

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Gratitud en estudiantes y trabajadores de la ciudad de Arequipa: análisis psicométrico y comparativo

Gratitude in students and workers from Arequipa City: psychometrical and comparative analysis

Walter Arias Gallegos¹ , Julio Cesar Huamani Cahua¹ 

¹ Universidad Católica San Pablo, Perú.

Forma de citar: Arias Gallegos, W., & Huamani-Cahua, J.C. (2023). Gratitud en estudiantes y trabajadores de la ciudad de Arequipa: un análisis psicométrico y comparativo. *Rev. CES Psico*, 16(3), 1-15. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.6956>

Resumen

En la presente investigación se hace un análisis teórico de la gratitud, para, a partir de allí, realizar un análisis psicométrico de la Escala de Gratitud y valorar los resultados obtenidos de forma comparativa, en una muestra de estudiantes y trabajadores de la ciudad de Arequipa, al sur de Perú. Para ello, se tomó una muestra de 413 personas, 49.6% varones y 50.4% mujeres con una edad promedio de 20.83 años dentro de un rango de 16 a 36 años. Se aplicó la Escala de Gratitud, creada y validada por Alarcón en Perú, que consta de las dimensiones de Reciprocidad, Obligación moral y Calidad sentimental. Se realizaron análisis factorial exploratorio y confirmatorio para estudiar las propiedades psicométricas de la Escala, mientras que las comparaciones se efectuaron mediante estadísticos paramétricos. Los resultados sugieren que la Escala presenta una estructura de tres dimensiones, con adecuados índices de confiabilidad; aunque fue necesario eliminar el ítem 18 y la distribución de los ítems en las tres dimensiones varía ligeramente, con respecto a la versión original. Finalmente, no se registraron diferencias en el comportamiento de la gratitud en función del sexo, pero sí entre los estudiantes y los trabajadores, tanto en las correlaciones interfactoriales como en la edad.

Palabras clave: gratitud; reciprocidad; psicometría; estudiantes; trabajadores.

Abstract

In the present investigation, a theoretical analysis of gratitude is made, to from there, carry out a psychometric analysis of the Gratitude Scale and assess the results obtained in a comparative way, in a sample of students and workers from the city of Arequipa, southern Peru. For this, a sample of 413 people was taken, 49.6% men and 50.4% female with an average age of 20.83 years within a range of 16 to 36 years. The Gratitude Scale created and validated by Alarcón in Peru, which has the dimensions of Reciprocity, Moral obligation and Sentimental quality. The psychometric analysis was carried out with exploratory and confirmatory factorial analysis, while the comparisons were made using parametric statistics. The results suggest that the scale has a three-dimensional structure, with adequate reliability indexes, but item 18 had to be eliminated and the distribution of the items in the three dimensions varies slightly with respect to the original version. Finally, there were no differences in gratitude based on gender, but there were differences between students and workers, both in interfactorial correlations and in age.

Keywords: gratitude; reciprocity; psychometrics; students; workers.

Introducción

Desde su surgimiento, en el año 2000, la Psicología Positiva ha profundizado en el estudio de las emociones positivas, el bienestar psicológico, las virtudes, el carácter y las fortalezas humanas, en los ámbitos personal,

interpersonal, grupal o social (Fredrickson, 2001); y entre los fenómenos afectivos estudiados, la gratitud ocupa un lugar relevante (Fredrickson, 2009). La gratitud concebida, bien como una emoción, una virtud o un rasgo de la personalidad que tiene lugar a nivel interpersonal (Emmons & Shelton, 2002), ha sido objeto de análisis desde la antigüedad, y, sobre todo, desde una visión trascendente. La palabra gratitud proviene del vocablo *gratia* que se refiere a la “belleza de dar y recibir” (Lavelock et al., 2016, p. 56). Para los católicos, la gracia hace posible la conexión con Dios (Echavarría, 2009), y se trata de un don dado por Dios que sana y santifica (Seligmann, 2009). Cabe mencionar algunos autores católicos que han publicado textos breves (Valencia, 2016) sobre la gratitud como Gilbert Chesterton (1874-1936) y Edith Stein (1891-1942).

En el siglo XVIII el padre de la economía moderna, Adam Smith, señaló que la gratitud promovía la estabilidad social (2004), adelantándose a las teorías de la reciprocidad y el aprendizaje social; mientras que, en el siglo XIX, el sociólogo alemán Georg Simmel definió la gratitud como la memoria moral de la humanidad (Simmel, 2015). En el siglo XX, Melanie Klein describió la gratitud como una fuerza protectora frente a impulsos destructivos como la envidia (2017). Otro trabajo pionero que versa sobre la gratitud en niños y jóvenes, es el de Franziska Baumgarten-Tramer, publicado en 1938, que identifica tres tipos de gratitud: verbal, concreta y conectiva.

No obstante, es a principios del siglo XXI que diversos autores como Robert Emmons, Michael McCullough, Charles Shelton y Barbara Fredrickson, entre otros, emprenden estudios empíricos y sistemáticos sobre la gratitud; a partir de los cuales, este concepto se ha definido como una emoción positiva (Fredrickson, 2003) que se puede manifestar en tres niveles: como emoción, como rasgo afectivo y como estado anímico o humor (Moyano, 2010). Peterson y Seligman (2004) consideran la gratitud como una fortaleza que forma parte de la virtud de la trascendencia, junto con la apreciación de la belleza, la esperanza, el humor y la espiritualidad. Por su parte, Emmons y Shelton definen la gratitud como un afecto moral (2002) y McCullough et al. (2001) sugieren que la gratitud cumple tres funciones morales: como barómetro moral que media en las interacciones sociales, motivador moral que promueve la prosocialidad y reforzador moral que tiende a incrementar los actos benévolos y las emociones positivas. Cabe mencionar que la gratitud no debe confundirse con la generosidad (Caycho, 2011), la solidaridad (Gattino, 2004), el altruismo (Arias, 2015), ni el endeudamiento, que supone la obligación de pagar una deuda y se asocia con sentimientos negativos (Alarcón, 2014b).

En esta línea, la dinámica de la gratitud implica el cumplimiento de ciertas condiciones: primero, que la persona agradecida reciba un beneficio; segundo, la persona beneficiada debe ser capaz de reconocer al agente beneficiador; y tercero, el beneficio recibido debe ser percibido como algo que se da o se regala. De modo que, si la persona no recibe algo, no puede reconocer a su benefactor, y si percibe que hay intereses detrás de la dádiva, la gratitud no tiene lugar (Alarcón, 2014a). Asimismo, la gratitud se manifiesta con mayor intensidad cuando la persona que recibe algo tiene necesidad de ello, el benefactor no tiene obligación de brindar la ayuda ofrecida, o la dádiva conlleva mayor costo o sacrificio (McCullough et al., 2002).

Por consiguiente, la gratitud, en tanto fenómeno psíquico, implica una respuesta emocional positiva como la alegría o la felicidad; un procesamiento cognitivo que involucra la memoria, claridad para comprender la situación interpersonal y toma de decisiones para actuar; un componente ético que se expresa como una obligación moral para devolver el favor (Alarcón, 2014a); y un componente fisiológico, dado la gratitud se ha asociado con el descenso de la adrenalina y el cortisol, mejor flujo sanguíneo, un ritmo cardiaco armónico y el incremento del oxígeno en los tejidos (Valencia, 2016). La gratitud, entonces, se ubica temporalmente en el pasado, dado que requiere de la memoria de un hecho ocurrido objeto de agradecimiento, aunque sus manifestaciones tienen lugar en el presente. Y se manifiesta a nivel interpersonal (Algoe, 2012; Waugh, & Fredrickson, 2006), entre un benefactor, que puede ser una persona humana o una entidad divina, y quien recibe un favor (Lavelock et al., 2016), o se puede orientar hacia animales u objetos, aunque este aspecto es aún controvertido. Y Shin et al. (2020) encontraron que la gratitud es más frecuente en las culturas colectivistas que en las individualistas.

Asimismo, la gratitud se relaciona con la felicidad (Watkins et al., 2003), el bienestar (Wood et al., 2010), la alegría (Watkins et al., 2017), la espiritualidad (Thurackal et al., 2016), el optimismo (Sin et al., 2011), la amabilidad (Kerr et al., 2015), el perdón (Bono, & McCullough, 2006), la inteligencia emocional (Salvador, 2014), la empatía (Emmons, & Mishra, 2011), el sentido de coherencia (Lambert et al., 2009), la conducta prosocial (Chancellor et al., 2018), la esperanza (Bono et al., 2004), la resiliencia y la humildad (Dwiwardani et al., 2014), la satisfacción vital y el propósito de vida (Datu & Mateo, 2015). La ingratitud, por otro lado, se asocia con diversas emociones negativas como la envidia, la cólera, la hostilidad, la depresión, las conductas delictivas, y una amplia variedad de trastornos psicológicos y dolencias físicas (Sin et al., 2011).

La gratitud como constructo teórico se ha contemplado en intervenciones en la escuela (Froh et al., 2014), el ámbito forense (Yang et al., 2018), las organizaciones laborales (Buote, 2011) y el campo de la clínica y la psicoterapia (Bono & McCullough, 2006; Kerr et al., 2015; Niven, 2011). Y, precisamente en el contexto psicoterapéutico, las intervenciones basadas en la gratitud han presentado efectos muy favorables en la reducción de síntomas de depresión y ansiedad (Cregg & Cheavens, 2020; Datu et al., 2022; Sin & Lyubomirsky, 2009), mejoría de la calidad de sueño (Wood et al., 2009) y prevención de trastornos alimentarios (Fritz et al., 2019). Diversos mecanismos explican estos beneficios en la salud física y mental, tales como el reencuadre positivo (Lambert et al., 2012), el apoyo social (Wood et al., 2008), el aprendizaje por observación (Algoe et al., 2020), y la teoría ampliada y construida de las emociones positivas (Fredrickson, 2004).

La Psicología Positiva, por su parte, busca promover el funcionamiento óptimo de los individuos a nivel personal, grupal, organizacional, comunitario y social (Linley, & Joseph, 2004). En el ámbito organizacional, particularmente, ha desarrollado estudios e intervenciones orientadas a apoyar la salud y el bienestar de los trabajadores a través del *engagement*, el flow (Salanova, 2008; Turner et al., 2002) y la gestión positiva de los recursos humanos, del capital psicológico y del talento de los colaboradores (Page et al., 2008). Con este propósito, se han aplicado estrategias como el *coaching* (Rostron, 2011), la implementación de portafolios laborales positivos (Fredrickson, 2009), el análisis de fortalezas y debilidades, que busca maximizar las primeras y minimizar el efecto de las segundas (Garcea & Linley, 2011), la formación de equipos de trabajo en técnicas de liderazgo transformacional e inteligencia emocional (Topa & Palací, 2005), y la promoción de valores y la ciudadanía organizacional (Shafasawana et al., 2016), entre otros.

A estas aplicaciones en el ámbito organizacional, inspiradas en la Psicología Positiva, se les denomina de forma genérica Psicología Organizacional Positiva (Salanova et al., 2005), y contienen diversos niveles de intervención: el individual, que se orienta hacia la promoción de la confianza, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores (Acosta et al., 2015); en el grupal se desarrollan las fortalezas y la resiliencia de los equipos de trabajo; y a nivel organizacional se estimula una cultura organizacional que favorece la creatividad y el empoderamiento de los colaboradores, y fortalece las relaciones con otras empresas (Henry, 2004). Y respecto a la gratitud, en particular, se ha encontrado que su inclusión en el ámbito laboral a través de técnicas como la cuenta de bendiciones (Emmons, 2003), ayuda a reducir los conflictos interpersonales y a promover el *engagement* interpersonal (Fredrickson, 2004), mejorando la lealtad, la eficiencia y la productividad de los trabajadores (Bono et al., 2004). Asimismo, se ha asociado con un incremento de la reciprocidad, mejor clima organizacional (Moliner et al., 2013) y alto nivel de satisfacción laboral (Waters, 2012); lo que, a su vez, promueve actitudes positivas hacia el trabajo, mayor bienestar psicológico (Warr et al., 1979) y felicidad de los trabajadores (Gamero, 2013).

Existen diversas pruebas psicológicas que miden específicamente la gratitud como el *Gratitude Questionnaire* (GQ-6), el *Gratitude Adjective Checklist*, el *Gratitude Resentment and Appreciation Test*, el *Religious Gratitude Questionnaire* (Emmons, & McCullough, 2003; Lavelock et al., 2016), y otras más genéricas como el *Values in Action Inventory Strengths* que evalúa 6 virtudes y 24 fortalezas (10 ítems por cada una), incluida la gratitud, con adecuados índices de validez y confiabilidad (Peterson & Park, 2004). De estos, el instrumento más utilizado para evaluar la gratitud es el *Gratitude Questionnaire* (GQ-6) de McCullough et al. (2002), validado en población latinoamericana en una muestra de 602 participantes de nacionalidad chilena, mediante análisis

factorial confirmatorio, pruebas de correlación y la prueba Alfa de Cronbach, las cuales arrojaron evidencias de validez de constructo y validez concurrente con adecuados índices de confiabilidad, respectivamente (Carmona-Halty et al., 2015).

En Argentina se han creado dos pruebas que miden la gratitud, una es la Escala de Gratitud Disposicional (EGRADI), que consta de 11 ítems y dos factores: gratitud interpersonal y gratitud transpersonal. Esta prueba fue aplicada a 354 adultos entre 18 y 67 años, y mediante análisis factorial exploratorio con el método de ejes principales y rotación varimax se obtuvo una estructura bifactorial; y la confiabilidad se estimó mediante la prueba Alfa de Cronbach que arrojó índices de .856 y .897 para la gratitud interpersonal y transpersonal, respectivamente (Moyano et al., 2015). La otra prueba, creada y validada por Cuello y Oros (2016), consta de 15 ítems validados por expertos; se aplicó a 593 niños y adolescentes entre 9 y 13 años, y el análisis factorial exploratorio arrojó una estructura bifactorial (gratitud e ingratitud) que fue corroborada mediante un análisis factorial confirmatorio que arrojó adecuados índices de bondad de ajuste. Y la confiabilidad se calculó con la prueba Alfa de Cronbach, la cual arrojó índices adecuados para la primera dimensión ($\alpha = .76$) y bajos para la segunda ($\alpha = .66$); además, se reportó mayor nivel de gratitud en las mujeres respecto a los varones.

En Perú, Alarcón (2014a) construyó y validó una escala de 18 ítems para medir la gratitud en una muestra de 657 participantes entre 18 y 60 años. La escala obtuvo correlaciones ítem-test $\geq .38$, y mediante el análisis factorial exploratorio, con el método de extracción de componentes principales y rotación varimax, se determinó una estructura de tres factores que explican el 55.2% de la varianza total de la prueba. El primer factor denominado Reciprocidad se compone de los ítems 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 17; con un índice de confiabilidad de $\alpha = .86$. El segundo factor denominado Obligación moral se compone de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 18; con un índice de confiabilidad de $\alpha = .82$. El tercer factor denominado Calidad sentimental se compone de los ítems 6 y 11; con un índice de confiabilidad de $\alpha = .71$. Asimismo, la escala total presentó un índice de consistencia interna elevado ($\alpha = .91$) y muy bueno mediante el método de mitades partidas ($r = .869$) y el coeficiente de Guttman (.869) (Alarcón, 2014b).

Un análisis psicométrico posterior de esta Escala de Gratitud de Alarcón, realizado con una muestra de 516 estudiantes universitarios de Lima (Perú) con edades entre 17 y 35 años, puso a prueba seis modelos psicométricos mediante análisis factorial confirmatorio, y encontró que el sexto modelo de estructura bifactorial tenía mejores índices de bondad de ajuste y una confiabilidad estimada mediante el coeficiente omega jerárquico de .808 (Ventura-León et al., 2018). Un estudio realizado, también con estudiantes universitarios de Lima, reportó que los factores Reciprocidad y Obligación moral de esta Escala de Gratitud se correlacionan de forma baja, positiva y significativa con la felicidad (Alarcón & Caycho, 2015); y otro encontró que las mujeres presentan mayores niveles de gratitud que los varones, igual que las personas de mayor edad respecto a las de menor edad, con diferencias estadísticamente significativas en ambos casos (Caycho et al., 2016). Alarcón y Morales (2012) aplicaron la Escala de Gratitud y el Inventario de Personalidad NEO-PI-R a una muestra de 200 estudiantes universitarios de Lima, y reportaron que las dimensiones de Amabilidad y Responsabilidad se asociaron positivamente con la gratitud, mientras que el Neuroticismo correlacionó de forma negativa. Asimismo, las facetas confianza y sentido del deber explicaron el 11.7% de la varianza total de la gratitud tras realizar un análisis de regresión lineal. Por otro lado, Roa-Meggo (2017) utilizó estos mismos instrumentos y reportó resultados similares, y además señaló que en las mujeres la gratitud resultó mayor que en los varones. En el ámbito organizacional, en una muestra de trabajadores de una entidad bancaria de la ciudad de Arequipa (Perú), se determinó que los factores Reciprocidad y Calidad sentimental predicen el 50% de la motivación trascendente de los trabajadores evaluados (Menautt et al., 2016).

Ahora bien, dado que Perú es un país pluricultural y multiétnico se justifica analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Gratitud de Alarcón en habitantes de otras ciudades diferentes de Lima; de ahí que, la presente investigación tiene por objetivos, primero, determinar validez de constructo y la confiabilidad de la Escala de Gratitud de Alarcón en una muestra de estudiantes universitarios y de trabajadores de la ciudad de Arequipa (Perú); y, en segundo lugar, realizar un análisis comparativo en función del sexo y la edad; para

finalmente realizar un análisis de correlación entre las dimensiones de la Escala de Gratitud, según se trate de estudiantes o trabajadores. Esta comparación se considera relevante, dado que permitirá conocer el comportamiento de estas correlaciones en ambas muestras y analizar sus diferencias o similitudes.

Método

Diseño de investigación

Se realizó una investigación de diseño instrumental y asociativo (Ato et al., 2013).

Participantes

La muestra total estuvo conformada por 413 participantes de 16 a 36 años de edad ($M= 20.83$; $DE= 3.77$), 49.6% varones y 50.4% mujeres. Los análisis factorial exploratorio y confirmatorio del instrumento se realizaron con la muestra total. De acuerdo con Westland (2010), por cada ítem del instrumento se deben considerar 20 sujetos; por lo tanto, la cantidad mínima de unidades de análisis para este estudio sería de 360 sujetos. Con el fin de comparar el comportamiento de la variable gratitud, entre estudiantes y trabajadores, se separó la muestra en dos submuestras: una conformada por 300 estudiantes universitarios de 16 a 22 años de edad ($M= 18.87$; $DE= 1.60$), 52.7% varones y 47.3% mujeres; y la otra conformada por 113 trabajadores de 23 a 36 años de edad ($M= 26.04$; $DE= 2.76$), 41.6% varones y 58.4% mujeres. Ambas muestras se seleccionaron mediante el método no probabilístico y la técnica de grupos intactos.

Instrumentos

Escala de Gratitud (Alarcón, 2014a). Conformada por 18 ítems distribuidos en tres factores, con una escala de respuesta de cinco alternativas, desde “Totalmente de acuerdo” (que se puntúa con 5) a “Totalmente en desacuerdo” (que se puntúa con 1). El Factor 1 evalúa la Reciprocidad, se compone de nueve ítems (8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 17) y se refiere al grado de correspondencia mutua entre la persona benefactora y la persona beneficiada por una dádiva. El Factor 2 evalúa la Obligación moral, se compone de siete ítems (1, 2, 3, 4, 5, 7 y 18) y hace referencia a la necesidad de regresar el favor recibido al benefactor. El Factor 3, evalúa la Calidad sentimental, se compone de dos ítems (6 y 11) e implica el carácter afectivo de la gratitud. La Escala tiene un tiempo de aplicación aproximado de 15 a 29 minutos y puede ser aplicada tanto individual como colectivamente. Presenta validez de constructo, calculada con análisis factorial exploratorio (Alarcón, 2014a) y adecuados índices de confiabilidad para cada uno de sus tres factores (Alarcón, 2014b).

Procedimiento

En primer lugar, se solicitaron los permisos en las instituciones de donde provienen los participantes de la muestra, una universidad privada y una empresa privada del rubro financiero. Luego, se invitó a participar a todos los trabajadores que estuvieran presentes en el momento en que se programó la evaluación; y en el caso de los estudiantes, se invitó a dos salones de clases de los primeros semestres por cada una de las 8 carreras que ofrece la universidad seleccionada. Antes de la aplicación del instrumento, se explicaron los fines del estudio y su carácter confidencial y voluntario; y quienes estuvieran dispuestos a participar, se les pidió que firmaran el consentimiento informado. La aplicación del instrumento se realizó en forma grupal en las instalaciones de su centro de estudio y trabajo, respectivamente, por miembros del Grupo de Investigación Psyché, que se encuentra certificado por la Universidad Católica San Pablo. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Católica San Pablo y siguió los criterios éticos de la APA aplicados a la investigación, sin exponer a ningún participante a riesgos que afecten su integridad física o mental o su dignidad humana.

Análisis de datos

Los datos fueron procesados estadísticamente con los programas SPSS 20 (IBM, 2011) y AMOS 21 (Arbuckle, 2013). Para determinar la estructura interna de la Escala se realizó un análisis factorial exploratorio y para

corroborar las tres dimensiones subyacentes, reportadas originalmente por Alarcón (2014a), se realizó un análisis factorial confirmatorio. Para calcular la confiabilidad se analizó la consistencia interna de la prueba mediante la prueba alfa de Cronbach. Para el análisis de los resultados se trabajó con estadísticos paramétricos: Dado el nivel de medición de las variables y la distribución normal de los datos, estimada con la prueba Kolmogorov-Smirnov, se optó por utilizar la prueba t de Student y el coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados

Se realizó un análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax. El objetivo fue conseguir que la correlación de cada una de las variables sea lo más próxima a 1 con sólo uno de los factores y próxima a cero con todos los demás (Santescases, 2009). Se extrajeron tres factores (Factor 1, Reciprocidad; Factor 2, Obligación Moral y Factor 3, Calidad Sentimental) (ver [Tabla 1](#)), que explicaron el 22.73%, el 14.85% y el 13.31% de la varianza total, respectivamente; mientras que en su conjunto explican el 50.59% de la varianza total de la prueba. El índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO= .833) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2_{(153)} = 2699.252$; $p < .001$) obtuvieron valores que indican la posibilidad de realizar un análisis factorial confirmatorio. Los factores mostraron consistencia interna adecuada a través del coeficiente Alfa de Cronbach (Factor 1 $\alpha = .838$; Factor 2 $\alpha = .715$; y Factor 3 $\alpha = .863$), obteniéndose coeficientes de confiabilidad superiores al criterio de .70 (Thorndike, 1989).

Tabla 1. Matriz del componente rotado.

	Factor		
	Reciprocidad	Obligación moral	Cualidad sentimental
Ítem 9	.680		
Ítem 10	.668		
Ítem 8	.661		
Ítem 17	.646		
Ítem 7	.640		
Ítem 16	.607		
Ítem 12	.549		
Ítem 15	.542		
Ítem 13	.541		
Ítem 18	.499		
Ítem 14	.480		
Ítem 2		.831	
Ítem 1		.812	
Ítem 3		.690	
Ítem 4		.392	
Ítem 6			.921
Ítem 5			.887
Ítem 11			.835
α	.838	.715	.863

Posteriormente se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), dado que los datos no presentan valores muy elevados de curtosis y asimetría. Al realizar el AFC de la Escala, una vez obtenidos los factores producto de la base teórica (construcción del test) y el AFE, se construyó el modelo análogo para cada estructura factorial, con el fin de que presenten buenos índices de bondad de ajuste. Además, se calcularon los índices de modificación

para correlacionar (covarianzas) aquellos errores de las variables observadas (ítems) de una misma variable latente (factores) que presenten valores inusuales (ver [Tabla 2](#)).

Tabla 2. Índices de bondad de ajuste de los modelos estimados.

Estadísticos	χ^2/df	CFI	NFI	PNFI	GFI	RMSEA
Escala de Gratitud	2.75	0.978	0.935	0.77	0.956	0.034

Los análisis de la Escala de Gratitud realizados confirmaron los factores teóricos propuestos por Alarcón (2014a), puesto que los 18 ítems ratificaron los tres factores. Este AFC coincide con el AFE en la distribución de los ítems por cada factor, excepto con el ítem 18 (“Es una obligación moral corresponder a quienes nos ayudaron”). Sin embargo, la estructura factorial final encontrada difiere de la estructura propuesta por Alarcón (2014a), quien propuso nueve ítems para el primer factor, siete ítems para el segundo factor y dos ítems para el tercer factor. En la [Figura 1](#), se presenta la estructura factorial de la Escala de Gratitud encontrada en el presente estudio.

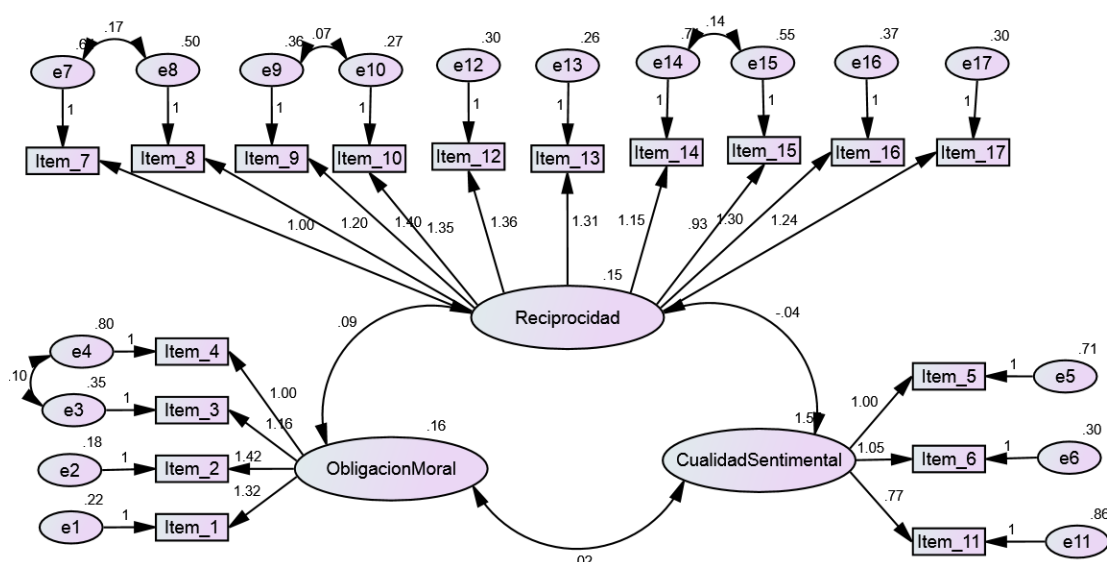


Figura 1. Modelo final estimado de la Escala de Gratitud.

Al realizar el análisis descriptivo de la variable gratitud y sus respectivos factores en estudiantes universitarios y trabajadores, se observan puntuaciones altas en los factores Reciprocidad y Obligación moral; lo que indica que los sujetos investigados muestran agrado por corresponder a un favor y sienten la obligación moral de agradecer por el favor recibido. No existen diferencias en ambos grupos en estos factores. Mientras que en el factor Calidad sentimental, los estudiantes presentaron puntajes bajos, lo que indica que para ellos la gratitud no se experimenta como un sentimiento positivo, a diferencia de los puntajes altos que presentaron los trabajadores (ver [Tabla 3](#)). Asimismo, se observa que, en la evaluación general de la gratitud, los trabajadores presentaron puntajes más altos que los estudiantes, pero estas diferencias no son estadísticamente significativas.

Tabla 3. Valores de la Escala de la Gratitud por grupos.

Variables	Estudiantes (N=300)				Trabajadores (N=113)			
	M	DE	Min.	Max.	M	DE	Min.	Max.
Reciprocidad	41.07	5.24	23	50	42.11	5.22	14	50
Obligación moral	17.11	2.44	6	20	17.98	1.94	10	20
Cualidad sentimental	7.33	3.36	5	15	11.00	3.62	3	15
Gratitud	65.51	7.02	38	83	71.09	7.15	47	83

Al comparar los puntajes de los factores y la Escala de Gratitud de los grupos estudiados por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) (ver [Tabla 4](#)).

Tabla 4. Valores de la Escala de Gratitud por grupos de estudio según sexo.

Variables	Estudiantes						Trabajadores					
	Mujeres (N=142)		Varones (N=158)		Estadígrafo		Mujeres (N=66)		Varones (N=47)		Estadígrafo	
	M	DE	M	DE	t	p	M	DE	M	DE	t	p
Reciprocidad	41.56	5.05	40.63	5.38	-1.538	.125	41.9	5.8	42.4	4.3	.547	.585
Obligación moral	17.22	2.34	17.02	2.53	-.706	.481	18.1	2.0	17.8	1.9	-1.002	.318
Cualidad sentimental	7.00	3.32	7.62	3.39	1.599	.111	10.8	3.6	11.3	3.7	.685	.495
Gratitud	65.77	6.65	65.27	7.34	-.627	.531	70.8	7.5	71.5	6.6	.474	.636

Al correlacionar la edad con los puntajes de los factores y de la Escala de Gratitud en general por grupos estudiados, estudiantes y trabajadores, se observa que, en el grupo de estudiantes, a mayor edad, se presentan mayores puntajes en Reciprocidad. En el grupo de los trabajadores, los de mayor edad presentan puntajes altos en el factor Cualidad sentimental y en la Escala general (ver [Tabla 5](#)). Asimismo, se observa que los demás factores no se asocian con la edad en ambos grupos, datos que indican que la edad, tampoco es un factor que explica la gratitud.

Tabla 5. Correlaciones de los factores y la Escala de Gratitud con la edad.

Variables	Edad			
	Estudiantes		Trabajadores	
	r	p	r	p
Reciprocidad	.135*	.020	.067	.482
Obligación moral	.075	.195	.077	.420
Cualidad sentimental	-.098	.090	.410**	.000
Gratitud	.080	.169	.277**	.003

Se observa que aquellos estudiantes que presentaron puntajes altos en el factor de Reciprocidad o agradecimiento por favores recibidos, muestran el mismo comportamiento en el factor Obligación moral; sin embargo, los estudiantes con altos puntajes en los factores de Reciprocidad y Obligación moral no experimentan un sentimiento positivo de la gratitud (Cualidad Sentimental); resultado que lleva a suponer que los comportamientos de Reciprocidad y Obligación moral se derivan de normas sociales. En el grupo de los

trabajadores se presentan comportamientos similares al de los estudiantes con respecto a la Reciprocidad y Obligación moral (ver [Tabla 6](#)), y, a diferencia de los estudiantes, la Reciprocidad y la Obligación moral no correlacionan con la Calidad sentimental.

Tabla 6. Correlaciones entre los factores de la Escala de Gratitud.

Variables	Estudiantes				Trabajadores			
	Reciprocidad	Obligación Moral	Cualidad Sentimental	Gratitud	Reciprocidad	Obligación Moral	Cualidad Sentimental	Gratitud
Reciprocidad	1				1			
Obligación moral	.544**	1			.272**	1		
Cualidad sentimental	-.181**	-.184**	1		-.024	.181	1	
Gratitud	.849**	.666**	.280**	1	.791**	.560**	.537**	1

Discusión

La gratitud es uno de los conceptos más estudiados en el campo de la Psicología Positiva, junto con la felicidad y el bienestar psicológico, dadas las relaciones halladas entre estos constructos (Csikszentmihalyi, 1997; Fredrickson, 2009; Lyubomirsky, 2010; Seligman, 2006). En América Latina se han creado tres instrumentos de medición de la gratitud, dos en Argentina y uno en Perú (Alarcón, 2014a; Cuello & Oros, 2016; Lupano, 2014; Moyano et al., 2015). En particular, se han adelantado diversos estudios de validación de la Escala de Gratitud de Alarcón, en población peruana, predominantemente con muestras de población de la ciudad de Lima (Alarcón & Caycho, 2015; Alarcón & Morales, 2012; Caycho et al., 2016; Menautt et al., 2016; Roa-Meggo, 2017; Ventura-León, 2018). Dado lo anterior, en el presente estudio se analizan las propiedades psicométricas de esta Escala en una muestra de residentes de la ciudad de Arequipa, ubicada al sur del Perú. Además, se realizó un análisis comparativo entre estudiantes universitarios y trabajadores de esta localidad.

En primer lugar, si bien se confirma la estructura trifactorial establecida originalmente por Alarcón (2014a), se eliminó el ítem 18, dado que, de acuerdo con los resultados del AFE, este ítem se ubica en el factor Reciprocidad, cuando teóricamente corresponde al factor Obligación moral. Asimismo, los resultados del AFC ofrecen una estructura interna de tres factores, pero con ciertos cambios en la distribución de los ítems en cada factor. Por ejemplo, en el factor Reciprocidad, la versión original se compone de los ítems 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, mientras que, en el presente estudio, también el ítem 7 (“Es difícil olvidar a quienes me hicieron un favor”) se ubica en este factor (originalmente se ubica en el factor Obligación moral). Por otro lado, el factor Obligación moral, originalmente compuesto por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 18, mantiene su estructura interna, pero sin los ítems 5, 7 y 18; puesto que el ítem 5 (“No tengo porque agradecer el favor que me han hecho”) se ubica en el factor Calidad sentimental, que ahora se compone de tres ítems y no de dos como en la versión original.

Técnicamente no es recomendable trabajar con un factor que solo contenga dos ítems, por las posibilidades de afectar la confiabilidad y otros criterios de ajuste (Livia & Ortiz, 2014); por lo que se presume que Alarcón (2014a) empleó un criterio teórico más que técnico, para incluir solo los ítems 6 y 11 en el factor Calidad sentimental. No obstante, en un estudio psicométrico realizado por Ventura-León et al. (2018), el modelo de tres factores ortogonales, que replica la estructura original dada por Alarcón, no presenta adecuados índices de bondad de ajuste, mientras que el modelo bifactorial que elimina los ítems 6 y 11 (del factor Calidad sentimental) es el que mejor se ajusta al análisis estadístico. Lo anterior podría sugerir que la validez de la dimensión Calidad sentimental no es lo suficientemente robusta, a pesar de que sus índices de confiabilidad

sean adecuados en diversos estudios (Alarcón, 2014b; Menautt et al., 2016). Además, el AFC es una técnica más potente y robusta para analizar la validez de constructo que el AFE (Pérez-Gil et al., 2000), de modo que es probable que la dimensión Calidad sentimental, deba modificarse o eliminarse.

Respecto a lo anterior, en el presente estudio se ha modificado levemente el factor Calidad sentimental al agregarse el ítem 5. Por otro lado, los índices de confiabilidad han sido adecuados pues superan el puntaje de .7 en todos los factores (Kline, 2000). Vale la pena destacar que la dimensión de Reciprocidad es la que explica un mayor porcentaje (22.73%) de la varianza total de la prueba con respecto a las otras dos dimensiones, pero con diferencias porcentualmente menores a las reportadas por Alarcón (2014a): la dimensión de Reciprocidad explicó el 41.23% de la varianza, las dimensiones Obligación moral y Calidad sentimental explicaron el 8.07% y 5.9% de la varianza. En el presente estudio se encontró un 14.85% y 13.31% de varianza explicada para estas dimensiones, respectivamente. Esto sugiere un mejor ajuste de los datos, y reafirma la relevancia de la dimensión Reciprocidad en el constructo teórico de gratitud, evidenciada desde diferentes enfoques teóricos y con múltiples aplicaciones (Ribes & Pulido, 2015; Roth, 2005). Todo ello aporta evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Gratitud de Alarcón para la muestra de la población de la ciudad de Arequipa, aunque con ligeras modificaciones.

Asimismo, el análisis comparativo muestra que los trabajadores presentan puntuaciones medias más altas en las dimensiones de la gratitud, Reciprocidad, Obligación moral y Calidad sentimental, respecto a los estudiantes. Además, el análisis correlacional de la edad con la gratitud y las tres dimensiones subyacentes, indican que en el grupo de estudiantes solo la dimensión de Reciprocidad se correlaciona con la edad de forma baja pero significativa; mientras que, en el grupo de trabajadores, la Calidad sentimental y la gratitud como puntaje global se correlacionan con la edad de forma moderada, positiva y significativamente. Podría ser entonces que la edad tiene un efecto moderado en la gratitud, tal como lo confirman los resultados del estudio de Caycho et al. (2016), en el que tanto las dimensiones de Reciprocidad como la de Obligación moral obtuvieron puntajes mayores en la muestra de adultos con respecto a la muestra de jóvenes. Además, algunos estudios señalan que la virtud de la trascendencia, asociada a la gratitud, se desarrolla más con el paso del tiempo, es decir, tiende a aumentar con la edad (Emmons & Shelton, 2002; Peterson & Seligman, 2004; Sin et al., 2011).

Con respecto al sexo, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones de la gratitud ni en el puntaje global de la misma, en los grupos de estudiantes y trabajadores. Este resultado contradice los de algunos estudios que señalan que son las mujeres, quienes independientemente de la edad, exhiben mayores niveles de gratitud (Caycho et al., 2016; Roa-Meggo, 2017); pero coincide con lo reportado por Alarcón y Caycho (2015) según un estudio realizado con estudiantes universitarios de la ciudad de Lima. Cabe señalar que los estudios aludidos utilizaron la misma escala de gratitud, por lo que podría colegirse, que los resultados respecto al comportamiento de la gratitud en función del sexo, no son del todo concluyentes. Finalmente, el análisis correlacional de las dimensiones de la Escala de Gratitud revela que comparativamente, tanto en estudiantes como en trabajadores, la dimensión Calidad sentimental se relaciona de forma baja y negativa con las dimensiones de Reciprocidad y Obligación Moral, en tanto que todas las dimensiones se correlacionan de forma positiva, moderada y significativa con la gratitud. No obstante, la dimensión Obligación moral, obtuvo correlaciones más fuertes con la Reciprocidad en los estudiantes que en los trabajadores.

Dado que la gratitud se asocia con la motivación trascendente (Menautt et al., 2016), la satisfacción laboral (Waters, 2012) y el bienestar en contextos laborales (Bono et al., 2004), y de manera particular, con la resolución de conflictos interpersonales y el *engagement* (Fredrickson, 2004), los resultados de este estudio ponen a disposición de la comunidad académica y profesional, un instrumento que evalúa este constructo y que puede ser aplicado en el ámbito organizacional. Además, los hallazgos sugieren, aunque débilmente, que la gratitud tiene mayor peso para los trabajadores, y de esta manera resaltan la importancia de propiciar un ambiente de trabajo que estimule la gratitud (Emmons, 2003) y, tal como señala Cuello (2010), convierten a la gratitud en un aspecto prometedor para estudiar y aplicar en distintos contextos como el organizacional.

El tamaño limitado de la muestra del presente estudio no permite la generalización de los resultados a otras muestras de estudiantes universitarios o de trabajadores; no obstante, constituye un antecedente relevante, dado que el tema ha sido poco explorado en América Latina. De ahí que se sugiere la realización de investigaciones futuras con muestras más representativas, y que analicen las asociaciones de la gratitud con otras variables asociadas en el trabajo, como la satisfacción laboral, el *engagement*, el bienestar psicológico, etc.

Referencias

- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2015). La confianza es pasión: La relación entre confianza organizacional y el *engagement* de los equipos. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 7-21. <http://hdl.handle.net/10234/153227>
- Alarcón, R. (2014a). Construcción y valores psicométricos de una Escala para medir la Gratitud. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1520-1532. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-48322014000200006&script=sci_abstract
- Alarcón, R. (2014b). La gratitud y su medición. *Pirámide*, 6, 30-38. <http://asdopen.unmsm.edu.pe/files/Revista6-4.pdf>
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima metropolitana. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 9(1), 59-69. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_art_text&pid=S1900-23862015000100005
- Alarcón, R., & Morales, C. (2012). Relaciones entre gratitud y variables de personalidad. *Acta de Investigación Psicológica*, 2(2), 699-712. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_art_text&pid=S2007-48322012000200008
- Algoe, S. B. (2012). Find, remind, and bind: The functions of gratitude in everyday relationships. *Social and Personality Psychology Compass*, 6, 455-469. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00439.x>
- Algoe, S. B., Dwyer, P. C., Young, A., & Oveis, C. (2020). A new perspective on the social functions of emotions: Gratitude and the witnessing effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 119, 40-74. <https://doi.org/10.1037/pspi0000202>
- Arbuckle, J. (2013). *IBM SPSS Amos 21 User's Guide*. USA: IBM
- Arias Gallegos, W. (2015). Conducta prosocial y psicología positiva. *Avances en Psicología*, 23(1), 37-47. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.169>
- Arias, W. L., Huamani, J. C., & Espiñeira, E. (2017). Representación de la psicología positiva en el Perú: Un estudio bibliométrico en diez revistas científicas peruanas del 2000 al 2016. *Revista Guillermo de Ockham*, 15(2), 75-94. <http://dx.doi.org/10.21500/22563202.3276>
- 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. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baumgarten-Tramer, F. (1938). "Gratefulness" in children and young people. *The Pedagogical Seminary and Journal of Genetic Psychology*, 53, 53-66. <https://doi.org/10.1080/08856559.1938.10533797>
- Bono, G., Emmons, R., & McCullough, M. (2004). Gratitude in practice and the practices of gratitude. En P. A. Linley, & S. Joseph (Eds). *Positive psychology in practice* (pp. 464-481). Wiley.
- Bono, G., & McCullough, M. E. (2006). Positive responses to benefit and harm: Bringing forgiveness and gratitude into cognitive psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20(2), 1-10. <https://pages.ucsd.edu/~memccullough/Papers/Positive%20Responses%20to%20Benefit%20and%20%20%20%20Harm%20JCP%2006%20print.pdf>
- Buote, V. (2011). Gratitude at work: Its impact on job satisfaction and sense of community. *Platicity. Building the happiest workforce*, 1-6.
- Carmona-Halty, M. A., Marín-Gutiérrez, M., & Belmar-Saavedra, F. (2015). Análisis psicométrico del Gratitude Questionnaire 6 (GQ-6) en población chilena. *Universitas Psychologica*, 14(3), 881-888. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.appq>
- Caycho, T. (2011). El concepto de gratitud desde una perspectiva psicológica. *Revista de Psicología de la UCV*, 13(1), 105-112. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/artic/e/view/672>
- Caycho, T., Ventura, J. L., & Castilla, H. (2016). La gratitud en adolescentes y jóvenes de Lima: Un estudio comparativo. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 6(1), 13-22. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/36>
- Chancellor, J., Margolis, S., Jacobs, K., & Lyubomirsky, S. (2018). Everyday prosociality in the workplace: The reinforcing benefits of giving getting, and glimpsing. *Emotion*, 18(4), 507-517. <https://doi.org/10.1037/emo0000321>

- Cregg, D., & Cheavens, J. S. (2020). Gratitude interventions: Effective self-help? A meta-analysis of the impact on symptoms of depression and anxiety. *Journal of Happiness Studies*, 22, 413-445. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00236-6>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir. Una psicología de la felicidad*. Kairós.
- Cuello, M. I. (2010). Nuevas proyecciones en psicología positiva: El estudio de la gratitud. *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Cuello, M. I., & Oros, L. B. (2016). Construcción de una escala para medir gratitud en niños y adolescentes. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 3(2), 35-41. <https://www.redalyc.org/pdf/4771/477152554004.pdf>
- Datu, J. A., & Mateo, N. J. (2015). Gratitude and life satisfaction among Filipino adolescents: The mediating role of meaning of life. *International Journal of for the Advancement of Counseling*, 37(2), 198-206. <https://doi.org/10.1007/s10447-015-9238-3>
- Datu, J. A., Valdez, J. P. M., McInerney, D. M., & Cayubit, R. F. (2022). The effects of gratitude and kindness on life satisfaction, positive emotions, negative emotions, and COVID-19 anxiety: An online pilot experimental study. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14, 347-361. <https://doi.org/10.1111/aphw.12306>
- Dwiwardani, C., Hill, P. C., Bollinger, R. A., Marks, L. E., Steele, J. R., Doolin, H. N., Wood, S. L., Hook, J. N., & Davis, D. E. (2014). Virtues develop from a secure base: Attachment and resilience as predictor of humility, gratitude, and forgiveness. *Journal of Psychology and Theology*, 42(1), 83-90. <https://doi.org/10.1177/009164711404200109>
- Echavarría, M. (2009). Personalidad y gracia. En *Psicología y visión del hombre desde la fe* (pp. 203-244). Universidad Católica San Pablo.
- Emmons, R. A. (2003). Acts of gratitude in organizations. En K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds). *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a new discipline* (pp. 81-93). Berrett-Kohler.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). The assessment of gratitude. En S. J. López, & C. R. Snyder (Eds). *Positive Psychological Assessment: A handbook of models and measures*. (pp. 327-341). American Psychological Association.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. En C. R. Snyder, & S. J. López (Eds). *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 459-471). Oxford University Press.
- Emmons, R. A. & Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know. En C. M. Sheldon, T. B., Kashdan, & M. F. Steger (Eds). *Designing Positive Psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 248-262). Oxford Scholarship Online. https://emmons.faculty.ucdavis.edu/wp-content/uploads/sites/90/2015/08/2011_2-16_Sheldon_Chapter-16-11.pdf
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, 330-335. https://www.americanscientist.org/sites/americanscientist.org/files/20058214332_306.pdf
- Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. En R. A. Emmons, & M. E. McCullough (Eds). *The Psychology of Gratitude* (pp. 145-166). Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Vida positiva. Cómo superar las emociones negativas y prosperar*. Norma.
- Fritz, M. M., Armenta, C. N., Walsh, L. C., & Lyubomirsky, S. (2019). Gratitude facilitates healthy eating behaviors in adolescents and young adults. *Journal of Experimental Social Psychology*, 81, 4-14. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.08.011>
- Froh, J. J., Bono, G., Fan, J., Emmons, R. A., Henderson, K., Harris, C., Leggio, H., & Wood, A. M. (2014). Nice thinking! An educational intervention that teaches children how to think gratefully. *School Psychology Review*, 43, 132-152. <https://doi.org/10.1080/02796015.2014.12087440>
- Gattino, S. (2004). Representaciones sociales de la solidaridad. Un estudio empírico con estudiantes universitarios. *Psicología Política*, 28, 105-121. <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N28-6.pdf>
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>.
- Garcea, N., & Linley, P. A. (2011). Creative positive social change through building positive organizations: Four levels of intervention. En R. Biswas-Diener (Ed). *Positive psychology as social change* (pp. 159-174). Springer.
- Henry, J. (2004). Positive and creative organization. En P. A. Linley, & S. Joseph (Eds). *Positive psychology in practice* (pp. 269-286). Wiley.
- IBM. (2011). *IBM SPSS Statistics (Version 20)* [programa informático en CD-ROM]
- Kerr, S. L., O'Donovan, A., & Pepping, C. A. (2015). Can gratitude and kindness interventions enhance well-being in a clinical sample? *Journal of Happiness Studies*, 16, 17-36. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9492-1>

- Klein, M. (2017). *La relación madre-hijo, la envidia y los celos*. Salvat.
- Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing* (2da ed). Routledge.
- Lambert, N. M., Fincham, F. D., & Stillman, T. F. (2012). Gratitude and depressive symptoms: The role of positive reframing and positive emotion. *Cognition and Emotion, 26*, 615-633. <https://doi.org/10.1080/02699931.2011.595393>
- Lambert, N. M., Graham, S. M., Fincham, F. D., & Stillman, T. F. (2009). A changed perspective: How gratitude can affect sense of coherence through positive reframing. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 461-470. <https://doi.org/10.1080/17439760903157182>
- Lavelock, C. R., Griffin, B. J., Worthington, E. L., Benotsch, E. G., Yin, L., Greer, C. L., Garthe, R. C., Coleman, J. A., Hughes, C. M., Davis, D. E., & Hook, J. N. (2016). A qualitative review and integrative model of gratitude and physical health. *Journal of Psychology and Theology, 44*(1), 55-86. <https://www.thefreelibrary.com/A+qualitative+review+and+integrative+model+of+gratitude+and+physical...-a0450999200>
- Leahey, T. H. (2006). *Historia de la psicología*. Prentice Hall.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Applied positive psychology: A new perspective for professional practice. En P. A. Linley, & S. Joseph (Eds). *Positive psychology in practice* (pp. 3-12). Wiley.
- Livia, J., & Ortiz, M. (2014). *Construcción de pruebas psicológicas*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Lupano, M. L. (2014). Positive psychological assessment in Latin America. En A. Castro (Ed). *Positive Psychology in Latin America*. (pp. 37-60). Springer.
- Lyubomirsky, S. (2010). *La ciencia de la felicidad*. Urano.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*(2), 249-266. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.2.249>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 112-127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Martínez-Martí, M. L., Avia, M. D., & Hernández-Lloreda, M. J. (2010). The effects of counting blessings on subjective well-being: A gratitude intervention in a Spanish sample. *The Spanish Journal of Psychology, 13*(2), 886-896. <https://doi.org/10.1017/S1138741600002535>
- Menautt, C., F., Checa, S. A., & Arias, W. L. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Revista de Psicología, 6*(1), 67-90. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39>
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2013). Perceived reciprocity and well-being at work in non-professional employees: Fairness or self-interest. *Stress and Health, 29*, 31-39. <https://doi.org/10.1002/smi.2421>
- Moyano, N. (2010). Gratitud en la Psicología Positiva. *Psicodebate, 10*, 103-118. <https://doi.org/10.18682/pd.v10i0.391>
- Moyano, N. C., Chang, H. M., Hernández, R., & Muñoz, M. P. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Gratitud Disposicional EGRADI: Estructura factorial y consistencia interna. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva, 2*(1), 62-70.
- Niven, D. (2011). *Los 100 secretos de la gente feliz*. Editorial Norma.
- Page, N., Govindji, R., Carter, D., & Linley, P. A. (2008). Gestión positiva de los recursos humanos: Aplicaciones de la psicología positiva a lo largo del ciclo vital del trabajador. En C. Vázquez, & G. Hervás (Eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 429-458). Editorial Desclée de Brouwer.
- Pascal, B. (2010). *Discurso acerca de las pasiones del amor y otros opúsculos*. Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, J. A. (2000). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Ediciones Rialp S. A.
- Pérez-Gil, J. A., Chacón, S., & Moreno, R. (2000). Validez de constructo: el uso del análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema, 12*(2), 442-446. <https://www.psicothema.com/pdf/601.pdf>
- Peterson, C., & Park, N. (2004). Classification and measurement of character strengths: Implications for practice. En P. A. Linley, & S. Joseph (Eds). *Positive psychology in practice* (pp. 433-446). Wiley.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character, strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association.
- Ribes, E., & Pulido, L. (2015). Reciprocidad, tipos de contingencias sociales sistémicas y lenguaje: Investigación de las interacciones interindividuales. *Revista Mexicana de Psicología, 32*(1), 81-91. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243045363009.pdf>
- Roa-Meggo, Y. (2017). Gender relations and differences between gratitude and personality in university students of Lima-Peru. *Psicología. Avances de la Disciplina, 11*(1), 49-56. <https://doi.org/10.21500/19002386.3101>
- Rostron, S. S. (2011). How does coaching positively impact organizational and social change? En R. Biswas-Diener (Ed). *Positive psychology as social*

- change* (pp. 237-266). Springer.
- Roth, E. (2005). Análisis situacional de la reciprocidad. *Ayaju*, 3(1), 1-15. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612005000100002&lng=es&tlng=es
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez, & G. Hervás (Eds.) *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 403-427). Editorial Desclée de Brouwer.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. J. Palací (Coord.) *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Pearson Educación.
- Salvador, C. M. (2014). Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y la gratitud. *Boletín de Psicología*, 111, 93-104. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N111-6.pdf>
- Santesmases, M. (2009). *Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados*. Pirámide.
- Seligman, M. E. P. (2006). *La auténtica felicidad*. Vergara.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligmann, Z. (2009). La confianza en la gracia: Fundamento y guía principal de la tarea del psicólogo. En *Psicología y visión del hombre desde la fe* (pp. 53-70). Universidad Católica San Pablo.
- Shafasawana, M., Ying, C. Y., Zuliawati, M. S. & Sukumaran, K. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia. Economic and Finance*, 35, 604-611. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00074-5)
- Shin, L., Armenta, C. N., Kamble, S. V., Chang, S. L., Wu, H., & Lyubomirsky, S. (2020). Gratitude in collectivist and individualist cultures. *Journal of Positive Psychology*, 5, 598-604. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1789699>
- Simmel, G. (2015). *Sociología: estudios sobre las formas de socialización*. Fondo de Cultura Económica.
- Sin, N. L., Della Porta, M. D., & Lyubomirsky, S. (2011). Tailoring positive psychology interventions to treat depressed individuals. En S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology. Improving everyday life, health, schools, work and society* (pp. 79-96). Routledge.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467-487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Smith, A. (2004). *Teoría de los sentimientos morales* [1759]. Fondo de Cultura Económica.
- Thorndike, R. L. (1989). *Psicometría aplicada*. Limusa.
- Thurackal, J. T., Corveley, J., & Deutzter, J. (2016). Spiritual development and gratitude among Indian emerging adults. *Archive for the Psychology of Religion*, 1-17. <https://doi.org/10.1163/15736121-12341315>
- Topa, G., & Palací, F. J. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. J. Palací (Coord.) *Psicología de la Organización* (pp. 121-149). Pearson Educación.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. En C. R. Snyder, & S. J. López (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 715-728). Oxford University Press.
- Valencia, J. (2016). Orígenes de la psicología positiva y el estudio científico de la gratitud. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 6(2), 101-117. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/158/153/466>
- Ventura-León, J. L., Caycho-Rodríguez, T., & Barboza-Palomino, M. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida de gratitud en estudiantes universitarios de Lima. *Revista de Psicología (Universidad Católica San Pablo)*, 8(2), 13-31. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/131>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. *Psychology*, 3(12), 1174-1176. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2012.312A173>
- Watkins, P. C., Emmons, R. A., Greaves, M. R., & Bell, J. (2017). Joy is a distinct positive emotion: Assessment of joy and relationship to gratitude and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 12, 1-18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1414298>
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of measure of gratitude and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 431-452. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431>
- Waugh, C. E., & Fredrickson, B. (2006). Nice to know you: positive emotions, self-other overlap, and

- complex understanding in the formation of a new relationship. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/17439760500510569>
- Westland, C. (2010). Lower bounds on simple size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Wood, A. M., Froth, J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>
- Wood, A. M., Joseph, S., Lloyd, J., & Atkins, S. (2009). Gratitude influences sleep through the mechanism of pre-sleep cognitions. *Journal of Psychosomatic Research*, 66, 43-48. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2008.09.002>
- Wood, A. M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, P. A., & Joseph, S. (2008). The role of gratitude in the development of social support, stress and depression: Two longitudinal studies. *Journal of Research in Personality*, 42, 854-871. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.11.003>
- Yang, Y., Zhao, H., Aidi, M., & Kou, Y. (2018). Three good deeds and three blessings: The kindness and gratitude interventions with Chinese prisoners. *Criminal Behavior and Mental Health*, 28, 433-441. <https://doi.org/10.1002/cbm.2085>