciosa y envidia laboral benigna (Lange et al., 2015[a]; Van de Ven et al., 2009), clasificadas en cuatro áreas o indicadores las cuales son: social, económica, intelectual y personal (Chávez, 2017). En cuanto a la envidia laboral maliciosa, representadas por 11 ítems, obtuvieron coeficientes *V* de Aiken en un rango de .714 - .942 (intervalo de confianza (IC) = 95%), considerándose aceptables para el estudio (Merino & Livia, 2009). Estos ítems se identifican con los sentimientos y expresiones de inferioridad y dolor por la carencia o el deseo por obtener los bienes materiales, logros y/o cualidades superiores de los demás, relacionados a pensamientos y emociones negativos como el resentimiento, tristeza, agresividad, etc. que conlleva a causar algún daño moral, físico y psicológico hacia la persona envidiada (Eissa et al., 2015; Hijós, 2016; Lange et al., 2015[b]; Lange et al., 2018; Van de Ven et al., 2009)

Con respecto a la envidia laboral benigna, representadas por 11 ítems, obtuvieron coeficientes *V* de Aiken en un rango de .742 – .942 (IC = 95%), considerado también aceptable (Merino & Livia, 2009). Dichos ítems están orientados a la motivación, a la igualdad y la justicia por llegar a poseer los mismos logros, cualidades o bienes materiales; relacionados con el aumento en el rendimiento laboral y a mejorar los resultados personales. En tal sentido, este tipo de envidia no busca provocar algún tipo de daño físico, moral y psicológico hacia la persona envidiada (Duffy et al., 2019; Lange et al., 2015[a]; Mola et al., 2017; Van de Ven et al., 2011[b]).

Asimismo, los ítems que alcanzaron coeficientes *V* de Aiken superiores a .90 fueron: ítem 31: *En general, tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización* (envidia laboral maliciosa); ítem 19: *Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos,* e ítem 28*: Los valores y principios éticos de algunos trabajadores son mi modelo para seguir esforzándome* (envidia laboral benigna).

Después de la validez del contenido por jueces expertos, y posterior administración a la muestra, se procedió a la validez basada en el constructo. Los resultados encontrados en el AFE del EEL ($\chi^2$ (231) = 1706.660; $p$ <.001) son similares a los estudios realizados por Lange y Crusius (2015[a]), quienes evidenciaron la existencia de dos tipos de envidia (maliciosa y benigna) en su instrumento BeMas ($\chi^2$ (34) = 189.89, $p$ < .001).

Algunos de los ítems del BeMas en comparación con los ítems del EEL, tienen la palabra de envidia y son generales, lo cual podría dejar duda o confusión en el lector, en cambio, en el EEL los ítems resaltan los pensamientos, acciones y emociones enfocados a las acciones y/o manifestaciones propiamente dicha del sentir envidia. Sin embargo, algunos enunciados del BeMas presentan similitudes con el EEL, tomando en cuenta que los enunciados del EEL se enfocan al ámbito laboral, por lo que no son a copia ni mucho menos adaptación de dicho instrumento.

En tal sentido, teniendo en cuenta los hallazgos en el AFE, los ítems que muestran similitudes, en relación a la envidia laboral maliciosa, son: ítem 5: *Si otras personas tienen algo que quiero para mí, deseo quitárselo* (.81, BeMas) - ítem 5: *Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor (laptop, celular, etc.) si es que yo no los tengo* (.750, EEL); ítem 6: S*iento mala voluntad hacia las personas que envidio* (.89, BeMas) - ítem 4: *Me agrada ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento en las que yo también fracasé* (.765, EEL) e ítem 10: *Ver los logros de otras personas me hace resentirlos* (.88, BeMas) - ítem 3: *Suelo menospreciar a trabajadores que obtienen proyectos laborales que hubiese querido para mí* (.859, EEL).

Mientras que, los ítems que muestran similitud con la dimensión de envidia laboral benigna fueron: ítem 1: *Cuando envidio a los demás, me concentro en cómo puedo ser igualmente exitoso en el futuro* (.84, BeMas) - ítem 16: *Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores* (.704, EEL); ítem 7: *Me*

*esfuerzo por alcanzar los logros superiores de otras personas* (.84, BeMas) - ítem 18: *Aspiro a tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo* (.561, BeMas); ítem 9: *Si alguien tiene cualidades, logros o posesiones superiores, trato de obtenerlas por mí mismo* (.81, BeMas) - ítem 20: Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome (.667, EEL).

Posterior al AFE, se calculó la correlación ítem-test y coeficiente alfa de Cronbach, con la finalidad de eliminar aquellos ítems que no representan al constructo planteado (Muñiz, 2019), dando como resultado la eliminación de 8 ítems en total (4 por cada dimensión).

Cabe enfatizar, que dos de los cuatro ítems eliminados, en cuanto a envidia laboral maliciosa, fueron inversos. Se podría señalar que el factor influyente, tal como lo señalan Duffy et al., (2012) y Dunn et al., (2006) es que la envidia está asociada a emociones negativas encaminadas a evitar que una persona en particular logre sus objetivos, así como realizar una crítica perjudicial a sus acciones, esfuerzos o características; en tanto, la inclusión de ítems inversos provocó que los enunciados no representen el constructo propiamente dicho de envidia maliciosa, estos ítems fueron: Ítem 7: *No me molesta escuchar a mis compañeros de trabajo mientras presumen de su buen desempeño*. Ítem 10: *Ver despidos de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza.*

Respecto a la envidia laboral benigna, se evidencia que dos de los cuatro ítems eliminados, también fueron inversos. Al igual que la envidia laboral maliciosa, podría deberse a que no representan al dominio de la envidia benigna, los siguientes ítems: ítem 17: *Tengo poco interés por escalar de puestos, ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo*. Ítem 19: *La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía*.

En cuanto al análisis de confiabilidad por consistencia interna alfa de Cronbach, se evidenciaron coeficientes similares con el instrumento BeMas. En cuanto a la subescala de envidia maliciosa disposicional del BeMas el valor alfa obtuvo un puntaje de .89 y en la envidia Laboral Maliciosa del EEL el $\alpha$ = .881; mientras que en 1a subescala de envidia benigna disposicional del BeMas el $\alpha$ = .85 y en envidia Laboral Benigna del EEL $\alpha$ = .793, ambas internamente consistente (Prieto & Delgado, 2010).

Finalmente, se realizó la correlación interprueba del EEL, en la que se evidenció que ambas dimensiones mostraban correlación negativa a nivel moderado ($r$ = -.549, $p$ = .000) mientras que las subescalas del BeMas no estaban correlacionadas, $r$ = .01, $p$ = .89). Esto significa que las dimensiones del EEL presiden de una relación causal inversa, ya que, si uno aumenta la otra tiende a disminuir. Pero esto no quiere decir que las conceptualizaciones sean las mismas, sino más bien que ambas mantienen constructos independientes (Hernández et al., 2014). Tal como lo señalan Lange y Crusius (2015ª), la envidia benigna conlleva a una cierta cantidad de admiración por el otro más favorecido. Sin embargo, las dos emociones también están asociadas con distintos pensamientos, tendencias de acción, objetivos motivacionales y patrones de evaluación.

Según lo afirmado por Tai, Narayanan y Mcallister (2012), la envidia laboral se sostiene en una asociación singular entre los resultados negativos y positivos para individuos y organizaciones que conviven en un ambiente competitivo; en tal sentido, dicha afirmación apoya la correlación negativa encontrada entre las dimensiones del EEL.

Por lo que ambas dimensiones, a nivel de constructo, mantienen su base en las definiciones de carencia, el deseo o la posesión por el logro superior de los demás (Dineen et al., 2017; Duffy & Lee, 2019; Lange et al., 2018; Mola, Reyna & Godoy, 2017; Ormeño, 2018; Shu & Lazatkhan, 2017), y en las comparaciones con otros y en el socavamiento social (Crusius & Mussweiler, 2012; Duffy et al. 2012; Dunn & Schweitzer, 2006; Eissa et al. 2015); dicha afirmación subyace en la saturación y relaciones inversas encontradas en los ítems 1, 12, 16 y 22 del AFE. Asimismo, como menciona León (2002; 2010), muchas veces la elevada percepción de envidia en la sociedad y, especialmente en los centros laborales, trae como consecuencia una notable valoración negativa hacia dicha emoción.

De igual manera, en estudios realizados por Lange et al. (2018) señalan que tanto la envidia maliciosa como benigna mantienen correlaciones, aunque baja, con el maquiavelismo. Sin embargo, como señala Dineen et al, (2017) la envidia transmuta de manera diferente dependiendo de las contingencias temporales, es decir, que no es un rasgo estable ni permanente en los seres humanos, sino que, dependiendo de los factores culturales, relaciones de amistad o autovaloraciones positivas que se forjan en los ambientes laborales, las cuales hacen que disminuya la probabilidad de socavar los objetivos envidiados (Duffy & Lee, 2019).

En conclusión, los hallazgos de la presente investigación subyacen en la evidencia empírica de los factores tanto malicioso como benigno de la envidia, y que las diversas contingencias en las que el mundo se encuentra, conllevan a plantearse nuevas formas de comprender y entender la envidia como constructo teórico. Además, no debemos sesgarnos en mantener una posición única y definitiva sobre la valoración de dicha emoción, que según se ha constatado, pueden tomar atributos, características o definiciones según la percepción de las personas, pero siempre manteniendo un único dominio, el deseo o anhelo por poseer de los otros, algo que nosotros no tenemos.

**Implicancias**

El propósito de esta investigación, y especialmente en el contexto práctico, es que se está aportando un instrumento nuevo, con buen fundamento teórico y siguiendo todos los pasos de la validez de contenido y la validez empírica, y es un instrumento que puede servir para utilizar en investigaciones o la evaluación psicológica propiamente dicha. Tomando como referencia que la evaluación psicológica, como bien lo menciona Hijós (2017), permite realizar una serie de predicciones de los comportamientos en base a la evaluación de las características o rasgos de la persona.

Del mismo modo, tiene gran implicancia para los gestores de las organizaciones, puesto que, podrían utilizar este instrumento para la medición de la envidia en sus empleados, de manera que tomen acciones adecuadas y oportunas evitando que los efectos negativos disminuyan la producción, o contribuir con aquellas respuestas competitivas que dan lugar a comportamientos contraproducentes, siempre y cuando sea el caso de la envidia maliciosa (Tai et al., 2012), o caso contrario, buscar la manera de crear espacios de sana competitividad, la promoción de comportamientos prosociales, por ejemplo, la camaradería u otros comportamientos positivos que favorezcan las percepciones de similitud, justicia y crecimiento profesional y personal en los centros laborales (Duffy et al., 2012).

**Limitaciones**

Es importante precisar que la repentina objetividad de un instrumento psicométrico puede ser fácilmente vulnerable en su totalidad, con el planteamiento de nuevas teorías o incluso desarrollándose otros métodos de medición.

Una de las limitaciones encontradas en el estudio, fue que muchos de los trabajadores no se encontraban ejerciendo sus labores debido al aislamiento social obligatorio por la

COVID-19, lo cual dificultó llegar al total de la muestra planteado inicialmente. Asimismo, otra limitación fue que se tuvo que modificar los criterios de inclusión, que en un inicio se tenía previsto aplicar solo a trabajadores con un tiempo mínimo de 3 meses de permanencia en sus labores, sin embargo, se consideró oportuno ampliar hasta el primer mes, con la finalidad de llegar a más cantidad de trabajadores y considerando que en ese periodo de un mes los trabajadores se encuentran en un proceso de adaptación a las reglas, al arduo trabajo y a la presión de los superiores. La última limitación, es la escasa existencia de trabajos de investigación de envidia laboral en el Perú, lo cual dificultó poder realizar una discusión más austera, verídica y comparativa con los hallazgos encontrados en este estudio.

## Conclusiones

Se ha desarrollado un instrumento para la evaluación de la envidia laboral (EEL) con dos dimensiones, con base en la teoría evolucionista-social, y en hallazgos empíricos de diversos autores, siendo los más representativos Van de Ven et al., Lange y Crusius, Duffy et al., Dineen, entre otros. En la validez basada en el contenido se obtuvieron coeficientes *V* de Aiken superiores al criterio establecido, es decir $\geq .70$ para ambas dimensiones. En la correlación ítem-test y alfa de Cronbach, los valores fueron aceptables para el estudio, con puntuaciones superiores al criterio establecido ($\geq .40$). El análisis factorial exploratorio corroboró la teórica planteada, al obtener una ecuación estructural con dos factores correlacionados ($\chi^2$ (231) = 1706.660; $p$ <.001). Las dimensiones del instrumento obtuvieron adecuada consistencia interna, con valores alfa de Cronbach entre .881 para la dimensión de envidia laboral maliciosa, y .793 para envidia laboral benigna. Como análisis complementarios se realizó la correlación interprueba del instrumento, obteniéndose una correlación negativa moderada entre ambas dimensiones ($r$ = -.549).

## Recomendaciones

La principal recomendación recae en seguir desarrollando más estudios con relación a la envidia laboral en el Perú, tomando como base los resultados encontrados en este estudio, es necesario la utilización de otros métodos estadísticos como el análisis factorial confirmatorio, correlaciones convergentes y divergentes con otros constructos psicológicos, por ejemplo: satisfacción laboral, y comparaciones entre ambos sexos u otras variables de interés; con el objetivo de reunir información útil y verídica al repertorio investigativo. De

igual manera, se recomienda utilizar una muestra más significativa, con la finalidad de obtener datos estadísticos objetivos y con menor probabilidad de error.

## Referencias


Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, (29)*3, 1038-1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511

Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J. & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 18*(6), 1-13. doi: 10.7275/qv2q-rk76

Buunk, A., Zurriaga, R., González, P. & Castro, A. (2012). Competición intrasexual en el trabajo: diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo. *Revista de Psicología Social, 27*(1), 85-96. doi: 10.1174/021347412798844015

Chávez, J. (2017). Psicología de la envidia análisis sociocultural del Acto de compararse con el otro. *Revista Digital EOS Perú*, *9*(1), 64-74. Recuperado de https://eosperu.net/revista/wp-content/uploads/2018/04/Art-05-Rev-09.pdf

Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(9), 2128–2173. doi: 10.1111/j.1559-1816.2009.00519.x

Cohen-Charash, Y., Larson, E. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy. *Current Directions in Psychological Science, 26*, 174-183. doi: 10.1177/0963721416683667

Crusius, J. & Mussweiler, T. (2012). When People Want What Others Have: The Impulsive Side of Envious Desire. *Emotion, 12*(1), 142-153. doi: 10.1037/a0023523

Della, E. (2014). La envidia en el trabajo: entre la competencia y la destrucción. Microfísica de la envidia. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad, 15*(6), 53-64. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/2732/273231878005.pdf

Duffy, M., Shaw, J., & Schaubroeck, J. (2008). Envy in Organizational life. In R. Smith (Ed.), Envy: *Theory and research* (pp. 167– 189). Oxford, England: Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0010

Duffy, M., Scott, K., Shaw, J., Tepper, B., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal, 3*, 643-666. doi: 10.5465/amj.2009.0804

Dunn, J., & Schweitzer, M. (2006). Green and mean: Envy and social undermining in organizations. *Research on Managing Groups and Teams, 8*, 177–197. doi: 10.1016/S1534-0856(06)08009-1

Eissa G. & Wyland R. (2015). Keeping up with the Joneses: The Role of Envy, Relationship Conflict, and Job Performance in Social Undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 23*(1), 55-65. doi: 10.1177/1548051815605020

García, G., Martínez, J. & Sánchez, J. (2016). Influencia de la envidia disposicional en el comportamiento de compra. En XVIII Congreso de Marketing AEMARK 2016. *Editorial ESIC*. 176-188. Recuperado de https://www.esic.edu/documentos/editorial/gratuito/9788416701483.pdf

Girbés, B. & Martín, R. (2015). Celos y envidia en el trabajo: una revisión de los últimos 20 años. *Apuntes de Psicología*, *33*(3), 127-136. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/85141/569-1290-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A de CV. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hijós, L. (2016). Adaptación, validación y evaluación del cuestionario de la envidia. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Facultad de Psicología. Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Tesis para la obtención del título de Doctor. España. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Lahijos/HIJOS_LARRAZ_Luis_Tesis.pdf

Kim, E. & Glomb, T. (2014). Victimization of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *Journal of Applied Psychology, 99*(4), 619-634. doi: 10.1037/a0035789

Khan, A., Quratulain, S. & Bell, C. (2013). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 128-144. doi: 10.1002/job.1864

Lange, J., Crusius, J. (2015[a]). Dispositional envy revisited: Unravelling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin, 41*, 284-294. doi: 10.1177/0146167214564959

Lange, J., Crusius, J. (2015[b]). The tango of two deadly sins: The social-functional relation of envy and pride. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*, 453-472. doi: 10.1037/pspi0000026

Lange, J., Paulhus, D. & Crusius, J. (2018). Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark Personalities. *Personality and Social Psychology Bulletin, (44)4*, 601-614. doi: 10.1177/0146167217746340

Leach, C. W., Spears, R. (2008). "A vengefulness of the impotent": The pain of in-group inferiority and schadenfreude toward successful out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*, 1383-1396. doi: 10.1037/a0012629

León, R. (2002). Un estudio acerca de la envidia en los centros laborales en el Perú. *Universidad de Lima, 5*, 147-165. Recuperado de http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/874/824

León, R. (2010). Cualidades y defectos de los peruanos: su relación con la herencia colonial. *Revista de Investigación en Psicología, 13*(2), 175-190. doi: 10.15381/rinvp.v13i2.3724

Merino, C & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la *V* de Aiken. *Anales de Psicología, 25*(1), 169-171. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019

Mola, D., Reyna, C., & Godoy J. (2017). Contenido experiencial y aspectos valorativos asociados a la envidia benigna y maligna en estudiantes universitarios de Córdoba, Argentina. *Universitas Psychologica, 16*(2), 1-12. doi: 10.11144/Javeriana.upsy16-2.ceav

Muñiz, J. (2018). Introducción a la psicometría. Teoría clásica y TRI. Primera edición. *Ediciones Pirámide*, Madrid. Recuperado de https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=5197731

Ormeño, J. (2018). Envidia, resentimiento e igualdad. *Revista de Filosofía, 9*, 201-219. doi: 10.5281/zenodo.1320401

Ruiz, J. (2016). Aspectos psicológicos de la envidia. *Psyciencia*. Recuperado de https://www.psyciencia.com/aspectos-psicologicos-la-envidia/

Parrott, W. (1991). The emotional experiences of envy and jealousy. In P. Salovey (Ed.). The psychology of jealousy and envy (pp. 3-30). New York: Guilford Press. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=eEXfY9SD2ycC&oi=fnd&pg=PA1&dq=P.+Salovey+(Ed.).+The+psychology+of+jealousy+and+envy+(pp.+3-30).&ots=9LvD1jMN7O&sig=LONNTAlJtDy8gOvAbptlNFftEwM#v=onepage&q&f=false

Parrott, W., & Smith, R. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 906-920. doi: 10.1037/0022-3514.64.6.906

Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo, 31*(1): 67-74. Recuperado de http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf

Salovey, P., & Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*, 780-792. doi: 10.1037/0022-3514.47.4.780

Smith, R., Diener, E., & Garonzik, R. (1990). The roles of outcome satisfaction and comparison alternatives in envy. *British Journal of Social Psychology, 29*, 247-255. doi: 10.1111/j.2044-8309.1990.tb00903.x

Smith R., Parrot, W., Diener, E., Hoyle, R., & Kim, S. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(8), 1007-1020.

Smith, R. (2004). Envy and its transmutations. In L. Z. Tiedens & C. W. Leach (Eds.). *The social life of emotions* (pp. 43–63). Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511819568.004

Smith, R., & Kim, S. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin, 133*, 46-64. doi: 10.1037/0033-2909.133.1.46

Smith, R., Parrott, W., Ozer, D., Moniz, A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*(6), 705–711. doi: 10.1177/0146167294206008

Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos 14*, 19-40. Recuperado de http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11715/482/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf

Spector, P., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behaviour, 68*, 446-460. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.005

Tai, K., Narayanan, J. & Mcallister, D. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37*(1), 107-129. doi: 10.5465/amr.2009.0484

Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy. *Emotion, 9*(3), 419-429. doi: 10.1037/a0015669

Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2010). Warding off the evil eye: When the fear of being envied increases prosocial behavior. *Psychological Science, 21*(11), 1671-1677. doi: 10.1177/0956797610385352

Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011a). The envy premium in product evaluation. *Journal of Consumer Research, 37*(6), 984–998. doi: 10.1086/657239

Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011b). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(6), 784–795. doi: 10.1177/0146167211400421

Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion, 36*, 195-205. doi: 10.1007/s11031-011-9235-8

# ANEXOS

**Anexo 1. Matriz de contenido del instrumento EEL**.

| Constructo | Dimensión | Área/Indicador | Operacionalización/Ítems |
|---|---|---|---|
| *Envidia laboral:* La envidia laboral se define como el sentimiento y expresión de deseo de algo que no se posee o se quiere poseer a pesar del bien ajeno, relacionadas, en una parte, con sentimientos como la ira, el resentimiento, la tristeza, etc. que los trabajadores manifiestan en su entorno laboral; y en un plano positivo, relacionado a | *Envidia Laboral Maliciosa:* Está relacionada con las comparaciones individuales con otros, en causar algún daño moral, físico y psicológico, incluyendo actos malintencionados y pensamientos negativos recurrentes hacia la persona envidiada (ítems 1, 2, 4, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 20, 22, 25, 27, 29 y 30). | *Social*: mide la envidia laboral en cuanto a la ascendencia sobre otros, ocupar una situación bien visible, conseguir una serie de triunfos y reconocimientos (ítems del 1-8). | 1. *Me alegra ver que algunos trabajadores reciban elogios dentro la organización que me hubiesen gustado para mí.<br>2. Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría.<br>3. Desearía tener la misma influencia dentro la organización que el resto de mis compañeros de trabajo.<br>4. Los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos.<br>5. Siento simpatía por aquellos trabajadores que mantienen buenas relaciones sociales dentro la organización.<br>6. *Me cuesta reconocer los méritos de algunos trabajadores que me hubiesen gustado para mí.<br>7. *Cuando algún trabajador recibe cierto reconocimiento que deseaba para mí procuro esforzarme el doble para ser mejor que él/ella.<br>8. Suelo menospreciar a trabajadores que tienen proyectos laborales del cual hubiese querido para mí. |
| | *Envidia Laboral Benigna:* | *Económica*: está enfocado a medir la | 9. *Me es agradable saber que algunos trabajadores perciban mejores salarios que yo. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| sentimientos afectivos y emocionales como la motivación, la igualdad y la superación personal, con el fin de emplazar la organización a un ambiente satisfactorio entre los trabajadores. | Está relacionado con el objeto del deseo; la función aquí es orientar los objetos que son deseables y valiosos sean un factor positivo. En tal sentido, este tipo de envidia no busca provocar daño moral y psicológico hacia la persona envidiada, sino por el contrario lo toma como ejemplo de superación personal (ítems 3, 5, 7, 6, 11, 12, | envidia laboral en cuanto al enriquecimiento o sacar beneficios económicos, tener bienes materiales, manejar grandes negocios, tener éxito en las actividades que emprenden y poseer acciones o regalías (ítems del 9-16). | 10. Me es agradable ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento del cual yo también fracasé.<br>11. Si algún compañero me pide un consejo para emprender su negocio propio se los daría de manera optimista.<br>12. *Anhelo tener mejores beneficios económicos que el resto de mis compañeros de trabajo.<br>13. Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor si es que yo no los tengo.<br>14. *Creo que muchos de los beneficios laborales que tienen algunos trabajadores sí se lo merecen.<br>15. Si un trabajador recibe un sueldo superior al mío se convierte en mi fuente de motivación para lograr el mismo sustento económico.<br>16. *Pienso que algunos compañeros de trabajo compran cosas de valor solo para sentirse superior. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 15, 16, 19, 21, 23, 24, 26, 28, 31 y 32). | *Intelectual:* en este aspecto la envidia laboral mide las cualidades de hacerse de un hombre importante en la toma de decisiones de la organización, tener buen puesto laboral y ser altamente competitivo (ítems del 17-24). | 17. Considero que nadie es indispensable en la organización, excepto yo.<br>18. *Desearía tener el óptimo desempeño que el resto de mis compañeros de trabajo.<br>19. Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos.<br>20. *Tolero escuchar a mis compañeros de trabajo que presuman sobre su buen desempeño.<br>21. Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores.<br>22. *Hablo bien sobre el desempeño de todos los trabajadores.<br>23. *Tengo poco interés por escalar de puestos ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo.<br>24. Aspiro tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo. |
| | | *Personal:* está enfocado a medir la envidia laboral en cuanto a tener una existencia bastante tranquila, vivir libre, aunque sea privado de confort, poder sacar adelante a la familia, tener valores y | 25. Considero que ningún trabajador deba tener estabilidad entre su vida laboral y personal si es que yo no las tengo.<br>26. *La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía.<br>27. Siento antipatía por la capacidad de algunos trabajadores para sacar adelante a su familia con un sueldo igual al mío.<br>28. Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome.<br>29. *Ver despidos y renuncias de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza. |

| | | |
|---|---|---|
| | principios éticos (ítems del 25-34). | 30. Me gusta hablar sobre la vida privada de los trabajadores en mis horas de refrigerio.<br>31. Tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización.<br>32. *Ayudo a mis compañeros de trabajo si se encuentran en situaciones difíciles solo para tener el control de sus actividades.<br>33. Deseo poner en práctica la forma responsable de trabajar de algunos empleados.<br>34. En general, considero no sentir envidia por ninguno de mis compañeros de trabajo. |

***** = *Ítem Inverso.*

**Anexo 2. VALIDACIÓN BASADA EN EL CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENVIDIA LABORAL**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombres y apellidos | | | |
| Profesión | | Grado actual | Bach ( ) Máster ( ) Dr. ( ) |
| Edad | | Sexo | M ( ) F ( ) |
| Fecha (dd/mm/aa) | | | |

Usted ha sido elegido(a) como experto para emitir su opinión sobre el contenido de este nuevo cuestionario. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre la calidad de los ítems en este proceso de construcción de la prueba. Esta futura prueba está diseñada para determinar el grado de Envidia Laboral, considerando que el constructo es multidimensional. Los sujetos potenciales serán trabajadores de empresas públicas y privadas de Lima Metropolitana.

**Breve explicación del constructo:**

El constructo a evaluar es Envidia Laboral, que se define como el sentimiento y expresión de deseo de algo que no se posee o se quiere poseer a pesar del bien ajeno, tanto material como la cualidad del objetivo envidiado que los trabajadores manifiestan en su entorno laboral; relacionadas, en una parte, con sentimientos de ira, resentimiento, tristeza, etc. que conlleva a causar algún daño moral, físico y psicológico, incluyendo actos malintencionados y pensamientos negativos recurrentes hacia la persona envidiada; y en un plano positivo, relacionado a sentimientos afectivos y emocionales, como la motivación y la igualdad, por llegar a poseer los mismos logros o cualidades, o bienes materiales, que conlleva a no provocar daño físico, moral y psicológico hacia la persona envidiada, sino por el contrario lo toma como ejemplo de superación personal.

1. Envidia Laboral Maliciosa: se refiere a sentimientos y expresiones de inferioridad, de minusvalía y resentimiento por la carencia o el deseo del bien ajeno, y por las comparaciones sociales con los demás. Asimismo, este tipo de envidia está orientado en causar algún daño físico, moral o psicológico hacia el objeto envidiado o viceversa.
2. Envidia Laboral Benigna: se refiere a sentimientos y expresiones de igualdad y justicia enfocados en la percepción de similitud entre sus pares. La función es orientar los objetos deseables y valiosos a un plano más enriquecedor y positivo para la persona. En ese sentido, este tipo de envidia no busca provocar algún tipo de daño físico, moral y psicológico hacia el objeto envidiada, sino por el contrario, lo toma como ejemplo de superación personal.

A continuación, se le propondrán una serie de ítems correspondientes a las dimensiones:

Las alternativas de respuesta de los sujetos evaluados van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

A excepción de los ítems inversos señalados en asterisco (*) que puntúan de 5 a 1.

**Instrucciones para la calificación:**

Como juez, deberá calificar los ítems planteados en los siguientes aspectos:

- **Claridad:** designa si el ítem es entendible, claro y comprensible para los sujetos que responderían al instrumento.
- **Relevancia:** se refiere a la relación del ítem con el constructo y si es representativo al constructo medido.

Usted deberá marcar en un rango del 1 (nada) al 6 (completamente), qué tan presente considera se encuentran estos aspectos en los ítems evaluados.

**Ejemplo:** Si se le presenta el ítem "Me alegra cuando algunos trabajadores con quienes no simpatizo le va mal en algún proyecto laboral." de la escala de Envidia Maligna/Maliciosa, y usted considera que el ítem es perfectamente comprensible, pero que no ayuda a definir al constructo, su puntaje podría ir de la siguiente manera:

| | | Claridad | | | | | | Relevancia | | | | | | Sugerencias |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría. | | | | | | | | | | | | | |

| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Envidia Laboral Maliciosa** | Se refiere a sentimientos y expresiones de inferioridad, de minusvalía y resentimiento por la carencia o el deseo del bien ajeno, y por las comparaciones sociales con los demás. Asimismo, este tipo de envidia está orientado en causar algún daño físico, moral o psicológico hacia el objeto envidiado o viceversa. | | | | | | | | | | | | | | |
| **N.º ítem** | **Contenido** | **Claridad** | | | | | | **Relevancia** | | | | | | **Sugerencias** |
| 1* | Me alegra ver que algunos trabajadores reciban elogios dentro la organización que me hubiesen gustado para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 2 | Si tuviese la oportunidad de sabotear algún proyecto laboral de trabajadores con quienes no simpatizo, lo haría. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 4 | Los triunfos alcanzados de algunos trabajadores son muy insignificantes a comparación de los míos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 8 | Suelo menospreciar a trabajadores que tienen proyectos laborales del cual hubiese querido para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 9 * | Me es agradable saber que algunos trabajadores perciban mejores salarios que yo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 10 | Me es agradable ver a trabajadores fracasar en actividades de emprendimiento del cual yo también fracasé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 13 | Pienso que ningún trabajador deba presumir sus objetos de valor si es que yo no los tengo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 14* | Creo que muchos de los beneficios laborales que tienen algunos trabajadores sí se lo merecen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 17 | Considero que nadie es indispensable en la organización, excepto yo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 18* | Desearía tener el óptimo desempeño que el resto de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 20* | Tolero escuchar a mis compañeros de trabajo que presuman sobre su buen desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 22* | Hablo bien sobre el desempeño de todos los trabajadores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 25 | Considero que ningún trabajador deba tener estabilidad entre su vida laboral y personal si es que yo no las tengo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | Siento antipatía por la capacidad de algunos trabajadores para sacar adelante a su familia con un sueldo igual al mío. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 29* | Ver despidos y renuncias de trabajadores que considero mí competencia me causa tristeza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 30 | Me gusta hablar sobre la vida privada de los trabajadores en mis horas de refrigerio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 31 | Tengo rivalidad con aquellos trabajadores que persiguen los mismos objetivos que yo dentro de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| **DIMENSIÓN 2** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Envidia Laboral Benigna** | Se refiere a sentimientos y expresiones de igualdad y justicia enfocados en la percepción de similitud entre sus pares. La función es orientar los objetos deseables y valiosos a un plano más enriquecedor y positivo para la persona. En ese sentido, este tipo de envidia no busca provocar algún tipo de daño físico, moral y psicológico hacia el objeto envidiada, sino por el contrario, lo toma como ejemplo de superación personal. | | | | | | | | | | | | | |
| **N.° Ítems** | **Contenido** | **Claridad** | | | | | | **Relevancia** | | | | | | |
| 3 | Desearía tener la misma influencia dentro la organización que el resto de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 5 | Siento simpatía de aquellos trabajadores que mantiene buenas relaciones sociales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 6* | Me cuesta reconocer los méritos de algunos trabajadores que me hubiesen gustado para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 7* | Cuando algún trabajador(a) recibe cierto reconocimiento que deseaba para mí procuro esforzarme el doble para ser mejor que él/ella. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 11 | Si algún compañero(a) de trabajo me pide un consejo para emprender su negocio propio se los daría de manera optimista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 12* | Anhelo tener mejores beneficios económicos que el resto de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 15 | Si un trabajador recibe un sueldo superior al mío se convierte en mi fuente de motivación para lograr el mismo sustento económico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 16* | Pienso que algunos compañeros de trabajo compran cosas de valor solo para sentirse superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | Tengo gran admiración por algunos trabajadores altamente competitivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 21 | Desearía formar parte de un puesto importante dentro la organización como algunos de mis superiores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 23* | Tengo poco interés por escalar de puestos ya que algunos trabajadores están mejor posicionados que yo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 24 | Aspiro tener tanta capacidad como algunos de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 26* | La forma pasiva de trabajar de algunos empleados me causa antipatía. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 28 | Los valores y principios éticos de algunos trabajadores me motivan a seguir esforzándome. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 32* | Ayudo a mis compañeros de trabajo si se encuentran en situaciones difíciles solo para tener el control de sus actividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 33 | Deseo poner en práctica la forma responsable de trabajar de algunos empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 34 | En general, considero no sentir envidia por ninguno de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

*Nota:* * = Ítem inverso.

## Anexo 3. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Escala de Envidia Laboral (EEL)

Hola, mi nombre es Miguel Paredes Flores. Soy estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola, y actualmente estoy desarrollando mi tesis para obtener mi grado de Bachiller, cuyo título es "Diseño, validación y confiabilidad de la Escala de Envidia Laboral (EEL) en trabajadores de Lima Metropolitana" y por ello desearía que me apoyes.

En vista de que cumples con las características y requerimientos para participar de esta investigación (ser trabajador de alguna empresa pública o privada en Lima Metropolitana, ser mayor de edad y tener como mínimo de 3 meses de permanencia en su puesto de trabajo), le solicito su conformidad y consentimiento para tu continuar con el proceso.

Tu participación en el estudio consistirá en contestar algunas preguntas y rellenar los espacios en blanco con un aspa, check o cruz. Toda la información que me brindes es totalmente confidencial, siguiendo le ética profesional, por lo que no diré a nadie tus respuestas o resultados.

Si aceptas participar, le pido que por favor coloques una (X) en el recuadro de abajo que dice "Si quiero participar":

☐ Si quiero participar

Cualquier duda o consulta comunicarse al correo electrónico:

e-mail: miguel.paredesf@usil.pe

Fecha: ____ /____ / 2020

## Anexo 4. FICHA SOCIODEMOGRAFICA

| | | |
|---|---|---|
| **Edad** _____ años | **Modalidad de contrato:**<br>❑ Medio tiempo<br>❑ Tiempo completo<br>❑ Otro_____ | **Género**<br>❑ Hombre<br>❑ Mujer |
| **Lugar de Nacimiento**<br>❑ Lima<br>❑ Fuera de Lima:<br>**Distrito de residencia actual:**<br>_____ | **Grado de Instrucción**<br>❑ Primaria<br>❑ Secundaria<br>❑ Técnico<br>❑ Universitario<br>❑ Magister<br>❑ Doctor<br>❑ Otro_____ | **Estado Civil**<br>❑ Soltero(a)<br>❑ Casado (a)<br>❑ Conviviente<br>❑ Divorciado (a)<br>❑ Viudo (a) |
| **Tiempo de trabajo en la empresa (en meses o años):**<br>_____ | **Puesto o cargo que desempeña:**<br>_____ | **Usted trabaja en una empresa:**<br>❑ Pública ❑ Privada |

| | | |
|---|---|---|
| **Tengo una autoestima**<br>❒ Alta<br>❒ Media<br>❒ Baja | **Mi número de amigos dentro de la empresa es:**<br>❒ 1 persona<br>❒ 2 a 5 personas<br>❒ 6 a 9 personas<br>❒ 10 o más personas | **Actualmente estoy satisfecho con mi manera de trabajar**<br>❒ Si<br>❒ No<br>❒ Tal vez |
| **En términos generales, ¿podría decir que está satisfecho con su trabajo?**<br>❒ Si<br>❒ No<br>❒ Tal vez | **Su relación interpersonal con sus compañeros de trabajo es:**<br>❒ Excelente<br>❒ Buena<br>❒ Regular<br>❒ Mala | **Actualmente estoy satisfecho con mi rendimiento laboral**<br>❒ Si<br>❒ No<br>❒ Tal vez |
| **Pienso que tengo buenas cualidades**<br>❒ Si<br>❒ No<br>❒ Tal vez | **Me gusta como soy**<br>❒ Si<br>❒ No<br>❒ Tal vez | |