

Artículo de Investigación

## Desarrollo y Validación de la Escala de Felicidad en el Trabajo en una Muestra de Personas Trabajadoras en Puerto Rico<sup>†</sup>

Thaymis Báez-Luciano<sup>1\*</sup>, Ramón Rodríguez-Montalbán<sup>2</sup>, Alex Barriera-Ramos<sup>3</sup> & Adam Rosario-Rodríguez<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico, <sup>2</sup>Universidad de Puerto Rico, Cayey, Puerto Rico, <sup>3</sup>Universidad Albizu, Mayagüez, Puerto Rico

\*Correspondencia: [tbaez964@sju.albizu.edu](mailto:tbaez964@sju.albizu.edu)

Información Artículo	ABSTRACT
<p>Recibido: 22-II-2024 Aceptado: 27-V-2025</p> <p><b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Felicidad en el Trabajo, Medición de la Felicidad en el Trabajo, Análisis de Factores Confirmatorio</p>	<p>La felicidad en el trabajo parecía inalcanzable frente a los desafíos del mundo laboral contemporáneo. Sin embargo, su estudio se ha fortalecido en la última década. La construcción de instrumentos con inferencias válidas y confiables para medir la felicidad en el trabajo ha sido clave en esta gestión. El propósito de este estudio fue desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo en una muestra de 539 personas trabajadoras en Puerto Rico. Para ello, se realizaron distintos análisis relacionados a la validez de constructo, análisis de ítems, análisis de fiabilidad y validez discriminante. Los resultados obtenidos demuestran que la versión final (M2) de la Escala de Felicidad en el Trabajo, de 23 ítems y cinco dimensiones: emociones positivas (<math>\alpha = .93</math>), <i>engagement</i> (<math>\alpha = .88</math>), relaciones positivas (<math>\alpha = .95</math>), sentido (<math>\alpha = .92</math>) y orientación al logro (<math>\alpha = .90</math>), cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para utilizarse en estudios e intervenciones organizacionales en Puerto Rico.</p>
	<h3 style="text-align: center;">Development and Validation of the Happiness at Work Scale in a Sample of Employees in Puerto Rico</h3>
<p><b>Keywords:</b> Happiness, Happiness at Work, Measurement of Happiness, Confirmatory Factor Analysis</p>	<p>Happiness at work seemed unattainable in the face of the challenges of the contemporary world of work. However, the study of happiness at work has been strengthened in the last decade. The construction of instruments with valid and reliable inferences to measure happiness at work has been the key in this labor. The purpose of this study was to develop and analyze the psychometric properties of the Happiness at Work Scale in a sample of 539 working people in Puerto Rico. For this, different analyzes related to construct validity, element analysis, confidence analysis and discriminant validity were carried out. The results obtained show that the final version (M2) of the Happiness at Work Scale, with 23 items and five dimensions: positive emotions (<math>\alpha = .93</math>), <i>engagement</i> (<math>\alpha = .88</math>), positive relationships (<math>\alpha = .95</math>), meaning (<math>\alpha = .92</math>) and achievement orientation (<math>\alpha = .90</math>), has the appropriate psychometric properties to use in studies and organizational interventions in Puerto Rico.</p>
	<p><sup>†</sup><i>Nota aclaratoria:</i> El uso de términos trabajadores y empleados, así como cualquier otro que pueda aludir a género, incluye a ambos sexos: masculino y femenino, siguiendo el género neutro del español. Con la omisión del uso de géneros en el escrito, no se pretende incurrir en la supremacía masculina ni en sesgo sexista.</p>
<p>Citar como:</p>	<p>Báez-Luciano, T., Rodríguez-Montalbán, R., Barriera-Ramos, A. &amp; Rosario-Rodríguez, A. (2025). Desarrollo y Validación de la Escala de Felicidad en el Trabajo en un Muestra de Personas Trabajadoras en Puerto Rico. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i>, 40, 111-123. <a href="https://doi.org/10.71332/v9enhs13">https://doi.org/10.71332/v9enhs13</a></p>

## Introducción

¿Será que la felicidad carece de idiomas y contextos? Ciertamente, la felicidad parecía un concepto ajeno al entorno laboral; pero, se ha fortalecido empíricamente durante los últimos diez años (Foncubierta-Rodríguez & Sánchez-Montero, 2019). Estudios recientes demuestran que la felicidad en el trabajo se relaciona con *engagement* laboral, optimismo en el trabajo, satisfacción laboral, confianza organizacional, satisfacción con la vida y bienestar laboral, entre otras variables (Bakker & Oerlemans, 2016; Ramírez-Gañan et al., 2020; Sanín-Posada et al., 2018; Tandler et al., 2020; Taştan et al., 2020). De hecho, Arboleda y Sanín (2018) afirman que la Psicología Positiva aporta el Modelo PERMA desarrollado por el Dr. Martin Seligman (2016) como fundamentación teórica para explicar la felicidad en el trabajo.

Cónsono con estos datos, en la revisión de literatura, se identificaron escalas desarrolladas en distintos contextos culturales e idiomáticos para medir la felicidad en el trabajo. *Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies*, *Escala para Medir Felicidad en el Trabajo* y *Happiness at Work Scale* se destacan como instrumentos de medición de la felicidad en el trabajo en España, Argentina e India, respectivamente (Del Junco et al., 2013; Gabini, 2018; Sing & Aggarwal, 2017). Por consiguiente, se reconoció un vacío en la literatura sobre la medición de la felicidad en el trabajo en Puerto Rico, lo que despertó el interés por responder las siguientes preguntas: ¿Cómo se puede medir la felicidad en el contexto laboral puertorriqueño? ¿Cómo el Modelo PERMA (Seligman, 2016) puede aplicarse a los escenarios de trabajo de Puerto Rico? ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo?

El estudio de constructos como la felicidad en el trabajo requiere del desarrollo y validación de instrumentos de medición. Esta investigación ofrece evidencia empírica de las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo con una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico con el objetivo de contribuir al estudio y medición de la felicidad en los entornos laborales puertorriqueños y latinoamericanos. Además, aportar a la gestión de la Psicología Industrial Organizacional.

### ¿Qué es la Felicidad?

Para definir el concepto de “felicidad”, es fundamental iniciar con los aportes de la filosofía en la Antigua Grecia (Salas, 2017). Salas (2017)

menciona que Demócrito (460-370 A.C.) concibió la felicidad desde una visión subjetiva, que depende de las circunstancias y las particularidades de cada persona. Este autor añade que Platón, desde una visión objetiva, propuso que la felicidad es *el disfrute de lo bueno y bello*. Mientras que, Aristóteles, analizó la felicidad tras diferenciar el aspecto *eudaimónico* y *eudónico*. El componente *eudaimónico* refiere a la búsqueda de objetivos significativos en la vida como los sentimientos positivos, la valoración de las relaciones, la salud y el trabajo; por el contrario, el componente *eudónico* se relaciona con la búsqueda del placer y la evitación del dolor (Salas, 2017).

Estos aportes filosóficos enriquecieron el surgimiento del movimiento de la Psicología Positiva como una crítica a la noción tradicional de la Psicología, que se enfocaba en las disfunciones del ser humano y en la patología (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). La Psicología Positiva se centra en las fortalezas humanas y en los aspectos que permiten su florecimiento (e.g. cualidades, sentimientos y características humanas positivas) (Seligman & Chikzenmihali, 2000). Particularmente, Seligman (2017) ha jugado un papel protagónico en el estudio y difusión del enfoque positivo de la Psicología.

Desde la perspectiva eudaimónica, este autor concibe la felicidad como la medición de sus elementos como las emociones positivas (v.g. alegría y gratitud), los rasgos positivos (v.g. fortalezas y virtudes) y las instituciones positivas (v.g. democracia y familia). Además, Sanín (2017) entiende que la felicidad es una característica personal estable, que hace que las personas tengan un estado anímico positivo, con experiencias gratificantes y que den sentido a su vida. Por último, Villegas (2015) sostiene que la felicidad es una experiencia que trasciende la sensación de bienestar; una certeza de bienaventuranza que genera paz, serenidad, tranquilidad y sentimientos de plenitud y paz con uno mismo y los demás.

Desde la perspectiva eudónica, Ben-Shahar (2007) define la felicidad como una experiencia general de placer y significado. Por esta razón, un individuo puede experimentar dolor emocional y, aún así, ser feliz, en general, porque su felicidad implica un conglomerado de experiencias placenteras y significativas. Por otro lado, Moss (2019) señala que la felicidad implica experimentar un repertorio completo de emociones placenteras como satisfacción, bienestar y flexibilidad emocional con el propósito de hacerle frente al sufrimiento y dolor.

Las concepciones eudaimónicas y eudónicas de la felicidad viabilizaron otras que consideran la genética y el contexto sociocultural de las personas. Lyubomirsky et al. (2005) propone que la felicidad se sustenta en una fórmula cuántica de tres factores que determinan su durabilidad. Estos son *punto fijo*, que abarca la genética de los individuos; *actividades intencionales*, que es lo que las personas hacen o piensan; y *circunstancias*, que refiere al contexto geológico y las historias de vida de la gente. En la actualidad, estos tres factores son considerados parte del Modelo Sustentable de la Felicidad (SHM, por sus siglas en inglés) (Sheldon & Lyubomirsky, 2019). De igual modo, Arias et al. (2016) definen la felicidad como un proceso dinámico e interactivo de las condiciones biológicas, psicológicas y socioculturales de las personas. Por tanto, el trabajo, como fenómeno social, no está ajeno de esta realidad y es influido por las identidades, ideologías y posiciones subjetivas de los trabajadores (Porras Velásquez & Parra D'aleman, 2019).

### ¿Qué es la Felicidad en el Trabajo?

La felicidad en el trabajo gana interés tras el nacimiento de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, una vertiente de la Psicología Positiva. Según Bakker et al. (2012) la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva busca estudiar los aspectos positivos y negativos del entorno laboral. También, promover la salud en el trabajo y analizar algunos fenómenos positivos (e.g. contexto, recursos personales) para utilizarlos ante la aparición de los riesgos psicosociales en el trabajo (e.g. estrés y *burnout*).

Sanín-Posada et al. (2018) sugieren que la felicidad en el trabajo tiene un significado similar al general; solo que considera y delimita las emociones positivas, la gratificación y el sentido al área laboral. En efecto, Sanín (2017) indica que la felicidad en el trabajo implica evaluar qué tanto la persona considera que, en su organización o a través de su trabajo, puede sentirse bien o percibe bienestar; desarrollar actividades que requieran la aplicación de sus fortalezas o gratificación; y encontrar sentido y propósito a lo que realiza. Asimismo, Sanín y Salanova (2017) señalan que la felicidad en el trabajo es un estado afectivo positivo, que se caracteriza por emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo.

Por su parte, Salas (2017) menciona que la felicidad en el trabajo es la promoción de la calidad de vida de las personas con el objetivo de crear un vínculo positivo entre estas y sus actividades laborales. Salas

añade que la felicidad en el trabajo es un sentimiento sincero, que va más allá de la satisfacción laboral y produce armonía, pasión, compromiso y sentido de pertenencia con la empresa. También, genera una conexión en las personas: entre lo que hacen en su trabajo y una meta que consideran significativa. Mientras tanto, Fondón et al. (2019) indican que la felicidad en el trabajo es una experiencia de enriquecimiento y desarrollo personal, que pretende que los empleados disfruten sus tareas y las consideren parte esencial de su evolución como individuos. En suma, Castellanos-Redondo et al. (2020) destacan que la felicidad en el trabajo, desde el enfoque eudaimónico, refiere a la autorrealización del trabajador a través del logro de sus metas; y desde el enfoque eudónico, es un estado emocional que surge como resultado de sus experiencias laborales.

### Modelo Teórico

El Modelo PERMA (*Positive emotions, Engagement, Positive Relationships, Meaning and Accomplishment*) fue desarrollado por Seligman (2016) con el objetivo de explicar la felicidad. Sus cinco dimensiones o factores se traducen en emociones positivas, *engagement*, relaciones positivas, sentido y orientación al logro. Las *emociones positivas* representan la piedra angular del modelo y abarcan lo que los individuos sienten. El *engagement* se refiere a estar absorto en la realización de una tarea; mientras, se pierde la noción sobre sí mismo y del tiempo. Las *relaciones positivas* son un antídoto frente a las adversidades y un estimulante confiable. El *sentido* (meaning) implica que las personas pertenecen o sirven a algo superior a su yo; y la *orientación al logro* describe lo que las personas eligen hacer “solo porque sí”.

### Antecedentes de la Felicidad en el Trabajo

Estudios recientes demuestran que la felicidad en el trabajo se relaciona con factores psicológicos y organizacionales. A nivel psicológico, a la felicidad en el trabajo le anteceden el *engagement* laboral y las necesidades psicológicas (Bakker & Oerlemans, 2016), el bienestar subjetivo, el capital psicológico y social (Taştan et al., 2020); la satisfacción laboral (Ramírez-Gañan et al., 2020) y la pasión armoniosa por el trabajo (Medal, 2021). El *Mindfulness* (Coo & Salanova, 2018), el optimismo en el trabajo y en la vida (Sanín-Posada et al., 2018), así como el afecto positivo (Oerlemans & Bakker, 2018), son antecedentes de la felicidad en el trabajo que se asocian a estados psicológicos.

A nivel organizacional, la felicidad en el trabajo se relaciona con la comunicación interna (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2020), el disenso constructivo y la virtuosidad organizacional (Salas-Vallina, 2020); también, con las prácticas laborales de alto involucramiento (Salas-Vallina et al, 2020) y la confianza organizacional (Taştan et al., 2020). De igual modo, las metas claras y los altos estándares de desempeño (Díaz & Carrasco, 2017); el liderazgo femenino y la relación líder-colaborador (Salas-Vallina, 2018); y el liderazgo empoderado y el *job crafting* (Ghadi & Almanagah 2019) son variables que le anteceden a la felicidad en el trabajo. Por último, el trabajo en equipo, el compromiso con la organización y la función (Malluk, 2018), así como las características motivadoras del trabajo (Oerlemans & Bakker, 2018), actúan como antecedentes de la felicidad en el trabajo que se asocian a variables organizacionales.

### **Consecuencias de la Felicidad en el Trabajo**

La literatura señala que la felicidad en el trabajo genera, a nivel psicológico, satisfacción con la vida (Sanín-Posada et al., 2018), capacidad de absorción (Salas-Vallina et al., 2020); y salud y capital psicológico (Prynce-Jones, 2010). A nivel organizacional, la felicidad en el trabajo predice el bienestar laboral (Tandler et al., 2020), el compromiso organizacional (Dehaghi, 2012); y la eficiencia del trabajo, la confianza de los clientes y el compromiso y crecimiento de las empresas (Sadri, 2022). Además, las ventas cruzadas o las ventas de múltiples productos y las habilidades de servicio que fomentan la comunicación y las relaciones en los entornos laborales son consecuencias de la felicidad en el trabajo (Salas-Vallina et al, 2020). También, la felicidad tiene un efecto positivo y significativo en la generación de ingresos y contribuye a la reducción de la desigualdad (Paul, 2022).

### **Medición de la Felicidad en el Trabajo**

La medición es un factor determinante al momento de profundizar y estudiar la felicidad en el trabajo. Singh y Aggarwal (2017) desarrollaron en India la escala *Happiness at Work Scale*. Este instrumento se redactó en inglés y tiene 12 reactivos, que refieren a cuatro dimensiones de la felicidad en el trabajo: *Flow and intrinsic motivation*, *Supportive organizational experiences*, *Unsupportive organizational experiences*; y *Work repulsive feelings*. Además, Lutterbie y Prince-Jones (2013) desarrollaron la escala *10-Item Happiness at Work Scale*, por su concepto en inglés, la cual emplea el idioma inglés y fue publicada en el contexto británico.

La versión adaptada al español en Argentina es *Escala para Medir Felicidad en el Trabajo* (Gabini, 2018).

También, Del Junco et al. (2013) desarrollaron un instrumento para medir la felicidad en el trabajo en organizaciones españolas y portuguesas: *Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies*, por su concepto en inglés. Aunque esta escala considera contextos laborales donde la mayoría de sus trabajadores son hispanohablantes, la misma emplea el idioma inglés. La versión adaptada al español de este instrumento fue creada por Ramírez-García et al. (2019) y cuenta con 11 ítems que refieren a dos dimensiones de la felicidad en el trabajo: factores relacionados con el puesto de trabajo y factores relacionados con el trabajador.

Por último, Dutschke et al. (2019) construyeron en Portugal la escala *The Job Design Happiness Scale* (JDHS) por sus siglas en inglés. Esta incluye 25 ítems redactados en el idioma inglés, que aluden a cinco dimensiones de la felicidad en el trabajo: autorrealización, trabajo en grupo, consecución de metas, liderazgo, sostenibilidad y balance familia-trabajo.

### **Propósito del Estudio**

El propósito principal de este estudio fue desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de un instrumento que mida la felicidad en el trabajo en Puerto Rico. Por consiguiente, esta investigación tuvo cinco objetivos principales: (1) desarrollar un instrumento para medir la felicidad en el trabajo en Puerto Rico, a la luz de la fundamentación teórica del Modelo PERMA; (2) analizar la estructura factorial de la Escala de Felicidad en el Trabajo; (3) analizar la confiabilidad de la Escala de Felicidad en el Trabajo; (4) analizar la capacidad de discriminación de los ítems que componen la Escala de Felicidad en el Trabajo; y (5) analizar la validez convergente y divergente de la Escala de Felicidad en el Trabajo.

### **Método**

#### **Diseño**

Este estudio contó con un diseño instrumental, no experimental, de alcance transversal, donde se analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo mediante análisis de factores confirmatorio. Así, se puso a prueba la estructura factorial de este instrumento y se cumplieron los objetivos establecidos.

#### **Participantes**

La muestra final de esta investigación estuvo compuesta por 539 participantes. Los expertos en construcción de instrumentos recomiendan que, para que haya una representación de la población bajo estudio, es necesario que, por cada reactivo administrado, se recopile un mínimo de entre cinco y diez personas o 200 observaciones (Ferrando & Anguiano, 2010; Muñiz Fonseca-Pedrero, 2019). Por tanto, la muestra que se recopiló en este estudio se alineó a estas sugerencias, lo que significa que cumplió con una de las reglas principales de psicometría para construir instrumentos (Muñiz Fonseca-Pedrero, 2019).

Cabe destacar que, los criterios de inclusión de la muestra fueron los siguientes: (a) las personas debían tener 21 años o más; (b) debían ser residentes de Puerto Rico; (c) debían trabajar a tiempo completo o parcial en una empresa u organización pública o privada en Puerto Rico en modalidad presencial o virtual (teletrabajo); (d) debían poseer un grado académico completado (grado superior, grado asociado, bachillerato, maestría o doctorado); (e) debían saber leer y escribir en español; y (f) debían disponer de un dispositivo electrónico (celular, Tablet, computadora, entre otros) con acceso a internet. En cambio, los criterios de exclusión fueron los siguientes: (a) personas que no tuvieran menos de 21 años o no fueran adultas conforme a las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; (b) personas que no residían en Puerto Rico; (c) personas que se encontraban desempleadas en Puerto Rico; (d) personas que no hubieran completado un grado académico (grado superior, grado asociado, bachillerato, maestría o doctorado); (e) personas que no supieran leer ni escribir en español; (f) que no dispusieran de un dispositivo electrónico (celular, Tablet, computadora, entre otros) con acceso a internet y (g) que poseían alguna condición física o mental que les impida completar los instrumentos del estudio.

El 76.62% ( $n = 413$ ) de los participantes del estudio se identificó con el género femenino, entre las edades de 26 a 30 años ( $n = 135$ ; 25.05%). Con relación a la preparación académica, el 43.78% ( $n = 236$ ) de los participantes indicó haber completado un grado de bachillerato. Sobre su estado civil, el 39.15% ( $n = 211$ ) dijo estar casado/a. Finalmente, a lo que al trabajo respecta, el 71.43% ( $n = 385$ ) mencionó que labora para una organización privada, a tiempo completo ( $n = 458$ ; 84.97%) y en modalidad presencial ( $n = 493$ ; 91.47%), lo que les ha permitido tener una experiencia laboral de 1 a 5 años ( $n = 294$ ; 54.55%).

## Instrumentos

### *Planilla de Datos Sociodemográficos*

Este instrumento solicitó a los participantes información referente al género, edad, nacionalidad, preparación académica, estado civil, años de experiencia trabajando para su organización, tipo de organización; jornada y modalidad de trabajo.

### *Escala de Felicidad en el Trabajo*

Este instrumento se fundamenta en el Modelo PERMA (Seligman, 2016). Inicialmente, incluía 10 ítems por cada uno de los cinco factores: emociones positivas, *engagement*, relaciones positivas, sentido y orientación al logro, para un total de 50 ítems. Al analizar sus propiedades psicométricas, la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo cuenta con un total de 23 ítems. La dimensión emociones positivas tiene seis ítems; *engagement*, cuatro; relaciones positivas, tres; y sentido y orientación al logro, cinco respectivamente. Un ejemplo de un ítem de la dimensión emociones positivas es: “*Siento emociones positivas cuando realizo mis actividades laborales*”; de la dimensión *engagement*: “*Cuando estoy en mi área de trabajo, percibo que mi energía aumenta*”; de la dimensión relaciones positivas: “*Tengo una relación positiva con mi supervisor(a)*”; de la dimensión sentido: “*Mi trabajo tiene sentido para mí*”; y de la dimensión orientación al logro: “*Me satisface contribuir al logro de metas de mi organización*”. Todos los ítems se miden mediante un anclaje de respuesta tipo *Likert* de 4 puntos, donde 1 es *Totalmente en desacuerdo*; y 4, *Totalmente de acuerdo*.

### Procedimientos Generales

Para lograr el propósito y los objetivos establecidos, este estudio constó de tres fases. En la primera, se elaboró la Escala de Felicidad en el Trabajo, partiendo del Modelo PERMA (Seligman, 2016) de forma estructurada por lo que no pasó por una evaluación de jueces, pero el proceso de validez de contenido fue revisado entre los investigadores haciendo una revisión cualitativa entre el ítem y el modelo teórico. Durante la segunda fase de investigación, se determinaron las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo mediante distintos análisis estadísticos detallados como el análisis factorial exploratorio y los índices de consistencia interna, partiendo de la taxonomía del Modelo PERMA (Seligman, 2016). Esto permitió una evaluación empírica precisa de la relación entre los ítems y las dimensiones teóricas del constructo y garantizó un proceso sistemático, libre de sesgos,

apoyado por una muestra representativa de la población bajo estudio (Hair et al., 2019; Kline, 2016).

Además, en la segunda fase de investigación, se obtuvo la aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, con número de protocolo SU 22-18. Luego, se recopiló la muestra del estudio a través un afiche informativo el cual se facilitó a través de correo electrónico y algunas redes sociales como *Facebook*, *Instagram* y *WhatsApp*, entre otras. El afiche informativo fue compartido diariamente a través de los medios antes mencionados para lograr un mayor alcance de participación y se empleó la técnica de bola de nieves en donde las personas que vieran el anuncio o los propios participantes podían compartir el estudio con otras personas que entendieran que podían participar. La plataforma que se empleó para recopilar la información de este estudio fue *PsychData*. En esta plataforma digital los participantes tuvieron la oportunidad de confirmar los criterios de participación, fueron debidamente informados mediante un consentimiento informado, y las personas que aceptaron el consentimiento fueron redirigidos a completar los instrumentos de investigación. Los datos registrados fueron custodiados por la investigadora principal del estudio bajo un archivo digital con contraseña.

Finalmente, en la tercera fase de investigación, se cuantificaron y analizaron los datos recopilados (ver sección Resultados) para validar y conocer las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo.

## **Análisis de los Datos**

Tomando en cuenta el objetivo principal de esta investigación, se llevaron a cabo varios análisis de datos, que requirieron la utilización de los siguientes programas estadísticos: *AMOS Graphics* (versión 28), *IBM SPSS Statistics* (versión 28), *STATA* (versión 16.1) y *R*.

Se realizó un análisis descriptivo para las variables sociodemográficas y para los ítems de la Escala de Felicidad en el Trabajo. También, se puso a prueba la estructura factorial de la Escala de Felicidad en el Trabajo mediante un análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales (CFA-SEM, por sus siglas en inglés) utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Para completar el proceso de análisis de datos, se pusieron a prueba tres modelos del instrumento: un Modelo Base (MB) unifactorial, el Modelo Teórico (M1) y se llegó a un Modelo Final (M2). Cabe destacar que, en el presente

estudio se realizó un análisis factorial confirmatorio en lugar de uno exploratorio como tradicionalmente se hace con escalas nuevas. El análisis de factores confirmatorio es un enfoque adecuado cuando existe una base teórica sólida que respalda la relación entre los ítems y los factores porque permite evaluar si el modelo teórico propuesto se ajusta a los datos (Kline, 2016).

Luego, se realizó un análisis de los ítems para evaluar la discriminación de los 23 ítems de la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo por medio del índice de correlación ítem-total con las recomendaciones metodológicas de Kline (2016), Byrne (2016) y Brown (2015) para investigaciones que buscan confirmar modelos teóricos previamente establecidos.

Consecuentemente, en este estudio, se realizó un análisis de fiabilidad para evaluar la confiabilidad y validez compuesta de la versión final de los cinco factores de la Escala de Felicidad en el Trabajo. Los valores que se analizaron fueron el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y omega de McDonald ( $\omega$ ).

Por último, se analizó la validez convergente mediante la Varianza Media Extraída (VME) y la validez discriminante mediante la Varianza Máxima Compartida (por sus siglas en inglés MSV [*Maximum Shared Variance*]), la cual mide el promedio de la varianza explicada por el constructo en los ítems. Cabe destacar que, los valores altos en la MSV indican que la varianza de error es menor. Fornell y Larcker (1981) mencionan que la MSV entre dos factores siempre debe ser menor a la VME, lo que hace que se cumpla con el criterio de validez discriminante.

## **Resultados**

### **Análisis Descriptivos de los Ítems**

Las medias fluctuaron entre 3.02 y 3.45, con desviaciones estándar que oscilaron entre 0.59 y 0.83. Al calcular la normalidad multivariante a través de las pruebas estadísticas *M* de Mardia, *Doornik-Hansen* y *Henze-Zirkler* (Doornik & Hansen, 2008), se evidenció que los datos no siguen una distribución normal: *M* de asimetría = 546.32,  $\chi^2(20825) = 49361.87, p < .001$ ; *M* de curtosis = 3319.97,  $\chi^2(1) = 18171.35, p < .001$ ; *Henze-Zirkler* = 1.46,  $\chi^2(1) = 1.74, p < .001$ ; *Doornik-Hansen*  $\chi^2(98) = 2022.87, p < .001$ . Al no cumplirse la normalidad en los datos, se utilizaron las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para calcular el ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales que se pusieron a prueba.

## Análisis Factorial de la Escala

El Modelo Base (MB) fue el primero que se puso a prueba, donde los 50 ítems de la Escala de Felicidad en el Trabajo representaron un solo factor latente. Los resultados del análisis de factores confirmatorio del MB no mostraron un ajuste adecuado del mismo (ver Tabla 1). Por consiguiente, se procedió a poner a prueba el Modelo Teórico (M1), de cinco factores, 10 ítems por cada dimensión. Este segundo modelo tampoco evidenció un ajuste adecuado (ver Tabla 1); por tanto, se procedió a poner a prueba un tercer modelo. El Modelo Final (M2) se elaboró según las recomendaciones de Schumaker y Lomax (2010); por lo que, resultó de un proceso interactivo, donde se eliminaron los ítems que reflejaron una carga factorial menor de .65 en el M1.

Cabe destacar que, el proceso iterativo de eliminación de ítems donde se eliminó un solo ítem a la vez; y, entre cada eliminación, se puso a prueba el modelo M1 hasta que se logró un ajuste adecuado y, por consiguiente, el Modelo Final. Los ítems que se eliminaron fueron los siguientes: 45, 16, 14, 8, 29, 24, 26, 21, 13, 40, 4, 31, 34, 42, 43, 33, 20, 6, 37, 19, 48, 15, 50, 28, 2, 27 y el 30. Este proceso permitió que se obtuviera el M2, el cual consta de cinco factores y 23 ítems (ver Figura 1) con un ajuste adecuado,  $\chi^2 = 659.55$  (220)  $p < .001$ ,  $RMSEA = .06$ ,  $CFI = .96$ ,  $NFI = .94$ ,  $IFI = .96$ ,  $AIC = 771.55$ ,  $\chi^2$  corregido = 465.07 (220)  $p < .001$ ,  $CFI$  corregido = .96,  $NFI$  corregido = .94,  $IFI$  corregido = .96,  $AIC$  corregido = 9,802.49. Estos índices cumplen con lo que Satorra y Bentler (2001) sugieren como niveles aceptables. La versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo se muestra en la figura 1.

Partiendo de las recomendaciones propuestas por Schumacker y Lomax (2010), se usó el  $AIC$  para comparar los modelos de ecuaciones estructurales ya que los valores de  $\chi^2$  resultaron estadísticamente significativos. Debido a que los datos no siguieron una distribución normal, se utilizó la corrección de Satorra y Bentler (2001) del  $AIC$  para comparar los tres modelos. Ante esto, el M2 presentó un índice mayor ( $AIC_{sb} = 9,802.49$ ) que los otros dos modelos (ver  $\Delta AIC_{sb}$  en la Tabla 1).

## Análisis de los Ítems

La discriminación de los ítems fluctuó entre .67 y .92. De igual modo, la Varianza Explicada de los

factores en los ítems osciló entre .50 y .94 (ver Tabla 2). Por tanto, los índices de discriminación del M2 de la Escala de Felicidad en el trabajo están por encima del valor mínimo recomendado de .30 (Kline, 2005).

## Análisis de Fiabilidad

Los valores Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de McDonald ( $\omega$ ) de los factores de la Escala de Felicidad en el Trabajo oscilaron entre .88 y .95: emociones positivas ( $\alpha = .93$ ), engagement ( $\alpha = .88$ ), relaciones positivas ( $\alpha = .95$ ), sentido ( $\alpha = .92$ ) y orientación al logro ( $\alpha = .90$ ). Con relación a la Fiabilidad Compuesta de los factores ( $FC$ ), los mismos fluctuaron entre .88 y .95, respectivamente (ver Tabla 3).

## Análisis de Validez Convergente y Discriminante

Los valores obtenidos de la MSV de los factores de la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo oscilaron entre .65 y .85 (ver Tabla 3). Según Fornell y Larcker (1981) estos valores deben ser igual o mayor de .50 para ser considerados aceptables. Finalmente, las correlaciones entre los factores fluctuaron entre .53 a .95 (ver Tabla 3).

## Discusión

El propósito de desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo en una muestra de empleados en Puerto Rico. Los análisis realizados muestran que la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo (M2), de 23 ítems, mide las cinco dimensiones del Modelo PERMA sugerido por Seligman (2016): emociones positivas, engagement, relaciones positivas, sentido y orientación al logro. Cada una de estas subescalas mide de forma confiable un factor particular del constructo, sin que haya redundancia con las otras dimensiones. Los hallazgos de este estudio evidencian que la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo de 23 ítems posee propiedades psicométricas adecuadas y robustas para medir la felicidad en los entornos laborales de Puerto Rico. Estos resultados aportan nuevo conocimiento con relación a la medición de la felicidad en el trabajo, sobre todo, en contextos hispanohablantes y latinoamericanos.

Tabla 1

*Bondades de Ajuste para los Modelos del Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Felicidad en el Trabajo*

Modelo	$\chi^2$	$\chi^2_{sb}$	gl	RMSEA	RMSEA <sub>sb</sub>	CFI	CFI <sub>sb</sub>	TLI	TLI <sub>sb</sub>	AIC	$\Delta AIC_{sb}$	$\Delta RMSEA_{sb}$
MB	10,374.04	78,830.13	1175	.12	.10	.64	.65	.62	.63	10,574.04		
M1	6,237.23	4,762.58	1165	.09	.08	.80	.81	.79	.80	6,457.23	4,116.81	.02
M2	659.55	465.07	220	.06	.05	.96	.96	.96	.96	771.55	9,802.49	.05

*Nota.* MB = Modelo Base Unifactorial; M1 = Modelo Teórico con Cinco Factores; M2 = Modelo Final.  $\chi^2$  = Chi Cuadrado;  $\chi^2_{sb}$  = Corrección Satorra-Bentler; gl = Grados de Libertad; RMSEA = Root Mean Square Error Approximation; RMSEA<sub>sb</sub> = Corrección Satorra-Bentler; CFI = Comparative Fit Index; CFI<sub>sb</sub> = Corrección Satorra-Bentler; TLI = Tucker-Lewis Index; TLI<sub>sb</sub> = Corrección Satorra-Bentler; AIC = Akaike Information Criterion; AIC<sub>sb</sub> = Corrección Satorra-Bentler;  $\Delta AIC_{sb}$  = Cambio en AIC<sub>sb</sub> Comparado con M2;  $\Delta RMSEA_{sb}$  = Cambio en RMSEA<sub>sb</sub> Comparado con M2. Todos los estadísticos  $\chi^2$  y  $\chi^2_{sb}$  son significativos  $p < .001$ .

Figura 1

*Modelo Final (M2) de la Escala de Felicidad en el Trabajo*

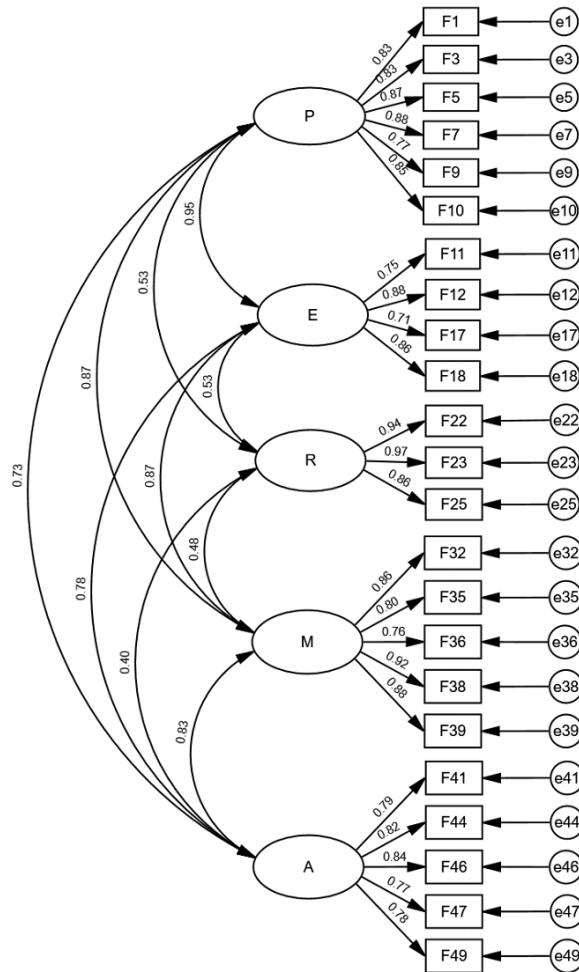


Tabla 2

*Índice de Discriminación y Varianza Explicada de la Escala de Felicidad en el Trabajo*

Dimensiones	Índice de Discriminación	R <sup>2</sup>
<b>Emociones Positivas</b>		
1. Siento emociones positivas cuando realizo mis actividades laborales.	.81	.69
3. Me satisface realizar mi trabajo.	.79	.69
5. Siento alegría al trabajar.	.84	.76
7. Siento amor por mi trabajo.	.83	.77
9. Mi trabajo me hace sentir esperanza.	.74	.60
10. Siento placer cuando realizo mis tareas laborales.	.82	.73
<b>Engagement</b>		
11. Cuando estoy en mi área de trabajo, percibo que mi energía aumenta.	.68	.56
12. Disfruto realizar mis tareas laborales.	.78	.78
17. Siento el deseo de invertir todo mi esfuerzo cuando realizo mis tareas laborales.	.67	.50
18. Me involucro con mis actividades laborales porque las disfruto.	.81	.75
<b>Relaciones Positivas</b>		
22. Tengo una relación positiva con mi supervisor(a).	.90	.88
23. Me siento satisfecho(a) con la relación que tengo con mi supervisor(a).	.92	.94
25. Mi supervisor(a) me apoya en momentos difíciles.	.84	.74
<b>Sentido</b>		
32. Mi trabajo tiene sentido para mí.	.81	.74
35. Soy feliz al servirle a los demás por medio de mi trabajo.	.76	.63
36. Ocupo una función importante en mi trabajo.	.74	.58
38. Las actividades laborales que realizo tienen un significado valioso para mí.	.88	.84
39. Mis tareas laborales dan sentido a mi trabajo.	.83	.78
<b>Orientación al Logro</b>		
41. Me satisface contribuir al logro de metas de mi organización.	.73	.62
44. Me satisface lograr las metas que me he propuesto en mi trabajo.	.76	.68
46. Lograr mis metas laborales me hace sentir felicidad.	.79	.71
47. Mis tareas laborales están dirigidas hacia el logro de metas organizacionales.	.73	.59
49. Trabajo arduamente para lograr mis metas laborales.	.74	.61

*Nota.* R<sup>2</sup> = varianza explicada.

Tabla 3

*Medidas Descriptivas Psicométricas y Correlaciones (n = 539)*

	M	DE	α	ω	FC	VME	1	2	3	4	5
1. EP	3.18	.72	.93	.94	.93	.70	-	.95	.53	.87	.73
2. EN	3.02	.72	.88	.88	.88	.65	.85	-	.53	.87	.78
3. RP	3.23	.83	.95	.95	.95	.85	.51	.50	-	.48	.40
4. SE	3.39	.66	.92	.93	.93	.72	.80	.78	.47	-	.83
5. OL	3.45	.59	.90	.90	.90	.64	.66	.71	.38	.77	-

*Nota.* EP = Emociones Positivas; EN = *Engagement*; RP = Relaciones Positivas; SE = Sentido; OL = Orientación al Logro. M = Media; DE = Desviación Estándar; α = Alfa de Cronbach; ω = Omega de McDonald; FC = Fiabilidad Compuesta; VME = Varianza Media Extraída. Todas las correlaciones fueron significativas a  $p < .001$ . Los valores sobre la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que los valores por debajo de la diagonal representan las correlaciones de las puntuaciones directas.

## Implicaciones Teóricas

Esta investigación implicó conocer y analizar a profundidad las propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad en el Trabajo y su estructura de cinco dimensiones: emociones positivas, engagement, relaciones positivas, sentido y orientación al logro. Estos hallazgos robustecen la fundamentación teórica del Modelo PERMA desarrollado por Seligman (2016) y la validez de constructo del instrumento ya que se demostró que puede ser aplicable en el contexto laboral de Puerto Rico. Además, estos resultados evidencian que en los contextos laborales de Puerto Rico se manifiestan estas cinco dimensiones que refieren a la felicidad en el trabajo. De este modo, se viabiliza el desarrollo de nuevos estudios sobre la felicidad en el trabajo, su medición y avance teórico en los entornos laborales de Puerto Rico y Latinoamérica.

## Implicaciones Prácticas

Los hallazgos de este estudio demuestran que los países de habla hispana como Puerto Rico contamos con un instrumento de medición con las propiedades psicométricas adecuadas para analizar y estudiar la felicidad en el trabajo. Además, este estudio implica el desarrollo de investigaciones sobre la felicidad en el trabajo y cómo este constructo psicológico se relaciona con las emociones positivas, el engagement, las relaciones positivas, el sentido y la orientación al logro en los espacios laborales de Puerto Rico y de Latinoamérica. Cabe señalar que, la Escala de Felicidad en el Trabajo es un instrumento de fácil administración por ser breve y estar redactado en un lenguaje sencillo, lo que permite que sea útil y eficiente para propósitos de investigación y diagnóstico organizacional.

## Uso de la Escala

La versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo se distribuye en cinco dimensiones fundamentadas en el Modelo (Seligman, 2016). La dimensión emociones positivas tiene seis ítems; engagement, cuatro; relaciones positivas, tres; y sentido y orientación al logro, cinco, respectivamente, para un total de 23 ítems. Las puntuaciones de este instrumento deben ser calculadas por cada factor, los cuales se contestan mediante un anclaje de respuesta tipo *Likert* de 4 puntos, donde 1 es *Totalmente en desacuerdo*; y 4, *Totalmente de acuerdo*. Para obtener la puntuación media por factor, es importante sumar el valor obtenido por cada uno de los ítems. Luego, el resultado se debe dividir por la cantidad de ítem que tenga el factor (Emociones Positivas = 10,

Engagement = 4, Relaciones Positivas = 3, Sentido = 5, y Orientación al Logro = 5). De esta forma se obtiene la media para cada factor. El cálculo de las puntuaciones de los factores de la escala de este tipo provee una puntuación promedio en el mismo anclaje de respuesta de la Escala de Felicidad en el Trabajo. Las puntuaciones promedio pueden fluctuar entre 1 a 4.

## Limitaciones y Fortalezas

Los resultados de este trabajo deben ser interpretados según sus limitaciones, sin menospreciar sus aportaciones. La limitación principal de este estudio radica en que la muestra se recopiló por disponibilidad. Esto impide que se realicen generalizaciones más allá de los resultados obtenidos. No obstante, la muestra fue amplia y heterogénea, lo que constituye una fortaleza. Por otro lado, esta investigación tuvo un alcance transversal. De modo que, los hallazgos encontrados se limitaron a un tiempo particular. Sin embargo, esto permitió que se consideraran elementos distintivos del contexto laboral actual de Puerto Rico. Por ejemplo, la modalidad de trabajo virtual o teletrabajo.

Además, este estudio se llevó a cabo durante la pandemia por COVID-19, lo que limitó la participación de las personas a un formato en línea, mediante el uso de la Internet. No obstante, esto facilitó la recopilación de la muestra y el análisis de datos. Por ejemplo, las redes sociales como *Facebook*, *Instagram* y *WhatsApp*, entre otras, se utilizaron para lograr un mayor alcance de participación.

Por último, otras limitaciones que se identifican en el presente estudio refieren a que no se evaluó la confiabilidad prueba re prueba y no se midió la validez de contenido mediante jueces expertos. En cambio, esta investigación conllevó la realización de un análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales, lo cual forma parte de sus fortalezas.

## Futuros Estudios

Se recomienda utilizar la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo para realizar futuros estudios en Puerto Rico y sustentar empíricamente el desarrollo de intervenciones y programas organizacionales en la Isla. Esto contribuiría a la medición de la felicidad en el trabajo en el contexto laboral puertorriqueño. También, validaría su aportación teórica y práctica en la gestión de las organizaciones y el talento humano.

Por otro lado, se sugiere que futuras investigaciones consideren la modalidad de trabajo híbrida; las pequeñas y medianas empresas (PyMES) y las variables que actúan como antecedentes y consecuencias de la felicidad en el trabajo. Asimismo, que contemplen mayor especificidad en la población de estudio y los puestos de trabajo que ocupan. Por ejemplo, las personas trabajadoras LGBTQI+ (lesbianas, gays, bisexuales, travesti, transexual, transgénero, *queer*, intersexual y otras que no se identifican con las categorías antes descritas; pero, que forman parte de dicha comunidad) y puestos de liderazgo o servicio al cliente, entre otros. De este modo, se aportaría con evidencia en cuanto a cómo la felicidad en el trabajo en Puerto Rico se manifiesta en estos grupos y contextos laborales.

Por último, se recomienda analizar las propiedades psicométricas de la versión final de la Escala de Felicidad en el Trabajo en otros contextos laborales de habla hispana. Así, la medición de la felicidad en el trabajo se adaptaría acorde a la población de estudio, lo que evitaría incurrir en asuntos éticos o legales y en errores de evaluación.

### Conclusiones Generales

La salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras se ha priorizado en los últimos años ante los desafíos del mundo laboral contemporáneo. Las organizaciones han comenzado a redirigir sus esfuerzos para desarrollar e implementar estrategias que fomenten la felicidad en el trabajo. Por tanto, es necesario desarrollar instrumentos de medición que sean válidos y confiables. En esta investigación, se logró analizar la estructura factorial de la Escala de Felicidad en el Trabajo ya que se construyó una versión que evidenció propiedades psicométricas robustas. Así, se pretende apoyar empíricamente la gestión de las organizaciones y contribuir al bienestar del recurso humano en Puerto Rico y Latinoamérica. Evidentemente, la felicidad carece de idiomas, contextos y, como si fuera poco, sí es medible.

---

### Referencias

Arboleda, G. & Sanín, A. (2018). Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21-35.  
<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02>

Arias, W. L., Caycho, T., Ventura, J. L., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis

exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13- 24.

<https://doi.org/10.21500/19002386.2462>

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755-778.

<https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>

Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.

Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment*. McGraw-Hill.

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2<sup>nd</sup> ed.). The Guilford Press.

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3<sup>rd</sup> ed.). Routledge.

Castellanos-Redondo, S., Nevado-Peña, D., & Yañez-Araque, B. (2020). Ethics and happiness at work in the Spanish financial sector. *Sustainability*, 12, 1-10. <https://doi.org/10.3390/su12219268>

Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la Información*, 29(3), 1-13.

<https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>

Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy-and-productive: A mindfulness-controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691-1711.

<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>

Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468.

<https://doi.org/10.5897/AJBM11.2890>

Del Junco, J. G., Espasandín, F., Dutschke, G. M. J., & Palacios, B. (2013). An approach to the design of a scale for measuring happiness at work of Iberian Companies Athens. *ATINER'S Conference Paper Series*, 1-18.

<https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/75aa29a7-44e1-4b54-83c8-db7c20637346/content>

Díaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2017). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14.

<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Doornik, J. A., & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality.

- Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70, 927-939. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00537.x>
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709-724. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0035>
- Foncubierta-Rodríguez, M. J., & Sánchez-Montero, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fondón, A., Tobar-Pesántez, L., & Ahumada-Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacios*, 40(37), 20-31.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 39-50.
- Gabini, S. (2018). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- Ghadi, M. Y., & Almanaga'h, K. S. (2019). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: An empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244-251. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11109>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis* (8<sup>th</sup> ed.). Pearson Prentice.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4<sup>th</sup> ed.). The Guilford Press.
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation* (1<sup>ra</sup> ed.). SAGE Publications, Inc.
- Lutterbie, S., & Prince-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters*, 5(2), 13-16.
- Lyubomirsky, S., Schkade, D., & Sheldon, K. M. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: Mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250. <http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Medal, I. (2021). Working during the pandemic: The effect of work passion on happiness at work while working at home during the COVID-19 pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 536, 65-69.
- Moss, J. (2019). La felicidad no es la ausencia de sentimientos negativos. En *Felicidad: Serie de inteligencia emocional de HBR* (pp. 1-13). Reverté, S.A.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230-1241. <https://doi.org/10.1037/apl0000318>
- Paul, S. (2022). Effects of happiness on income and income inequality. *Journal of Happiness Studies*, 23, 1021-1041. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00439-5>
- Porras-Velásquez, N. R., & Parra-D'aleman, L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: Entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 34, 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss34.9>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Ramírez-Gañan, A. E.; Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Ramírez-García, C., García-Álvarez de Perea, J., & García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Sadri, G. (2022). Happiness and its impact on workplace behavior. *Industrial & Systems Engineering at Work*, 54(2), 44-49.
- Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: Un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74-79.
- Salas-Vallina, A. (2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: El papel mediador del intercambio líder-colaborador. *Búsqueda*, 5(21), 146-164. <https://doi.org/10.21892/01239813.417>
- Salas-Vallina, A. (2020). Towards a sustainable leader-follower relationship: Constructive dissensus, organizational virtuousness and happiness at work (HAW). *Sustainability*, 12, 1-15. <https://doi.org/10.3390/su12177087>
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020a). High involvement work systems, happiness at work (HAW) and absorptive capacity: A bathtub study. *Employee Relations: A*

- The International Journal*, 42(4), 949-970.  
<https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0366>
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020b). Are happy workers more productive? The mediating role of service-skill use. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-11.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00456>
- Sanín, S. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas* (Tesis de doctorado publicada, Universitat Jaume).  
<http://www.want.uji.es/tesis-alejandrosanin/>
- Sanín-Posada, A., & Salanova, M. (2017). Análisis psicométrico del authentic happiness inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83.  
<https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a01>
- Sanín-Posada, A., Salanova, M., & Vera-Villaroel, P. (2018). Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 54-66.  
<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a05>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistics for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66, 507-514.  
<https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Seligman, M. (2016). *Floreecer*. Editorial Océano de México.
- Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. Ediciones B.S.A.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2019). Revisiting the sustainable happiness model and pie chart: Can happiness be successfully pursued? *The Journal of Positive Psychology*, 1-10.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689421>
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2017). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic happiness at work: Self and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-16.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- Taştan, S., Küçük, B. A., & Işıaık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust. *Postmodern Openings*, 11(2), 192-225.  
<https://doi.org/10.18662/po/11.2/170>
- Villegas, M. (2015). *La gente feliz es más exitosa*. Editorial Diana.

---

**Conflicto de Intereses:** Los/as autores/as declaran no tener conflictos de intereses asociados con la publicación.

**Aprobación de la Junta de Revisión Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación:** El presente estudio gestionó la aprobación y autorización de la Junta de Revisión Institucional (IRB) de la Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.

**Consentimiento Informado:** Las personas participantes completaron el consentimiento informado de forma presencial.

**Financiamiento:** Esta investigación no tuvo financiamiento.