

Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo

*Sebastián Gabini*¹

Recibido: 01/02/2018 **Aceptado:** 06/06/2018

DOI: 10.21772/ripo.v36n2a03

Resumen

El propósito del presente estudio fue la adaptación y validación de una escala para evaluar felicidad en el trabajo. El instrumento original se tradujo al español (argentino) y los ítems fueron evaluados por expertos en el ámbito de la psicología laboral y organizacional. Se ejecutó un estudio piloto con 60 empleados de distintas organizaciones para analizar la equivalencia operacional de la escala. Se elaboró un estudio principal a efectos de analizar las propiedades psicométricas del instrumento puesto a punto en el estudio piloto. En esta ocasión, se trabajó con una nueva muestra no probabilística integrada por 291 trabajadores. Sobre los datos recabados se ejecutaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, los que indicaron una estructura unifactorial con adecuada consistencia ($\alpha = .91$), confiabilidad compuesta (CR mayores a .70), y validez convergente (AVE mayor a .50). La adaptación argentina del instrumento quedó conformada por 9 ítems, demostrando ser una medida confiable y parsimoniosa de la felicidad en el trabajo.

Palabras clave: felicidad, trabajo, escala, propiedades psicométricas.

Adaptation and Validation of an Instrument to Measure Work Happiness

Abstract

The aim of this study was to adapt and validate a scale to measure work happiness. The original scale was translated into Spanish (Argentine) and the items were evaluated by experts in the field of occupational and organizational psychology. A pilot study was carried out with 60 employees in order to analyze operative characteristics of the scale. A main study was performed to analyze the psychometric properties of the instrument. This time, the nonprobabilistic sample comprised 291 workers. Factor analyses (exploratory and confirmatory) were executed over the data obtained. Both of them indicated a unidimensional structure with adequate internal consistency ($\alpha = .91$), composite reliability (CR greater than .70), and convergent validity (AVE greater than .50). Argentine adaptation was conformed by 9 items and proved to be a reliable and parsimonious scale which allows to measure happiness at work.

Keywords: happiness, work, scale, psychometrics properties.

¹ Doctor en psicología, Instituto de Investigaciones, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario (Argentina). Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana (Argentina). E-mail: sebastian_gabini@live.com.ar

Nota: El presente artículo fue publicado en el 2018. Sin embargo, con el fin de mantener la periodicidad de la Revista, el número corresponde al segundo semestre del año 2017.

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

Introducción

Los seres humanos siempre han perseguido la felicidad como una meta o una finalidad, como un ideal o un estado permanente de bienestar que alcanzar (Moccia, 2016). Sin embargo, a pesar de su importancia para la vida de las personas este aspecto no ha recibido la suficiente atención por parte de la psicología, cuestiones negativas y patológicas del comportamiento (López & Fierro, 2015). Consecuentemente, el estudio de las implicancias de la felicidad en las distintas esferas vitales (en el trabajo o en la familia, entre otros) tampoco ha presentado un desarrollo sistemático dentro de este campo. No obstante, a partir del nuevo milenio las investigaciones en torno a la temática han crecido exponencialmente y de manera sostenida, lo que señala un renovado interés por el estudio de la felicidad en el trabajo y sus variables asociadas (Hosie & Sevastos, 2009).

Pese a este importante cúmulo de información en torno a la felicidad en el trabajo, aún no se ha arribado al desarrollo de un marco teórico integrador que ostente el consenso entre los especialistas en relación con la naturaleza y a la definición del constructo. En lo que hace a su definición, algunos autores (Zelenski, Murphy & Jenkins, 2008) han indicado la imposibilidad de esclarecer este fenómeno en términos científicos precisos debido a que la felicidad en el trabajo consiste en muchas facetas diferentes. Otros estudiosos (Saenghiram, 2013; Salas Vallina et al., 2013) han coincidido al señalar que la felicidad en el trabajo no se caracteriza sólo por tener sentimientos placenteros o experiencias afectivas positivas, sino que involucra la necesidad que esta esfera vital sea significativa para el trabajador. De esta manera, en un todo de acuerdo con el posicionamiento del presente estudio, la misma puede definirse como una mentalidad que permita realizar acciones que maximicen el rendimiento y alcanzar el propio potencial (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013).

Adicionalmente, Fisher (2010) ha indicado que la felicidad en el trabajo no es un término que haya sido ampliamente utilizado en el mundo académico. En lugar de este concepto, un gran número de variables que remiten a alguna forma de felicidad o afecto positivo han sido propuestas. Entre las que se destacan: bienestar (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013), satisfacción laboral (Proudfoot, Corr, Guest, & Dunn, 2009), compromiso organizativo, motivación, implicación (López & Fierro, 2015; Salas Vallina et al., 2013), disfrute (Bakker & Oerlemans, 2011), emociones positivas en el trabajo (Vacharkulksemsuk & Fredrickson, 2013), entre otros. Estos fenómenos tienen en común que todos reflejan o se refieren a algún grado de juicio agradable o experiencias positivas en el trabajo (Bakker & Oerlemans, 2011). Sin embargo, ninguno de estos constructos ha logrado aportar la suficiente información como para poder explicar la existencia de la felicidad en el trabajo (Salas Vallina et al., 2013). En este sentido, una variable relacionada con la felicidad en el trabajo, como la satisfacción laboral, nunca va a poder ser lo mismo que la felicidad en sí misma (Fisher, 2010).

Respecto a sus variables asociadas, la felicidad en el trabajo ha sido recientemente vinculada (López & Fierro, 2015; Vidal García & Linati, 2014) a innumerables beneficios tanto para organizaciones como empleados. Entre sus principales consecuencias, este fenómeno pronostica algunos resultados importantes como una mayor productividad y rendimiento laboral, mayor auto-control, mejores relaciones interpersonales, salud física y mental, así como una mayor longevidad (Branham, 2012; López & Fierro, 2015; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011; Pryce-Jones, 2010). De esta manera, las personas con pensamientos positivos han mostrado una mayor tendencia a incurrir en situaciones o escenarios novedosos, a la vez que se encuentran más involucrados con el trabajo. En definitiva, son personas sanas y más exitosas en su vida laboral, lo que impacta

positivamente en las metas de sus organizaciones (Momeni, Kalali, Anvari, Raoofi, & Zarrineh, 2011). A su vez, la felicidad en el trabajo presenta al mundo como un lugar más seguro y permite que los individuos tomen decisiones libremente y disfruten de una vida más sana (Dehaghi, 2012). El impacto de la felicidad sobre la salud de los empleados, a menudo, se traduce en una reducción de ausentismo y licencias por enfermedades y, por lo tanto, en un mayor rendimiento laboral (Branham, 2012; Peterson et al., 2011). De la misma forma, quien es feliz en su trabajo obtiene ascensos laborales antes, gana más dinero, tiene más apoyo, es más creativo, alcanza antes sus objetivos (Pryce-Jones, 2010).

Si bien los beneficios aparentes de contar con trabajadores felices se han delimitado claramente, al día de hoy no se ha podido establecer con claridad las fuentes de felicidad e infelicidad laboral. En este sentido, Warr (2013) indica que los orígenes del fenómeno se pueden distinguir en función de su enfoque, ya que algunas investigaciones han centrado su atención en el ambiente mientras que otras lo han puesto en los pensamientos y sentimientos de los individuos. Sin embargo, la mayoría de los estudios en psicología organizacional se han ocupado de examinar el impacto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco de analizar a los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos (Warr, 2013). Resultados del *Happiness at Work Index* (Chiumento, 2007) han indicado, por ejemplo, que las relaciones interpersonales que se juegan al interior del ámbito laboral tienen el mayor impacto en la felicidad, junto con la sensación de que el trabajo desarrollado es interesante o significativo para el individuo. Contrariamente, aquellos que no se declaran felices consideran al dinero como un factor que conduce a la felicidad. Asimismo, otros factores que favorecen la felicidad en el trabajo son la relación con los superiores, la conciliación de la vida familiar y laboral, sentir que el trabajo realizado aporta valor añadido, el reconocimiento

por los logros alcanzados (Vidal García, & Linati, 2014), el trabajo flexible (Golden, Henly, & Lambert, 2013) y la equidad en el trato (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011).

Con relación a los antecedentes disposicionales, Seligman (2011) utiliza el acrónimo PERMA para señalar que una persona es feliz cuando considera que su trabajo le permite o genera: *Pleasure* (placer), *Engagement* o *Flow* (compromiso), *Relationships* (relaciones sociales), *Meaning* (sentido o significado) y *Accomplishments* (alcanzar metas). Por su parte, el “modelo vitamínico” de Warr (2013) plantea la existencia de 12 características principales de un trabajo que se asocian a la felicidad. Valores bajos de un elemento del ambiente son considerados como perjudiciales, mientras que aquellos en el rango medio muestran un efecto beneficioso constante sobre la felicidad. Sin embargo, cuando se tienen en cuenta niveles altos, seis de ellas (conocidas como vitaminas “DA”) resultarían perjudiciales, al tiempo que las otras seis (vitaminas “EC”) mantendrían invariables sus efectos. Sumado a ello, sus postulados teóricos tienen en cuenta dos fuentes de felicidad: características laborales y procesos mentales, brindando una perspectiva combinada del fenómeno. A su vez, los procesos mentales pueden ser divididos en características a largo plazo (aspectos disposicionales o demográficos) y las características a más corto plazo (la forma de afrontar y pensar en situaciones concretas). Con respecto a las primeras, rasgos de personalidad tales como la extraversión, la responsabilidad y la agradabilidad (Momeni et al., 2011) se relacionan significativamente con indicadores de felicidad. En cuanto a las segundas, la felicidad se encuentra determinada, parcialmente, por los juicios comparativos, la preocupación sobre quién soy y quién me gustaría ser, cómo será el futuro y por la evaluación relacionada con la autoeficacia, la novedad y la relevancia personal (Warr, 2013).

En suma, la felicidad en el trabajo es un concepto que abarca un gran número de fenómenos,

que van desde estados de ánimo transitorios hasta actitudes y emociones más estables (Fisher, 2010). Sin embargo, la medición del constructo continúa siendo un área propensa para el desarrollo de mayores esfuerzos investigativos. A este respecto, algunas voces (Fisher, 2010; Salas Vallina et al., 2013) han reclamado la necesidad de reconsiderar la medición de esta variable ya que, hasta el momento, las alternativas utilizadas no han podido abarcar la complejidad del fenómeno. Los intentos previos por evaluarla han sido promovidos desde ámbitos profesionales y académicos. Dentro del primer grupo puede hacerse referencia al *Happiness at Work Survey* (Happiness Works Ltd., 2016) o al *Happiness at Work Index* (Chiumento, 2007). Sin embargo, algunas voces (Singh & Aggarwal, 2017) han reclamado que estas alternativas carecen de rigor científico. Desde la esfera académica, una gran cantidad de investigaciones en torno a la temática han utilizado una única pregunta que refiere al grado de felicidad de los trabajadores. Esta perspectiva es conocida como evaluación retrospectiva (Bok, 2010). No obstante, la revisión de la literatura (Sanín Posada, 2017) también ha destacado la escasez de instrumentos de auto-reporte para evaluar específicamente el fenómeno en el ámbito laboral. Esto se debe a que: (a) en la mayoría de los estudios se ha optado por evaluar algún constructo similar, como el bienestar (Salas Vallina et al., 2013); (b) otros han realizado modificaciones de escalas generales de felicidad (Etikariena, 2018; Moreno Freitas & Ibarra Morales, 2016; Sanín Posada, 2017); o (c) han utilizado un conjunto de instrumentos para medir variables relacionadas (Williams, Kern, & Waters, 2015). Entre los exigüos instrumentos desarrollados específicamente para evaluar la felicidad en el trabajo se destacan el *Happiness at Work Scale* (Singh & Aggarwal, 2017), la medida desarrollado por Golparvar y Abedini (2014) que contempla tres dominios de la felicidad en el trabajo (psicológico, espiritual y social) y la escala propuesta por Lutterbie y Pryce-Jones (2013).

A pesar de ello, ninguno de los instrumentos

mencionados ha sido ampliamente utilizado por la comunidad científica, ni se ha podido probar su validez transcultural. Sin embargo, el último de ellos es el que más se asemeja al posicionamiento teórico adoptado por el presente estudio. Es decir, una variable unidimensional que permite evaluar la capacidad del trabajador para mentalizarse de modo tal que sus acciones le permiten alcanzar su máximo rendimiento y potencial (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013). Por lo tanto, dado que aún no se ha podido desarrollar un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medirla en trabajadores latinoamericanos, el objetivo del presente estudio ha sido la adaptación y validación de la escala de Lutterbie y Pryce-Jones (2013) al contexto laboral argentino. En este marco, resulta de vital importancia contar con instrumentos adaptados al las características propias de cada país, ya que esto permitiría el máximo nivel de equivalencia lingüística, cultural, conceptual y métrica posible con el instrumento original (Muñiz, Elosua, & Hambleton, 2013).

Método

El presente trabajo se inscribe en la categoría de investigaciones instrumentales (Ato, López, & Benavente, 2013) ya que se orienta a la validación y análisis psicométrico de un instrumento de medición. La ejecución del estudio se llevó a cabo en un todo de acuerdo con los lineamientos éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (2010) y las recomendaciones del Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas de Argentina para las investigaciones en las ciencias sociales y humanas (Resolución 2827/06).

Estudio piloto

Para determinar la equivalencia funcional entre el instrumento original y su versión adaptada, se llevaron a cabo dos etapas sucesivas y diferenciadas. La primera fase del

proceso consistió en la traducción de los 10 ítems de escala original (inglés británico) al español (argentino). La misma fue realizada por dos traductores profesionales, que siguieron un procedimiento iterativo de traducción-retraducción conocido como traducción inversa. Posteriormente, para evaluar la equivalencia conceptual de la escala, la totalidad de los ítems fueron sometidos a revisión crítica por parte de cuatro profesionales especializados en psicología del trabajo y las organizaciones. Se les pidió que realizaran comentarios y sugerencias por escrito tendientes a mejorar la versión prototípica del instrumento. Los expertos coincidieron en señalar la existencia de dos ítems con contenidos redundantes por lo que sugirieron la eliminación de un reactivo ya que, desde su punto de vista, la estructura del instrumento no se vería alterada. Sumado a ello, indicaron la necesidad de efectuar algunos ajustes sintácticos en la redacción de los reactivos. Tras definir la versión prototípica de la escala, en un segundo momento, se efectuó una prueba piloto con los nueve ítems restantes con el propósito de explorar la equivalencia operacional (tiempo para completar la escala, claridad de las instrucciones para efectuar la tarea y adecuación semántica y sintáctica de los ítems) de la misma. En esa oportunidad, se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 60 empleados (51% varones; 35.2 años de edad promedio, $DE = 6.15$) de diferentes organizaciones radicadas en la ciudad de Rosario y sus alrededores. El estudio piloto permitió comprobar que: (a) los ítems eran bien comprendidos, (b) las instrucciones estaban claramente indicadas, y (c) que la escala Likert de 5 puntos elegida para responder no generaba dificultades.

Estudio principal

El objetivo de este estudio fue determinar las propiedades psicométricas de la adaptación argentina de la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo de Lutterbie y Pryce-Jones (2013). Con tal propósito, se efectuaron análisis factoriales de carácter exploratorio y confirmatorio, así como

los correspondientes análisis de confiabilidad y validez. Este procedimiento ha sido llevado a cabo de acuerdo a las recomendaciones de la literatura internacional para la adaptación y validación de escalas (DeVellis, 2016; Muñoz et al., 2013; Omar, Urteaga, & Salessi, 2015).

Participantes y procedimientos

Se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 291 trabajadores (75.9% mujeres). El promedio de edad de la muestra ascendió a 38.76 años ($DE = 9.30$), mientras que la antigüedad laboral se posicionó en 9.52 años ($DE = 7.88$). La muestra incluyó empleados de organizaciones de diversos ramos de actividad, tales como servicios (30.6%), salud y educación (28.2%), comercio (24.1%), e industria (17.2%). Para la selección de la muestra se hizo contacto de manera personal con diversas organizaciones públicas y privadas localizadas en la ciudad de Rosario y alrededores, invitándolas a participar del estudio. Con aquellas que aceptaron colaborar se pautaron días y horarios para concretar la recolección de los datos. Luego de explicar el propósito del estudio y asegurar el anonimato y la confidencialidad de los datos recabados, se procedió a trabajar sólo con los sujetos que aceptaron participar voluntariamente. La aplicación de la escala fue realizada de manera individual y, en todos los casos, tuvo lugar en los lugares habituales de trabajo

Instrumento

La totalidad de la muestra respondió la adaptación argentina de la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013) conformada por 9 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (variando entre 1 = *nunca* y 5 = *siempre*).

Análisis de los datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas SPSS (versión 16), Factor versión 9.2 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013) y EQS 6.1 (Bentler, 2006).

Resultados

Antes de proceder a proceder con la validación de la escala propiamente dicha se realizaron una serie de análisis preliminares. En primer lugar, se obtuvieron los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones estándar), los índices de asimetría y curtosis y los índices de discriminación (a partir del cómputo de las correlaciones ítem-total corregidas) para cada uno de los ítems.

Los resultados que se observan en la Tabla 1 indican que, casi la totalidad de los ítems presentaron valores de asimetría y curtosis comprendidos entre -1 y +1. En el caso del ítem 6, los valores fueron inferiores al límite recomendado por los especialistas (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010), por lo que fueron evaluados como aceptables. La capacidad discriminativa fue evaluada, siguiendo las recomendaciones actuales (Hair et al., 2010), a partir del cómputo de las correlaciones ítem-total corregidas. En este caso, todas las correlaciones resultaron positivas y ampliamente superiores al límite recomendado (.35), lo que indica que los ítems tienen buena capacidad discriminativa y contribuyen significativamente con la puntuación total de la escala.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos, índices de asimetría y curtosis y correlación ítem-total corregida correspondientes a los ítems de la Escala de Felicidad en el Trabajo (versión adaptada)

ÍTEM	Media	DE	Asimetría	Curtosis	r i-total
1	3.85	1.05	-.95	.45	.69
2	3.08	1.11	-.22	-.77	.63
3	3.34	1.30	-.45	-.89	.72
4	3.32	1.16		-.74	.77
			-.48		
5	3.38	1.11	-.48	-.66	.82
6	4.04	.96	-1.11	-1.13	.71
7	3.32	1.18	-.43	-.60	.55
8	3.55	1.26	-.56	-.68	.75
9	3.26	1.17	-.50	-.70	.69

Para la estimación de los factores se utilizó el método de Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS, por su nombre en inglés *Unweighted Least Squares*) basado en una matriz de correlaciones policóricas (Hoffmann, Stover, de la Iglesia, & Liporace, 2013) y se ejecutó un análisis paralelo optimizado con base en el análisis factorial de rango mínimo que sugirió una solución unifactorial. La factibilidad de efectuar tal análisis se evaluó a través del índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que presentó un valor de .936 y la prueba de esfericidad de Bartlett, cuyo resultado fue 1532.6, que otorgó resultados significativos ($gl=36; p<.000$). Siguiendo la regla de Kaiser-Gutman de autovalores superiores a uno, se evidenció una estructura unifactorial (al igual que la escala original) conformada por nueve ítems que explicaron el 62% de la varianza del constructo. Paralelamente, el gráfico de sedimentación confirmó la estructura de un solo factor para la variable en cuestión, al igual que la escala original (Figura 1).

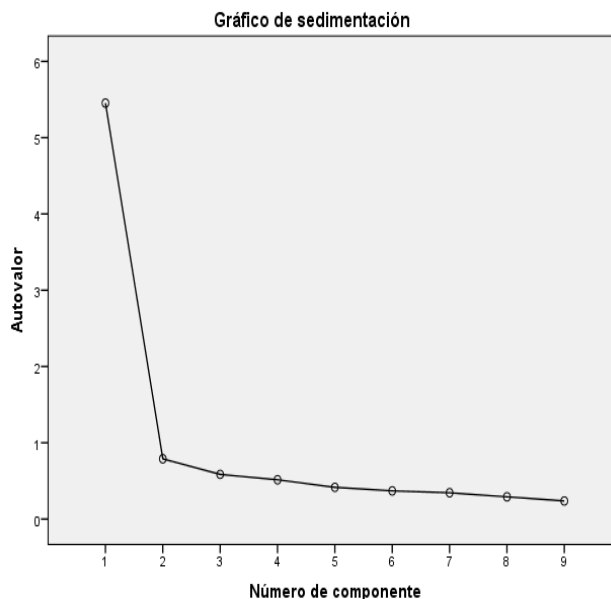


Figura 1: Gráfico de sedimentación correspondiente a la Escala de Felicidad en el Trabajo (versión adaptada)

Por otra parte, la inspección de las cargas factoriales de cada ítem en la matriz de

componentes indicó la retención de la totalidad de los reactivos, habida cuenta que ninguno de ellos obtuvo pesos menores a .40 (Tabla 2). La confiabilidad preliminar de la escala unifactorial fue evaluada mediante el cálculo del coeficiente alpha ordinal. En este caso, se obtuvo un elevado índice de consistencia interna .919.

Tabla 2
Contenido de los ítems, pesos factoriales, varianza explicada y alpha ordinal

Contenido del ítem	Peso Factorial
1. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena	.730
2. Las normas laborales son justas	.652
3. Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización	.779
4. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él	.812
5. En mi trabajo me siento motivado/a	.864
6. Tengo interés en mi trabajo	.762
7. Recibo apoyo de mi supervisor	.580
8. Deseo permanecer en mi trabajo actual	.818
9. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí	.758
Varianza explicada	62%
Alpha ordinal	.919

Posteriormente, con el propósito de confirmar la estructura identificada se calculó un conjunto de análisis factoriales confirmatorios (AFC). Para la ejecución del mismo se utilizó el método de Estimación de Máxima Verosimilitud (ML, por su nombre en inglés *Maximum Likelihood*) con la corrección robusta de Satorra-Bentler (S-B), recomendado cuando los datos provienen de escalas ordinales (Bentler, 2006). Para evaluar la bondad de ajuste de cada modelo se analizó que la corrección del $S-B\chi^2$ sobre los

grados de libertad ($S-B\chi^2/gf$), el índice de bondad de ajuste (GFI, *Goodness of Fit Index*) y el índice de ajuste comparativo (CFI, *Comparative Fit Index*), el valor del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA, *Root Mean Square Error of Approximation*) con su respectivo intervalo de confianza (IC) al 95%, y el criterio de información de Akaike (AIC, *Akaike Information Criterion*).

Tabla 3
Índices de bondad de ajuste del modelo examinado

	$S-B\chi^2/gf^2$	GFI	CFI	RMSEA[IC]	AIC
Felicidad en el trabajo	2.30	.93	.96	.05[.04-.08]	8.19

Los resultados que se observan en la Tabla 3 muestran que, las medidas de bondad de ajuste calculadas para el modelo original fueron satisfactorias. El índice $S-B\chi^2/gf$ estaba dentro del límite establecido (valores inferiores a 3). Los índices GFI y CFI mostraron valores superiores a lo recomendado (valores iguales o superiores a .90); el índice RMSEA se posicionó sobre el valor máximo permitido (valores inferiores a .05) y el límite inferior de su intervalo de confianza, si bien no incluía el cero, se encontró por debajo de lo establecido de .05 (Bentler, 2006); el criterio AIC no alcanzó un valor muy elevado (cuanto menor sea su valor más parsimonioso es el modelo). Tales resultados demostraron que la estructura propuesta no era diferente de la indicada por la matriz de covarianza de los datos. Por lo que, se conservó el modelo tal como había sido propuesto.

Tabla 4
Medidas de confiabilidad y validez

	CR	AO	AVE
Felicidad en el trabajo	.91	.91	.56

Sobre el modelo confirmado se realizaron análisis de confiabilidad y validez. La consistencia se determinó a partir del coeficiente de confiabilidad compuesta (CR, *Composite Reliability*) y del cálculo del alpha ordinal (AO); la validez convergente se verificó mediante el cálculo de la varianza media extraída (AVE, *Average Variance*

Extracted). En la Tabla 4 se puede observar que el coeficiente AVE se ubicó por encima del mínimo recomendado (valores superiores a .50). A su vez, el índice CR calculado superó el mínimo recomendado (valores superiores a .70) y el alpha ordinal mantuvo niveles satisfactorios. Tales resultados indican que la varianza capturada por el factor identificado es mayor que la debida a los errores de medida, y se puede explicar adecuadamente a través de los indicadores elegidos.

Discusión

Frente a la ausencia de una medida válida y confiable para evaluar la felicidad en el trabajo en trabajadores argentinos, el objetivo del presente trabajo fue, precisamente, llenar ese vacío instrumental. Para tal fin, en un primer momento se llevó a cabo un estudio piloto para determinar la equivalencia funcional y operacional entre el instrumento original y su versión adaptada. El estudio principal, tuvo como propósito determinar sus propiedades psicométricas de la versión preliminar. En lo que hace a la validez estructural de la escala, a partir de los AFE y AFC efectuados se logró identificar una estructura unidimensional integrada por 9 ítems, al igual que la versión original.

Los análisis realizados al modelo obtenido permitieron determinar que tanto el coeficiente alpha ordinal obtenido ($\alpha = .91$) como el coeficiente de confiabilidad compuesto ($CR = .91$) indicaron una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que integran instrumento (Hair et al., 2010). Esta satisfactoria consistencia interna, permite concluir que la escala diseñada es una medida confiable para la medición de la felicidad en el trabajo. Sumado a ello, el índice de validez convergente alcanzado ($AVE = .56$) dio cuenta que el factor retenido se puede explicar adecuadamente a través de los indicadores elegidos, desde el momento que los ítems se encuentran significativamente correlacionados con la variable en cuestión (Fornell & Larcker, 1981).

Como todo trabajo de investigación, el presente no se encuentra exento de algunas fortalezas y limitaciones. Entre las debilidades del estudio, en primer lugar, es necesario indicar que la selección por disponibilidad de la muestra en estudio impediría la generalización de los resultados. Sin embargo, a efectos de minimizar esta limitación, se ha tratado de incluir en la muestra empleados de organizaciones de diversos ramos de actividad, tales como comercio, servicio, industria, salud y educación. En segunda instancia, otra debilidad del estudio podría estar vinculada al carácter autodescriptivo de la escala desarrollada.

Entre las fortalezas del presente trabajo hay que destacar que el mismo constituye la primera tentativa en la región de evaluar la felicidad en el trabajo, y no sus variables asociadas. Sumado a ello, la escala desarrollada resulta parsimoniosa y fácil de administrar, ya que es sabido que instrumentos extensos requieren más tiempo para ser completados, presentan mayores porcentajes de datos faltantes y suelen generar mayores tasas de rechazo (DeVellis, 2016). Por lo que, disponer de una medida con adecuadas propiedades psicométricas e integrada por pocos ítems conlleva ventajas prácticas para los profesionales de la administración, del gerenciamiento de los recursos humanos, de la psicología organizacional, y similares áreas de interés.

Conclusión

El objetivo del presente estudio fue validar la Escala de Felicidad en el Trabajo. A partir del trabajo realizado, se ha logrado adaptar para su empleo con muestras hispanoparlantes un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medir el grado de felicidad en el trabajo del empleado. En suma, cabe destacar que la versión validada de la Escala de Felicidad en el Trabajo resulta muy parsimoniosa, fácil de administrar y cuenta con adecuadas propiedades psicométricas. Además, el presente estudio es una de las primeras tentativas en el país en validar una

herramienta que permita evaluar el constructo. A partir de este momento, pasa a engrosar el acervo instrumental de la Psicología Organizacional y queda a disposición de todos los profesionales de áreas afines interesados en disponer de herramientas simples, útiles y efectivas.

Referencias

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.) *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (178-189). Oxford: Oxford Library of Psychology.
- Bentler, P. (2006). *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Branham, L. (2012). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late* (2nd ed.). New York: Amacom.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 25*, 189-200.
- Chiumento, S. (2007). *Happiness at Work Index: Research Report 2007*. London: Chiumento.
- Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management, 6*(33), 9460-9468.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). California: Sage Publications.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382-388.
- Golden, L., Henly, J. R., & Lambert, S. (2013). Work schedule flexibility: A contributor to happiness? *Journal of Social Research & Policy, 4*(2), 107-138.
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Hoffmann, A., Stover, J., De la Iglesia, G., & Fernández-Liporace, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas, 7*, 151-164.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management, 2*(2), 131-160.
- López, J. P., & Fierro, I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa, 17*(29), 181-211.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2013). FACTOR 9.2: A comprehensive program for fitting Exploratory and Semiconfirmatory Factor Analysis and IRT models. *Applied Psychological Measurement, 37*(6), 497-498
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters, 5*(2), 13-16.

- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151
- Momeni, M., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., Raoofi, Z., & Zarrineh, A. (2011). What kind of people are the happiest? An empirical study. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 42-54.
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). International Test Commission Guidelines for test translation and adaptation. *Psicothema*, 25(2), 151-157.
- Omar, A., Urteaga, F., & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E., & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality & Individual Differences*, 46, 147-153.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21-23.
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernández Guerrero, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: Un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, 28, 83-116.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish*. New York: Simon & Schuster.
- Vacharkulksemsuk, T., & Fredrickson, B. L. (2013). Looking back and glimpsing forward: The broaden-and-build theory of positive emotions as applied to organizations. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (45-60). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Vidal García, M. E., & Linati, A. (2014). *Delivering happiness at UEM: Aprendiendo a ser feliz en el trabajo*. XI Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria, Universidad Europea de Madrid, España.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.