

UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

# **Evaluación de la influencia del nivel de desprendimiento psicológico en la felicidad en el trabajo.**

**Laura Alejandra Cárdenas Cubaque**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Ciencias Económicas  
Bogotá, Colombia  
2021



# **Evaluación de la influencia del nivel de desprendimiento psicológico en la felicidad en el trabajo.**

**Laura Alejandra Cárdenas Cubaque**

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título de:

**Magister en Administración**

Director (a):

Título Ph.D. Edison Jair Duque Oliva

Línea de Investigación:

Estrategia y organizaciones

Grupo de Investigación:

**GRIEGO**

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas

Bogotá, Colombia

2021



*A mis padres, quienes han sido mi ejemplo y  
guía a lo largo de mi vida.*

*A mi hermano, quien alegra mi vida.*

## **Declaración de obra original**

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

---

Laura Alejandra Cárdenas C

Fecha 16/01/2021

Fecha



# **Agradecimientos**

A Dios por la vida.

A mis padres y hermano, por su esfuerzo y acompañamiento.

A Jair por transmitir su conocimiento y ser un gran guía.

A mi novio por su apoyo incondicional.



## Resumen

### **Evaluación de la influencia del nivel de desprendimiento psicológico en la felicidad en el trabajo**

La presente investigación revisa la relación entre el desprendimiento psicológico y la felicidad en el trabajo, formula la hipótesis de que el desprendimiento psicológico tiene una influencia sobre los niveles de felicidad en el trabajo. El análisis de la misma se efectúa mediante ecuaciones estructurales sobre una muestra de 222 personas con personal a cargo, se aplica un instrumento para medir cada una de las variables, y luego mediante análisis exploratorio y confirmatorio en los sistemas SPSS y LISREL se valida la correlación y causalidad respectivamente.

**Palabras clave:** (Felicidad en el trabajo, desprendimiento psicológico, millennials, engagement, satisfacción laboral, compromiso organizacional afectivo).

## Abstract

### **Evaluation of the influence of the level of psychological detachment on happiness at work**

The present research reviews the relationship between psychological detachment and happiness at work, formulates the hypothesis that psychological detachment has an influence on the levels of happiness at work. This analysis is carried out using structural equations to a sample of 222 people with staff in charge, an instrument is applied to measure each of the variables, and then through exploratory and confirmatory analysis in the SPSS and LISREL systems, the correlation is validated and causality respectively.

**Keywords:** (Happiness at work, psychological detachment, *millennials*, engagement, job satisfaction, affective organizational commitment).

# Contenido

	Pág.
<b>Resumen.....</b>	<b>IX</b>
<b>Lista de figuras.....</b>	<b>XII</b>
<b>Lista de tablas .....</b>	<b>XIII</b>
<b>Lista de cuadros.....</b>	<b>XIII</b>
<b>Lista de Símbolos y abreviaturas.....</b>	<b>XVIII</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>19</b>
<b>2. Gestión de Recursos Humanos .....</b>	<b>23</b>
<b>3. Felicidad en el trabajo.....</b>	<b>35</b>
3.1 Felicidad.....	35
3.1.1 Felicidad en el mundo antiguo .....	36
3.1.2 Felicidad en el mundo moderno.....	43
3.2 Psicología positiva.....	48
3.3 Felicidad en el trabajo .....	55
<b>4. Desprendimiento psicológico .....</b>	<b>68</b>
4.1 Estrés laboral .....	70
<b>5. Diseño metodológico .....</b>	<b>83</b>
<b>6. Desarrollo del trabajo y análisis.....</b>	<b>90</b>
<b>7. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>11515</b>
<b>A. Anexo: Encuesta aplicada .....</b>	<b>12120</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>1299</b>

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 2.1:</b> Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.....	27
<b>Figura 2.2:</b> La empresa y su entorno.....	31
<b>Figura 2.3:</b> Aparición del área de Recursos humanos.....	32
<b>Figura 4.1:</b> Consecuencias de la falta de distanciamiento dentro del modelo estresor-distanciamiento.....	80
<b>Figura 4.2:</b> Modelo estresor-distanciamiento.....	81
<b>Figura 6.1:</b> Relación desprendimiento psicológico y felicidad en el trabajo.....	90
<b>Figura 6.2:</b> Modelo estructural.....	113

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 2.1:</b> Estudios sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones.....	28
<b>Tabla 3.1:</b> Definiciones filosóficas de felicidad.....	46
<b>Tabla 3.2:</b> Definiciones de psicología positiva.....	50
<b>Tabla 3.3:</b> Constructos relacionados con la felicidad del trabajo.....	57
<b>Tabla 3.4:</b> Medidas, focos y escalas del HAW.....	60
<b>Tabla 3.5:</b> Juicios comparativos de Warr.....	63
<b>Tabla 4.1:</b> Definiciones y modelos de estrés laboral.....	72
<b>Tabla 4.2:</b> Estresores laborales .....	74
<b>Tabla 4.3:</b> Medida de los subcomponentes del Distanciamiento Psicológico del Trabajo.....	77
<b>Tabla 4.4:</b> Estudios que relacionan aspectos relacionados con la alta carga laboral, los conflictos trabajo-casa y TIC como antecedentes y predictores del distanciamiento psicológico.....	77
<b>Tabla 4.5:</b> Dinámicas de distanciamiento psicológico en el tiempo.....	81
<b>Tabla 5.1:</b> Escalas usadas en HAW .....	86
<b>Tabla 5.2:</b> Ítems en la escala de Compromiso .....	87
<b>Tabla 5.3:</b> Ítems en la escala de Satisfacción en el trabajo .....	88

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 5.4:</b> Ítems en la escala de Compromiso organizativo.....	88
<b>Tabla 6.1:</b> Índices de calidad de ajuste .....	109
<b>Tabla 6.2:</b> Indicadores de medición de fiabilidad de escalas.....	110

## Lista de cuadros

	<b>Pág.</b>
<b>Cuadro 6.1:</b> Resumen aplicación de instrumentos en Question Pro .....	91
<b>Cuadro 6.2:</b> Lista de índices de casos con anomalías.....	91
<b>Cuadro 6.3:</b> Lista de ID de los homólogos de casos con anomalías .....	91
<b>Cuadro 6.4:</b> Lista de motivos de casos con anomalías .....	92
<b>Cuadro 6.5:</b> Detalle personal a cargo .....	92
<b>Cuadro 6.6:</b> Detalle edad .....	92
<b>Cuadro 6.7:</b> Detalle nivel de educación .....	93
<b>Cuadro 6.8:</b> Detalle tipo de cargo .....	93
<b>Cuadro 6.9</b> Escala de felicidad en el trabajo reducida SHAW.....	93
<b>Cuadro 6.10:</b> Correlaciones totales con escala de felicidad reducida.....	94
<b>Cuadro 6.11:</b> Correlaciones totales escala de felicidad completa .....	95
<b>Cuadro 6.12:</b> Correlaciones componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo completa.....	96
<b>Cuadro 6.13:</b> Correlaciones variables generales, escala de felicidad en el trabajo completa .....	98
<b>Cuadro 6.14:</b> Correlaciones componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo reducida .....	99
<b>Cuadro 6.15:</b> Correlaciones al cuadrado componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo completa.....	99

	Pág.
<b>Cuadro 6.16:</b> Correlaciones al cuadrado variables generales, escala de felicidad en el trabajo completa .....	100
<b>Cuadro 6.17:</b> Correlaciones al cuadrado componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo reducida .....	100
<b>Cuadro 6.18:</b> Correlaciones al cuadrado variables generales, escala de felicidad en el trabajo reducida .....	101
<b>Cuadro 6.19:</b> Prueba de KMO y Bartlett felicidad en el trabajo, escala completa y reducida .....	101
<b>Cuadro 6.20:</b> Prueba de KMO y Bartlett desprendimiento psicológico .....	102
<b>Cuadro 6.21:</b> Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad felicidad en el trabajo, escala completa.....	102
<b>Cuadro 6.22:</b> Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad felicidad en el trabajo, escala reducida.....	103
<b>Cuadro 6.23:</b> Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad desprendimiento psicológico laboral .....	104
<b>Cuadro 6.24:</b> Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala completa .....	104
<b>Cuadro 6.25:</b> Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala reducida.....	105
<b>Cuadro 6.26:</b> Varianza total explicada Desprendimiento Psicológico .....	106
<b>Cuadro 6.27:</b> Matriz de componente y componente rotado felicidad en el trabajo escala completa.....	106
<b>Cuadro 6.28:</b> Matriz de componente y componente rotado felicidad en el trabajo escala reducida .....	107
<b>Cuadro 6.29:</b> Matriz de componente y componente rotado desprendimiento psicológico laboral.....	108
<b>Cuadro 6.30</b> AFC escala reducida de felicidad en el trabajo y desprendimiento psicológico laboral.....	109



**Pág.**

**Cuadro 6.31:** Indicadores de fiabilidad escala de desprendimiento psicológico y  
felicidad en el trabajo  
reducida.....109

**Cuadro 6.32:** Varianza extraída vs cuadrado de las correlaciones felicidad en el  
trabajo escala reducida y desprendimiento psicológico  
laboral.....110

**Cuadro 6.33:** AFC escala reducida de felicidad en el trabajo y desprendimiento  
psicológico laboral .....111

## Lista de Símbolos y abreviaturas

### Abreviaturas

<b>Abreviatura</b>	<b>Término</b>
<i>HAW</i>	Happiness at work
<i>SHAW</i>	Short happiness at work
<i>DPT</i>	Distanciamiento
<i>ENG</i>	Engagement
<i>JS</i>	Job satisfaction
<i>AOC</i>	Affective organizative compromise
<i>VI</i>	Vigor
<i>DE</i>	Dedicación
<i>AB</i>	Absorción
<i>APA</i>	American Psychological Association

## 1. Introducción

En la actualidad los empresarios, directivos o líderes tienen presente que el ambiente laboral es un factor que puede jugar a favor o en contra de la productividad de los equipos, al respecto afirman Gavin y Manson (2004) que

cuando se diseña y se maneja un lugar de trabajo para crear significado a sus trabajadores, estos tienden a ser más saludables y felices. Los empleados sanos y felices tienden a ser más productivos a largo plazo, generando mejores bienes y servicios más satisfactorios para sus clientes y con los demás que interactúan y hacen negocios” (2004, p. 381).

Así, por ejemplo, la firma española Delivering Happiness informa que, según un estudio de la universidad de Warwick en Inglaterra, “un empleado feliz es 12% más productivo, mientras que uno infeliz es 10% menos productivo” (Piera, 2018, p.1). Esto deja entrever que es necesario reconocer la felicidad en el trabajo como uno de los factores influyentes en el cumplimiento de actividades a nivel organizacional, pues según el mismo autor, el darle el valor suficiente al tema de felicidad en el trabajo favorece el cumplimiento de dos objetivos de gran importancia para los gerentes o directivos de las compañías: retener el talento humano y aumentar la productividad.

En el caso colombiano, Plurum, firma dedicada a fortalecer líderes y a promover la felicidad en las organizaciones, para el último trimestre del 2014, tan solo el 22% de colombianos afirmaban ser felices totalmente en sus trabajos (Revista Semana, 2015). Lo que quiere decir que, a pesar del aumento en el interés de la compañía por tener empleados felices, aún existen falencias en el tema, y es que según lo asevera Ramírez, profesor de felicidad en Colombia, “una empresa que hoy no entienda que sus empleados deben estar en el centro, es una empresa que va a desaparecer” (Revista Semana, 2018).

Dentro de las características laborales que afecta la felicidad en el trabajo, se encuentran las metas generadas externamente, tales como, “desafíos, baja carga o sobre carga, conflicto del rol, conflicto trabajo casa” (Warr, 2013, p.100), esto sitúa al desprendimiento psicológico como uno de los factores influyentes en la felicidad en el trabajo dada su interrelación con aspectos exclusivamente laborales, externos a la persona, como el aumento en las cargas adicionales de trabajo. En complemento a este aspecto propiamente laboral, Warr menciona el “análisis de la perspectiva de felicidad centrada en la persona” indicando que la felicidad en algunas ocasiones depende del esperar algo, de acciones futuras pendientes o por realizar, lo cual se relaciona con el desprendimiento psicológico (2013).

El *psychological detachment* es el término en lengua inglesa del fenómeno al que alude esta investigación, este está relacionado con la desconexión y las experiencias de recuperación. Toda vez que el uso paralelo de los términos de “desprendimiento psicológico” y “distanciamiento psicológico” no denota ambigüedad, ni se presta a confusión terminológica, se hará uso indistinto de ellos en este texto para aludir al *psychological detachment*. En consonancia con lo propuesto con Sandoval (2017) como de Derks, ten Brummelhuis, Zecic y Bakker (2014) (citados en Sandoval, 2017).

Aunque las empresas han despertado su interés por mejorar las condiciones laborales de los empleados, se puede precisar que el nivel de trabajo y de demanda de tiempo está en aumento (Cascio, 2003; Kelliher y Anderson, 2010; Pfeffer, 2010) , es así como Paskvan concluye que beneficios como facilitar la conectividad de las personas con su trabajo pueden ser muy positivos para las organizaciones en términos de productividad, rentabilidad y competitividad, sin embargo, estas nuevas condiciones hacen que el trabajo sea cada vez más demandante para las personas (Paškvan y Kubicek, 2017).

Como consecuencia, es frecuente evidenciar individuos respondiendo actividades laborales en horarios posteriores a la jornada legal, de hecho, un estudio entre 2014 y 2018 dirigido a aproximadamente 45.000 trabajadores, de por lo menos 60 compañías a nivel mundial, revela que un 48% no está conforme con su carga laboral (Revista Semana, 2018), lo cual puede estar generando un impedimento en el desprendimiento

psicológico, que no es más que “desconectarse mentalmente de la situación laboral cuando uno se encuentra fuera del lugar de trabajo” (Sonnentag y Fritz, 2015, p.72).

En el 2010, la Asociación Americana de Psicología (APA), publicó un estudio en relación con el desprendimiento psicológico y algunas variables como el bienestar y el desempeño laboral, concluyendo que posiblemente los altos y bajos niveles de este, tienen una relación con el bienestar de los empleados y con la obstaculización del rendimiento, respectivamente (Fritz, Yankelevich, Zarubin y Barger, 2010). Con dicha conclusión, los autores de esta publicación abrieron un nuevo campo para investigaciones futuras que partan de considerar el desprendimiento psicológico.

El lugar dentro de muchas estrategias de negocio que han dado los líderes y directivos a las temáticas del ambiente laboral ha motivado ciertas investigaciones sobre la felicidad en el trabajo, estudios previos concluyen que el desprendimiento psicológico tiene efectos en variables que se involucran con la felicidad en el trabajo, sin embargo, no se ha analizado la incidencia del desprendimiento psicológico en esta, lo que puede afectar el desempeño laboral de los colaboradores. Con el presente trabajo se pretende dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo incide el nivel de desprendimiento psicológico laboral en los niveles de felicidad en el trabajo?, en consecuencia, el objetivo general es medir el nivel de incidencia de los factores de desprendimiento psicológico en los niveles de felicidad en el trabajo. Los objetivos específicos se enuncian a continuación:

- ✓ Caracterizar teóricamente la felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico laboral.
- ✓ Revisar los métodos de medición existentes para los constructos de felicidad en el trabajo y desprendimiento psicológico laboral.
- ✓ Indagar la percepción de los profesionales respecto a la felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico mediante la aplicación de encuestas.
- ✓ Revisar la relación entre el desprendimiento psicológico y los niveles de felicidad en el trabajo para una muestra de personas con personal a cargo.

Es preciso mencionar que se utilizará el proceso metodológico propuesto por Duque en el 2016, definiendo un enfoque post-positivista y partiendo de una revisión y análisis de

literatura. Esto permitirá llegar a la aplicación de dos instrumentos, uno para cada uno de los constructos: desprendimiento psicológico y felicidad en el trabajo. La muestra será aproximadamente de 222 profesionales, cuyos cargos laborales se caracterizan por ser de alta responsabilidad y tener personal a cargo, el resultado de estas encuestas será analizado mediante regresión de mínimos cuadrados parciales, debido a que esta permite predecir si una variable es dependiente de otra. (Aparicio y Caballero, 2009).

## 2. Gestión del talento humano

Al hablar de las funciones relacionadas con la gestión y dirección de talento humano es preciso establecer las relaciones recíprocas que existen entre los individuos y las organizaciones: para las personas las organizaciones son un medio para alcanzar ciertos objetivos individuales, con un costo principalmente de tiempo y esfuerzo; en tanto que las empresas obtienen provecho de la sinergia entre trabajadores, de hecho, varias de las definiciones de sociedad están enfocadas a la priorización del papel de los seres humanos, por ejemplo, Barnard citado por Chiavenato (2011) afirma que una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.

La gestión de talento humano ha sido el resultado de la necesidad de control sobre los trabajadores y el aumento de la productividad, sin embargo, estos enfoques se han visto matizados en distintos momentos de la historia y por esta misma razón han hecho variar la denominación que se le ha asignado a estos estudios. La clásica concepción de ver al trabajador como un simple gasto o costo fue superada, y el trabajador pasó a ser considerado un activo, de hecho, con el paso del tiempo han surgido paradigmas sobre la visión de los recursos humanos: costo, activo, inversor (Cuesta, 2010). En un momento posterior “la cuestión básica radica en elegir entre tratar a las personas como recursos o como grupos de interés de la organización” (Chiavenato, 2009, p.10). No obstante, esta perspectiva continúa avanzando y hoy, en un mundo que cruza la denominada *era del conocimiento*, se ha avanzado en el reconocimiento de las capacidades de innovación y desarrollo del ser humano: su talento, rezagando otras terminologías como *recurso* (Puchol, 2012) o *capital* (Schultz, 1961).

Para revisar la función del talento humano, e igualmente su evolución terminológica, es pertinente mencionar las tres grandes escuelas de la administración, cada una de ellas involucró directa o indirectamente aspectos de los recursos humanos dentro de la organización. Puchol (2012) las clasifica en 4: i) la escuela de la organización científica del trabajo; ii) la escuela de las relaciones humanas en conjunto con la escuela de los recursos humanos; y iv) la escuela de los sistemas (2012, p. 1).

I ) Los principios de la escuela de la organización científica del trabajo se publicaron principalmente en los libros: Principios de la administración científica y administración industrial y general. Los autores seminales de esta época fueron Frederick W Taylor, Henri Fayol, Max Weber, Luther Gulick y Lyndall Ureico.

La administración científica se enfocaba en cuatro ideas fundamentales, en las que se evidenciaba la preocupación de los fabricantes por los niveles de producción básicamente, y donde se veía a los trabajadores como un mero instrumento, dichos principios eran:

1. La administración científica es una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos.
2. Selecciona científicamente, instruye, enseña y forma al obrero.
3. Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican.
4. Distribuye equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre administración y los obreros (Taylor, 1981, p.29).

Dentro del aporte de Fayol aún no se evidenciaba la distinción de los recursos humanos como una de las operaciones o ramas principales de la administración, para ser exactos las operaciones que más se relacionaban con los pilares del talento humano, eran las de seguridad, que enfatizaba la protección a las personas y las operaciones administrativas, enfocadas en la coordinación y control (Fayol, 1916).

Un acercamiento a la gestión de recurso humano por parte de Fayol se evidencia en algunos de los 14 principios, por ejemplo, la equidad, definida como el resultado de la



combinación de benevolencia con la justicia (1916), la estabilidad del personal, donde se afirmaba que las personas necesitaban un tiempo prudente para adaptarse a las funciones, y la unión personal, entre otros (Fayol, 1916).

II) La segunda teoría organizacional fue el movimiento de las relaciones humanas, con esta se dio origen a la necesidad de darle importancia a las personas dentro de la organización. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela de relaciones humanas, quien desarrolló el experimento de Hawthorne, cuyo objetivo inicial era establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la producción, así como, la clasificación de los problemas en diferentes situaciones laborales (Mouzelis, 1991).

El experimento de Hawthorne básicamente constó de 5 etapas: Iluminación, en la que se modificaron algunas condiciones ambientales como el nivel de humedad o iluminación de los salones, concluyendo un aumento constante de la productividad solo en un salón (Kliksberg, 1978). El *Test de room*, se realizó con un grupo de seis mujeres con conocimientos y habilidades laborales similares, se desarrolló básicamente en 3 etapas, cada uno con varios periodos, en los que se modificaban condiciones relacionadas principalmente con las jornadas laborales, descansos, refrigerios, entre otros. Se pudo concluir que la actitud hacía el trabajo y el ambiente laborar tenían relación con la producción (Kliksberg, 1978), la tercera etapa fue la "Cámara de Mica", esta tuvo cuatro periodos, se hizo con el fin de confirmar las conclusiones del *Test de room*, no se aplicaron modificaciones mayores en la duración de la jornada, únicamente se asignaron algunos descansos, y se finiquitó que fue hasta en el cuarto periodo que se vieron mejoras en la producción, (aunque no significativas) cuando las operarias habían asimilado los cambios (Kliksberg, 1978).

Las últimas dos etapas de este importante experimento fueron, el programa de entrevistas y el cuarto de alambres, el primero consistió en realizar entrevistas a aproximadamente el 50% de los trabajadores, aumentando paulatinamente su duración, la metodología identificada como la óptima fue la entrevista "no orientada", el entrevistador solo se dedicaba a escuchar. Las entrevistas lograron crear una mejor relación entre los participantes. Esta investigación arrojó como conclusión que el error no era simplemente el nivel de supervisión que se tenía, ni tampoco muchas de las

condiciones laborales, si no el hecho de recibir todo a modo de orden (Kliksberg,1978). Finalmente, con el cuarto de alambres sencillamente se quiso observar el desempeño de 14 operarios sin ningún tipo de modificación y haciendo algunas preguntas constantes, se encontró que después de esto, estaban respondiendo a un liderazgo natural, se estaban consolidado como sociedad, por lo cual tenían algunas normas, una de estas era la restricción de la producción, con esto se ultimó que los operarios pretenden formalizar su participación en la organización (Kliksberg,1978).

Durante las décadas de 1930, 1940 y 1950 estuvo en auge el libro de Dale Carnegie, en el cual se resaltaba la idea de la obtención de éxito consiguiendo la cooperación de los demás, sugería a los gerentes y empresarios principalmente que:

1. Hicieran sentir importantes a los demás mediante un aprecio sincero de sus esfuerzos, 2. Lucharan por causar una buena impresión inicial, 3. Para convencer a los demás de sus opiniones los dejaran hablar, fueran compasivos y nunca le dijeran a un hombre que está equivocado, 4 cambiaran a la gente elogiando sus buenos rasgos” (Wren, 1979, citado por Robbins, 2004, p. 601).

Al pretender hablar de dos variables como la felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico, es preciso traer a colación lo propuesto por Abraham Maslow (1991), creador de la jerarquía de las necesidades. Las cinco necesidades de la pirámide de Maslow son de primarias a secundarias:

### **Primarias**

**Necesidades fisiológicas:** Son aquellas básicas o biológicas como, alimentación. Reposo, reproducción, estas son las más prepotentes de todas las necesidades

**Necesidades de seguridad:** Corresponden a la búsqueda de protección, frente a ciertas amenazas. Pueden ser, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad, caos, entre otros (Maslow, 1991).

### **Secundarias**

**Necesidades Sociales, de sentido de pertenencia, de amor:** Suponen dar y recibir afecto. Por lo general en la sociedad la frustración de estas necesidades es el común de casos denominador de casos de inadaptación o patologías más serias.

**Necesidades de estima:** Todas las personas (sin patologías) tiene deseo de una valoración alta de sí mismos, autoestima, confianza, reconocimiento social, estatus. La frustración de estas necesidades produce sentimientos de debilidad e inferioridad

**Necesidad de autorrealización:** Se refiere al deseo por la autosatisfacción, es una tendencia a superarse, a hacer realidad lo que se es en potencia (Maslow, 1991).

**Figura 2.1:** Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo



Fuente: Tomada de Chiavenato (2011, p. 44)

Es pertinente mencionar que Maslow afirmaba que, si una necesidad es satisfecha, entonces aparece otra, es decir, se debe satisfacer prácticamente al 100% una necesidad para que aparezca otra. (1991). En su libro Motivación y personalidad, resalta 14 proposiciones sobre motivación (Maslow, 1991) e incluye dos necesidades cognitivas básicas, los deseos de saber y de entender y las necesidades estéticas (Maslow, 1991).

Dentro de la escuela de relaciones humanas, aparecen dos grandes premisas, la *Teoría X* y la *Teoría Y*, trabajadas por Douglas MCGregor. La primera resalta ciertos postulados como que el ser humano tiene sentimientos inherentes de repugnancia hacia el trabajo, lo que genera la evitación del mismo (McGregor, 1996), consecuentemente, el segundo postulado es que las personas tienen que ser castigadas para desarrollar el esfuerzo adecuado, para terminar, el tercer principio es que el ser humano en su mayoría quiere ser dirigido, tiene poca ambición y riesgo por lo que prefiere su seguridad (McGregor, 1996), sin embargo, en algunas oportunidades la teoría “pan y palo” motivada por los principios anteriores no da resultado, sobre todo cuando las necesidades básicas se han cubierto. Es en ese momento cuando se empieza a dudar de la confianza de la teoría x, basada en incentivos, amenazas, promesas, castigos (McGregor, 1996).

La *Teoría Y*, a diferencia de la X, afirmaba que el ser humano no tiene predisposición al trabajo, esto depende de las circunstancias ofrecidas, así como, el castigo no es el único medio para enfocar los esfuerzos humanos hacia los objetivos de la organización (McGregor, 1996). El principio fundamental que se deduce de la teoría “Y” es el de la integración, es decir, la creación de condiciones que permiten que los miembros de la organización realicen mejor sus propios objetivos encaminando sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa (McGregor, 1996).

Luego de esto, los teóricos de las ciencias de la conducta iniciaron investigaciones sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones, en la siguiente tabla se pueden apreciar los principales aportes:

**Tabla 2.1:** Estudios sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones

<b>Autores</b>	<b>Hallazgos</b>
B.F. Skinner	Descubrió que las personas exhibirán una conducta deseada si reciben recompensa por hacerlo, y que una conducta no premiada o castigada tiene pocas posibilidades de repetirse (Robbins, 2004).
David McClellan	Fue pionero de estos estudios de la ciencia de la conducta, el concluyó que mediante ciertas actividades como el dibujo o la escritura se podían identificar a las personas con más necesidades de realización, con ganas de tener éxito, de aquellas que tenían pocas aspiraciones de superación (Robbins, 2004).
Fred Fiedler	Enfocado en el liderazgo, desarrolló un cuestionario para medir la orientación inherente al liderazgo, con tres variables contingentes permitía determinar cuál era el liderazgo más eficaz. (Robbins, 2004).
Frederick Herzberg	Pretendía responder la pregunta de qué quieren o esperan las personas en sus trabajos. Definiendo que los individuos tienen preferencias por un trabajo con oportunidades, reconocimientos, y niveles de responsabilidad indicados. A él se atribuye el hecho de que actualmente se busque plantear trabajos variados y enriquecedores. (Robbins, 2004).

Fuente: adaptado de Robbins (2004, pp. 601 – 603).

III) La tercer gran escuela al pretender hablar de los orígenes y evolución del Recurso Humano es la escuela de los sistemas, esta se enfocó en las relaciones formales o informales de los individuos entre sí, entre grupos, y de la misma organización con su entorno (Vid y Terence, 1978, citado por Puchol 2012). La idea central de la Teoría General de Sistemas (TGS) es que un sistema consta de partes independientes, esto enfocado a las organizaciones se traduce en que la empresa consta de una serie de subunidades y sub-subunidades, que se deben analizar conjuntamente ya que individualmente no explican el funcionamiento de la empresa (Puchol, 2012).

Los sistemas se pueden dividir teniendo en cuenta, varios criterios como. Materialidad, comportamiento, grado de complejidad, gobierno y relación con el entorno, dentro de esta última se encuentran los sistemas cerrados y abiertos. Los primeros sencillamente son autónomos, no tienen intercambio de ningún tipo con el entorno. Los otros hacen referencia a aquellos que tiene una interacción constante de energía con el exterior (Flórez y Thomas,1993), es decir, tiene comunicación con el entorno, y funcionan mediante inputs (Puchol, 2012)

La escuela de sistemas también planteó algunos principios tanto de estructura como de funcionamiento para los sistemas abiertos:

*De estructura:* En un sistema la estructura está definida por elementos identificables:

- **Límite:** Define fronteras del sistema, limitándolo del mundo exterior
- **Categorías de elementos:** Los elementos hacen parte de una categoría, que se define en términos de relación.
- **Almacenamiento:** energía acumulada que necesita el sistema para funcionar
- **Red de comunicación:** Permite el intercambio de materia, energía, ideas, elementos. (Flórez y Thomas,1993)

*Sistemas Abiertos:*

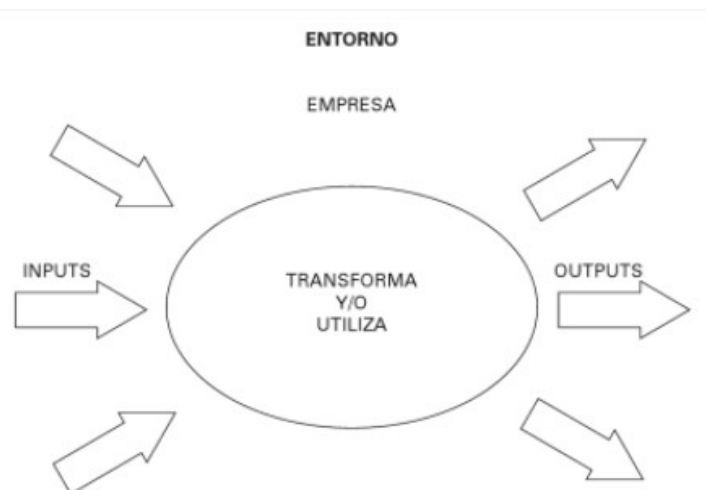
- **Holismo:** El sistema no puede explicarse si no en su totalidad
- **Importación, transformación, exportación de energía:** Reciben energía del entorno, la transforman y la regresan al entorno.
- **Información, feedback negativo, codificación:** Los sistemas abiertos importan información, la corrección de problemas o desviaciones se hace mediante el feedback negativo, que no es más q un tipo de información, la información es selectiva y codificada.
- **Entropía negativa:** Los sistemas pueden generar una capacidad de defenderse de fallos del sistema, mediante el almacenamiento de energía, debido a que la proporción de importación de la misma es mayor frente a los niveles de exportación.
- **Estabilidad y homeostasis dinámica:** Tendencia al equilibrio, característica principal de los sistemas abiertos, protege de los cambios perjudiciales, no

obstante, en sistemas económicos es dinámica, permitiendo el crecimiento o la expansión.

- **Diferenciación:** Los sistemas abiertos tienden hacia la especialización y distinción de sus funciones
- **Equifinalidad:** Los sistemas abiertos pueden llegar a idénticas posiciones finales a partir de distintas posturas iniciales (Puchol, 2012, p. 7).

En la siguiente imagen se puede apreciar La empresa como un sistema abierto, que se encuentra en un entorno, político, social, económico, religioso, el cual le proporciona unos inputs o energía, tradúzcase esto a recursos humanos, financieros, tecnológicos, sociales, al transformarse dentro la empresa genera unas salidas, que son los productos o servicios (Puchol, 2012).

**Figura 2.2:** La empresa y su entorno.



Fuente: Tomado de Puchol (2012, p. 7)

Los avances de esta tercera escuela TGS, dieron pie al aumento de funciones principalmente administrativas, razón por la cual "las empresas más avanzadas comenzaron a pensar que podría constituir una ventaja competitiva el disponer de este departamento, y en consecuencia, lo crearon, siendo imitadas por otras, conforme sus necesidades así lo requerían" (Puchol, 2012, p. 16).

**Figura 2.3:** Aparición del área de Recursos humanos



Fuente: Adaptado de Puchol (2012, pp. 16-19)

Junto con la mencionada ventaja competitiva percibida por las organizaciones, algunos aspectos como la acción sindical, la compensación, la normativización laboral y fundamentalmente la humanización del trabajo desempeñaron un papel esencial en la estructuración de la perspectiva del *well-being*: del bienestar. El desarrollo del concepto de bienestar en el entorno organizacional ha tenido un profundo avance y el más notorio es este: su inclusión como una dependencia administrativa dentro de las organizaciones.

El bienestar ha sido abordado por organizaciones de trabajadores, organizaciones de salud y por las distintas disciplinas de las ciencias sociales y económicas. Conviene entonces anotar que para la psicología positiva existen distintos constructos que dan cuenta de *las cualidades y emociones positivas del ser humano* como el optimismo, el bienestar/bienestar subjetivo y el de felicidad, entre varios otros, aunque en distintos momentos no haya existido una mayor especificidad entre unos y otros.



Dentro de la psicología positiva, los estudios sobre el bienestar alcanzaron con Diener (1984) una amplitud y concreción conceptual trascendental; el concepto de *well-being subjective*: bienestar subjetivo propuesto por Diener ha sido uno de los más desarrollados y citados en la literatura. Dentro de los desarrollos posteriores que surgen de las ideas de este autor, nos interesa particularmente en concepto de felicidad: *happiness*, y su enfoque definitivo al trabajo *happiness at work*: felicidad en el trabajo, particularmente el desarrollo de Fish (2010) que incluye y estudia los dos enfoques de la felicidad: el enfoque hedónico, mucho más relacionado el *bienestar* de Diener (1984); y el enfoque eudaimónico en relación con la autovalidación y la autoactualización en pro de factores éticos como hacer lo correcto y virtuoso (Fisher, 2010). El abordaje de los conceptos de *Felicidad* y de *Felicidad en el trabajo* serán el objeto del capítulo tercero.



## 3. Felicidad en el trabajo

### 3.1 Felicidad

Una construcción histórica del concepto de *la felicidad* es un trabajo que no está exento de críticas y revisiones metodológicas y prácticas (Marías, J., 1989, p. 53); incluso algunas particularmente enfocadas a la psicología positiva (Fernández, L., 2008; Fernández-Ríos y Comes, 2009; Cabañas y Sánchez, 2012; Piña L., 2014; Fernández-Ríos y Vilariño, 2018), por ello este estudio desarrolla el concepto de *felicidad* tratando de componer distintas críticas sobre la historicidad de este concepto, en busca de modificar la perspectiva sobre las investigaciones al respecto, toda vez que se piensa que “lo que aporta la bibliografía [de la psicología positiva es] históricamente inexacto e insatisfactorio” (Fernández L., 2008, p. 163); además de estar desligado histórica y conceptualmente de autores que han desarrollado este constructo por lo que la psicología positiva “debería asumir un pasado amplio, y siempre dentro de una historia de larga duración” (Fernández-Ríos y Vilariño, 2018, p. 125)

Cualquier definición exclusivamente etimológica o que se reduzca solo a la palabra *felicidad* sería precaria ya que existen estudios al respecto que utilizan otras denominaciones o que sencillamente anticipan terminológicamente lo que hoy entendemos como *felicidad*. Aquí es preciso advertir que la definición de las palabras corresponde a su uso particular en un contexto delimitado (Peña, A., 1994) por lo que carecería de validez una definición universalista y a-histórica completamente.

Las críticas previamente expuestas son el marco para abordar el concepto de *felicidad* buscando responder a su origen, a su evolución conceptual y a los enfoques que ha

tenido en las distintas etapas del pensamiento, incluyendo la contemporánea psicología positiva. El abordaje a este concepto partirá de una indagación histórico-conceptual que partirá de la antigua Grecia y se complementará con los avances que el pensamiento humano ha tenido sobre la felicidad, evitando recaer en las falencias anotadas en las críticas propuestas por Fernandez y Vilariño (2018) y Cabañas y Sánchez (2012).

Intentado construir una definición etimológica, los diccionarios de Corominas (1987) y Corripio (1996) brindan una definición de *felicidad* que remonta el concepto a épocas de la lengua latina: *felicitas – felicitatis*; derivados de la expresión *felix – felicis*. Estas concepciones guardan una profunda relación con el lenguaje de la fecundidad y también de la agricultura, entre otras, pero siempre en relación con frutos, abundancia, buena suerte y resultados positivos, como se evidencia en los ejemplos de lengua latina del diccionario de Gaffiot (1934). Incluso, la mitología romana ha asociado esta expresión a una deidad que inspira la buena suerte (Bernés, V., 2015).

Esta definición nos resultaría inicialmente insuficiente, y hasta incorrecta, cuando lo que se pretende es mostrar los orígenes de la *felicidad*. Como inicialmente se introdujo, es posible que haya textos que refieran a lo que posteriormente se denominaría felicidad o que lo hagan desde perspectivas distintas a las que comúnmente conocemos: como en el caso de los textos orientales. En cualquier caso, la aparición de la expresión gramatical en Roma no implica que allí se haya originado de alguna manera excluyente; por el contrario, cuando se esboza una línea temporal (delimitada geográficamente por lo que continuamos llamando occidente con su tradición filosófica y psicológica) vemos que esta concepción es una continuación de ideas y expresiones del pensamiento griego antiguo, del cual es heredero el Imperio romano.

### **3.1.1 Felicidad en el mundo antiguo**

Existen en los antiguos textos griegos no solo alusiones a la felicidad sino tratados que proponen la búsqueda y construcción del bienestar y el goce humanos, ya sea desde una perspectiva moderada como se verá en Aristóteles (Estagira, 384 a.C. - Calcis, 322 a.C.) o *desequilibrada* como en las doctrinas puramente hedonistas de Epicuro. Las ideas de los griegos aportaron al estudio del problema de la felicidad e influyeron decisivamente

en la sociedad romana y en el pensamiento cristiano que habría de continuar meditando al respecto de la felicidad, incesantemente, hasta nuestros días (Marías J., 1989).

Para los griegos existieron dos vocablos principales que les sirvieron para nombrar la *felicidad* en su contexto: *daímon* y *mákar*. Aunque el uso de estas expresiones puede no ser excluyente en las obras, sí existe una preferencia de los autores según su talante y sus ideas, como lo afirma Marías (1989), así entonces se distingue el uso prevalente de *mákar* – y sus derivados adjetivales como *makaría* y *makariotés* – por parte de Platón en sus obras. En tanto que de Aristóteles hay una preferencia por el uso del término *daímon* y sus derivados: *eudaímon* y *eudaimonía* (1989, p. 69). Los usos diferenciados pueden rastrearse de la condición idealista de Platón frente a una visión más material de Aristóteles, pues *mákar* y sus derivados son términos que aluden a elementos más de orden divino en tanto que el *daímon* aristotélico es *más bien humano* (Marías, 1989), la cual sería la más conveniente para esta construcción conceptual teniendo en cuenta la finalidad del estudio.

## Aristóteles

Lo relacionado con el *eudaímon* cobra una mayor relevancia aquí pues este es el término que Aristóteles utiliza preferentemente en sus obras de ética (Lledó, 1985), particularmente en la denomina *Ética de Nicómano* (trad. 1985) en donde se cuestiona acerca de la meta política —esto es asimilable a lo social o del entorno— y el bien supremo a los que puede llegar un ser humano, en el fragmento 1095<sup>a</sup> 15-18, y allí mismo se responde: “sobre su nombre, casi todo el mundo está de acuerdo, pues tanto el vulgo como los cultos dicen que es la felicidad” (trad. 1985, p. 132). El concepto *eudaímon* será el concepto relevante en el desarrollo conceptual de la *felicidad* hasta nuestro tiempo.

Aristóteles parte de la idea de la felicidad como un bien supremo. Dentro del *sistema* de Aristóteles: todas las actividades humanas, esto es “todo arte y toda investigación e, igualmente, toda acción y libre elección” (I,1, 1094a, 1-2) tienden a algún fin que tenga relación con el bien, es decir, todos los actos humanos están impulsados por el deseo de

ser feliz, que se busca por sí mismo y no para llegar a otra cosa; y así mismo, por una meta externa, *política* o social, que es el bien para su entorno. Como lo sintetiza Marías “vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz” (1989, p. 70) en el pensamiento de Aristóteles.

En Aristóteles resaltan unos rasgos que encuadran de buena manera con las ideas modernas que tenemos sobre placer y contención lo que distancia sus postulados eudemonistas de las posturas puramente hedonistas: su interés por discernir ese punto, ese *justo medio*, entre dos extremos y así ser feliz: *eudaimonein*.

Como lo sostienen Fernández (2008), Hervás (2009) y Moccia (2016), la psicología positiva y los estudios sobre la felicidad tienen como un punto de referencia a Aristóteles y la eudaimonia. Sin embargo, es preciso descifrar su sistema ético, es decir práctico, para comprender su idea final: eudaimonia.

Aristóteles es un autor interesado en el saber práctico, es decir, en pensar para contribuir y modificar la forma en que las personas viven y se relacionan entre sí. La *Ética de Nicómaco* es un paradigma en este sentido pues en este texto, más allá de presentar una explicación a la felicidad o a la virtud, Aristóteles se cuestiona sobre la naturaleza del ser humano y el sentido de su existencia: es un estudio práctico sobre la teleología del ser humano.

Esta consideración no es al azar dentro del sistema aristotélico. En este estudio él se interroga sobre los bienes, vistos un sentido práctico, a los que le es posible acceder al ser humano: “cuál es la meta de la política y cuál es el bien supremo entre todos los que pueden realizarse” (I, 4, 1095a. 15-16). En este pasaje se refiere no solo a los que son bienes materiales, heredados o los que corresponden a factores externos como los que conceden *dioses* o la *suerte*, sino también los bienes a los que puede llegar el ser humano día tras día desarrollando su vida. Aristóteles realiza la distinción entre aquellos bienes materiales y los bienes, o actividades; también aclara en su sistema cuáles considera bienes y actividades que son un fin en sí mismos y aquellos que dependen de otro, o son a causa de este:

“Si, pues, de las cosas que hacemos hay algún fin que queramos por sí mismo, y las demás cosas por causa de él, y lo que elegimos no está determinado por otra cosa -pues así el proceso seguiría hasta el infinito, de suerte que el deseo sería vacío y vano-, es evidente que este fin será lo bueno y lo mejor” (I, 2, 1094a, 19-22).

Aristóteles habla de un fin que queremos por sí mismo, del cual no nos valemos para llegar a otros sino por el contrario para llegar a él nos servimos de otros fines o actividades del mundo. Aunque este sistema reconoce que existen unos grados de subjetividad y de experiencia personal que pueden llevar a que “cada uno juzga bien aquello que conoce” (I, 3, 1095a. 1-2), Aristóteles también reconoce que existe un consenso generalizado en la sociedad griega más allá de los roles sociales o de las actividades que cada persona desempeñara acerca de cuál es este bien último del ser humano y que a su vez es su meta social, o política, como la nombra Aristóteles:

“Sobre su nombre, casi todo el mundo está de acuerdo, pues tanto el vulgo como los cultos dicen que es la felicidad, y piensan que vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz. [...] unos creen que es alguna de las cosas tangibles y manifiestas como el placer, o la riqueza, o los honores; otros, otra cosa” (I, 4, 1095a. 16-20).

Considerar a la felicidad como la finalidad última del ser humano no es una arbitrariedad del sistema aristotélico, pues esta es el único bien en sí mismo; no se busca *ser feliz para...*, sino por el contrario *se buscan o hacen x, y, z... cosas para ser feliz*, pues “sencillamente, llamamos perfecto lo que siempre se elige por sí mismo y nunca por otra cosa” (I,7, 1097<sup>a</sup>, 34-45). Esta felicidad, caracterizada por vivir bien y obrar bien, está determinada por otro elemento infaltable del sistema Aristotélico: la virtud.

La virtud no es suficiente para alcanzar la felicidad. Sin embargo, “si la felicidad es una actividad de acuerdo con la virtud” (X, 7, 1177a, 10-11) es la práctica de una vida virtuosa un elemento *sine qua non* para la felicidad del ser humano. Como se ha entendido, para Aristóteles la *naturaleza* del ser humano lo lleva inevitablemente a buscar lo agradable a lo largo de su vida. La virtud moral, nutrida por el actuar y la toma de decisiones sobre lo que se debe disfrutar y lo que se debe rechazar, “tiene influencia para la virtud y también

para la vida feliz, ya que todos los hombres escogen deliberadamente lo agradable y evitan lo molesto" (X,1, 1172a, 22-25). Algo similar a un esfuerzo de perfección que conlleve a la expresión del verdadero potencial personal (Ryan y Deci, 2001). Esto caracteriza a la virtud como una práctica y no como una posesión; debido a esta naturaleza práctica asimismo se caracteriza la felicidad pues para Aristóteles "la felicidad es una cierta actividad, y la actividad, evidentemente, es algo que se produce, y no algo como una posesión. Y si el ser feliz radica en vivir y actuar, y la actividad del hombre bueno es por sí misma buena y agradable y lo que es nuestro es también agradable" (IX, 9, 1169a. 29-31).

Estas definiciones y este trato casi moral sobre la felicidad y la virtud tienen su razón de ser en las consideraciones que Aristóteles tiene sobre el placer y la relación de este con la felicidad; para él "la vida feliz, por otra parte, se considera que es la vida conforme a la virtud, y esta vida tiene lugar en el esfuerzo, no en la diversión" (X,6, 1177aa, 1-2). En este punto se visibiliza el contraste entre el placer o la diversión y el esfuerzo. Para él la virtud y por tanto la felicidad, se relacionan con el esfuerzo, con la contención y con la búsqueda de cierto *punto medio*, en donde esta misma búsqueda de la contención es placentera por sí. Es determinante esta distinción: hedonismo y eudemonismo.

## **La felicidad en el mundo romano**

Como ha sido común a diversos imperios en la historia los griegos tuvieron un declive políticamente y también como sociedad. Las ciudades griegas entraron en crisis con la disolución de las ligas de ciudades griegas tras conflictos internos deshaciendo la unidad que habían tenido, lo que facilitó la injerencia y posterior conquista por el Imperio Macedonio o Alejandrino sobre los territorios griegos y hacia el año 200 a.C., su progresiva sujeción a Roma (Alsina, J., 1988; Spawforth, 2020). Con estos sucesos de alguna manera se da un cierre a la cultura helénica y se empiezan a sobreponer algunos nuevos pueblos asentados sobre el Mediterráneo. Sin embargo, las ideas de los maestros griegos siguieron estudiándose.

Mientras en lo político y lo militar la vida de los griegos era convulsa, sus filósofos seguían pensando al ser humano y su entorno, y el asunto de la felicidad no estaba



excluido, así como los textos de Epicuro y Zenón de Citio autores de la Grecia tardía siguen reflexionando al respecto guiados por las concepciones de la época clásica (Alfaro, G., 2005) y particularmente por los postulados aristotélicos sobre la felicidad como el fin más deseable para la vida. La escuela más relevante es conocida como *Los estoicos*, que tuvo autores esparcidos durante varios siglos y en toda la geografía mediterránea, y así mismo de toda índole: desde emperadores hasta esclavos que también aportaron al desarrollo del concepto de felicidad (García de la Mora, 1991, x). Dentro de los más destacados están Séneca, Epicteto, Marco Aurelio y Cicerón, dos emperadores romanos (Alfaro, G., 2005).

En la lengua latina la duplicidad terminológica también se presenta puesto que también existen dos conceptos que aluden a la felicidad. Uno, que inicialmente presentamos *felicitas*, que tiene relación con elementos materiales y el otro, el término *beatitudo*, que alude más a una virtud casi divina, contraria a lo maligno (Marías, 1989).

## Los Estoicos

El pensamiento de los estoicos va a retomar la idea de Aristóteles de que la felicidad es una virtud que debe trascender de lo individual y materializarse en lo externo, en lo social, puesto que es imposible ser feliz solo, en aislamiento (Felice, E., 2020). Uno de los filósofos estoicos que más se acercó a las ideas aristotélicas de la felicidad fue Séneca quien escribió un libro justamente titulado *De vita beata* o *Sobre la felicidad* con varios paralelismos entre ambos (Marías, 1989, 94).

Para este filósofo estoico el problema de la felicidad está realmente en que si bien todos los seres humanos aspiran a la felicidad lo realizan por los medios equivocados. Su definición de *felicidad*, aunque no es concreta puede rastrearse en los pasajes de su texto:

“Por eso los antiguos recomendaron seguir la vida mejor, no la más regalada, de modo que el placer no sea guía sino compañero de la recta y buena voluntad. Hay que servirse, pues, de la naturaleza como guía: a ella se atiende la razón, a ella consulta” (Séneca, 2008, p. 274).

Esta concepción entra en relación directa con las posturas de Aristóteles, para quien también es un impulso natural, otro punto de conexión es el concepto de eudaimonia - *eudaímon* - pues es impulsado por la virtud, no por el placer, como en el hedonismo (Mariné, I., 2008). Esto es característico en otros autores estoicos como en Epicteto (García de la Mora, 1991, viii) pues esta idea de distinguir el eudemonismo del hedonismo siempre ha sido relevante. En otro pasaje de su libro Séneca sintetiza su definición en donde es “entonces, lo mismo vivir felizmente que conforme a la naturaleza [...] confiando en su ánimo y presto a lo uno y lo otro” (Séneca, 2008, p. 274-275).

## **El retorno al idealismo platónico de la felicidad**

Merecerían una revisión especial los estudios de Cicerón sobre el término *beatitudo* pues este también influyó en la concepción de felicidad de su época y asimismo, a otros autores posteriores como a Agustín de Hipona (Alonso del Real, 2001), sin embargo, esta terminología se inclinó por describir fenómenos de orden más ideal y abstracto, esto es la felicidad no como una virtud sino como un bien opuesto que se resiste a una maldad (Marías, 1989) por esta razón no se profundiza en los estudios de sobre este término.

Una consideración similar podría dársele al periodo histórico denominado *Edad Media* pues en este periodo de la historia se exacerbaban las nociones idealistas del mundo y de la vida que escapan de lo filosófico y entran en lo religioso; la idea de felicidad de este periodo dejó de estar aunada a la de Aristóteles y pasó, por lo religioso, a ser similar a la felicidad descrita en el *Nuevo Testamento* (Marías, 1989). La concepción que predominó en la idea de *felicidad* al ingresar a lo religioso sale del hilo conceptual que conecta lo filosófico - eudaimónico aristotélico - con la psicología positiva, por lo que excede el marco de esta investigación.

Podría decirse que en este periodo lo eudaimónico como base del concepto de felicidad en la sociedad se vio sustituido por una terminología nueva, inspirada en la idea platónica de *makaría* y de *beatitudo* de Cicerón, las dos de contenido menos material y más ideal y asocial. Así, el concepto que predominará este periodo será el de *bienaventuranza*

(Marías, 1989) de inspiración religiosa y expresado como una promesa, como algo ideal, y no como una felicidad que las personas puedan alcanzar en su vida común.

No podrían excluirse a otros autores denominados *místicos* que también formularon ideas alrededor de la felicidad humana, muchas veces mezclando elementos lógicos y racionales con elementos religiosos. La gran diferencia con las posturas previamente presentadas es que, aunque de inspiración religiosa, esa unión de plenitud y unidad con Dios – que es importante en el *Nuevo Testamento* — no la buscan los místicos en una vida más allá, sino en este mundo a través de una experiencia personal, individual no compartida (Marías, 1989). Aunque son muchos los autores que se reconocen en el misticismo cristiano resaltan en nuestro contexto *San Juan de la Cruz* y *Santa Teresa de Ávila*; en estos autores se destaca la relación estrecha entre la felicidad y el amor, algo profundamente personal que, si bien es experimentado materialmente por las personas, o por los *místicos*, no escapa a permanecer dentro del ámbito religioso y de la promesa religiosa (Marías, 1989).

### **3.1.2 La felicidad en tiempos modernos**

El estudio del término felicidad en los inicios de la modernidad es un trabajo extenso, desde un estudio histórico-conceptual es posible encontrar los puntos más altos en el estudio de la felicidad —particularmente la inspiración aristotélica o eudaimonia— y asimismo ir encadenándolos hasta conectarlos con la psicología positiva. Así como la modernidad tiene etapas muy específicas como el Renacimiento y la Ilustración, también hay grupos de ideas, como las del Utilitarismo, que están esparcidas en siglos de pensamiento, particularmente inglés, y de las que no se puede prescindir para esta investigación.

En el período renacentista justamente *renacen* las ideas grecolatinas y hay diversos autores que son retomados por los filósofos renacentistas como es el caso de Séneca y el mismo Aristóteles y sus ideas de felicidad ya descritas. La idea central que guía a este periodo es el *humanismo antropocentrista*: el ser humano como el centro del mundo, como principal objeto de conciencia.

Aunque el humanismo fue el común denominador de esta época, las ideas religiosas, neoplatónicas, no desaparecieron, y empezaron a girar en torno al ser humano y un poco

menos en torno a Dios como en *Elogio de la locura* (trad. 2007) de Erasmo de Rotterdam quien se interroga “¿Qué sería, en efecto, la vida, si vida pudiera entonces llamarse, si se le quitara el placer?” (Cap. XII: p.65) pues su pensamiento retoma algo de las ideas hedonistas que rechazan el saber, por ser lo que más aleja al ser de la felicidad (Erasmo, trad. 2007, Cap. XXXV: p. 145) y que sentencia que “la primera condición de la felicidad consiste en ser cada uno lo que quiere ser” (Cap. XXII: p. 101).

De este mismo talante es el texto *De la dignidad del hombre* (trad. 1984) de Giovanni Pico della Mirandola, que en su título ya refleja una observación sobre el ser humano particularmente, y que trae consigo una idea de felicidad que va dirigida a alcanzar cierta divinidad, una similitud con Dios (Pico della Mirandola, trad. 1984, 3), por lo que no corresponden específicamente con el objeto actual.

Por otro lado, los postulados aristotélicos de la virtud y de la moderación o *término medio* se consolidan en la filosofía moderna e insisten luchar contra las pasiones y los excesos para conseguir la felicidad (Fernández, 2008). Textos como *Las pasiones del alma* (Descartes, trad. 1997) o las obras de Spinoza, van a retomar ideas de autores como Séneca que establecen la correlación entre el hecho de ser virtuoso y el ser feliz (Marías, 1989).

En Descartes se ve “a la felicidad como meta de la ocupación intelectual y filosófica” (Martínez, 1997, xxiv), es decir, como algo que le es posible alcanzar a todas las personas desde que se ocupen de ello, desde que limiten sus pasiones, así como se ejercite la razón y las personas se guíen por ella (Descartes, trad. 1988). En *Las pasiones del alma*, Descartes afirma “que nuestro bien y nuestro mal depende principalmente de las emociones internas, que sólo la propia alma se provoca a sí mismas” (xci, trad. 1997).

Como se mencionó, el pensamiento de Aristóteles influyó profundamente estas concepciones; podría sintetizarse lo expuesto por René Descartes a través del artículo CXLVIII de su texto sobre las pasiones en donde afirma que

“para que nuestra alma tenga así de qué estar contenta, sólo tiene que seguir exactamente la virtud. Pues cualquiera que haya vivido de tal modo [...] recibe una satisfacción que es tan poderosa para hacerle feliz, que los más violentos

efectos de las pasiones nunca tienen poder suficiente como para turbar la tranquilidad de su alma” (Descartes, trad. 1997, p. 222).

Por otra parte, pensadores modernos como Spinoza que no componen una obra un tratado particular sobre la felicidad o la tristeza, o algún concepto en relación, sí esboza a través de su obra ideas acerca de la felicidad. En su *Ética* (trad. 1980) retoma la relación entre el fin último del ser y la felicidad, para él “nadie puede desear ser feliz, obrar bien y vivir bien, si no desea al mismo tiempo ser, obrar, y vivir, esto es, existir en acto” (Spinoza, p. 202). Aquí reaparecen elementos de la ya mencionada eudaimonia: la felicidad como fin último de la existencia, así como pervive la idea de que al obrar e interactuar con el entorno, se busca la felicidad. En Spinoza “el deseo de vivir bien presupone el deseo de vivir” (Butler, 2015, p. 10). Como heredero de las aristotélicas Spinoza reflexiona sobre la realidad material de las personas, su entorno y el problema del deseo y la importancia de su limitación. En el pensamiento de Spinoza “hay una identificación entre felicidad y virtud, la felicidad es la virtud” (Marías, J., 1989, p. 122).

En Inglaterra destacan las ideas de John Locke (1632-1704), en sus obras la expresión *happiness* es central y de la forma en que se formula, en máximos y mínimos, se exhibe una cuantificación de este concepto (Marías, J., 1989) germen de la concepción utilitarista de la vida y la felicidad. “What it is moves desires? [se pregunta Locke, para responderse] Happiness, and that alone” (citado por Marías, 1989). La “felicidad, en su plena extensión, es el máximo de placer de que somos capaces, y desgracia el máximo de dolor” (John Locke citado por Marías, 1989, p. 149).

## **El Utilitarismo o la cuantificación de la felicidad**

Una revisión especial merece el pensamiento utilitarista, corriente tuvo gran influencia en la formación de los estados, las constituciones y las ideas económicas, particularmente de los países anglosajones, y que aporta una versión cuantificadora a los temas de los que se ocupa. Los autores más notorios en esta etapa destacan por tener relación con las ciencias económicas. El utilitarismo da un valor elevado a las posesiones materiales en la búsqueda o construcción de la felicidad o bienestar (Rojas, M., 2014; Blackledge, 2008; Lizarraga, 2013). Para Mariano Rojas “tanto los escritos de Bentham como los de

John Stuart Mill dejan claro que la utilidad era un concepto asociado a la felicidad experimentada por las personas” (2014, p. 141).

Jeremy Bentham es el autor más destacado en este aspecto y a él le correspondió la inclusión de la expresión “cálculo de la felicidad” *felificific calculus* con lo que dota de una faceta cuantificable (Marías, J., 1989) y medible a la felicidad: el cálculo de los placeres y así mismo de los dolores (Bentham, trad. 2008: C.V, XVI y XX). Él “se convierte en el principal impulsor de la corriente de pensamiento conocida como utilitarismo, cuyo fin era tener una acción pública que contribuyera *a la mayor felicidad para el mayor número de personas*” (Rojas, M., 2014, p. 137; énfasis nuestro).

Las ideas de felicidad tanto del utilitarismo como del pensamiento francés ilustrado, desde su postura de que la felicidad no era algo ideal, sino que era posible alcanzarla en la tierra, tuvieron repercusiones en el campo político y jurídico (Ortega, T., 2007). En el caso de la Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano que se promulga “en beneficio del mantenimiento de la Constitución y de la *felicidad de todos*” (1789; énfasis nuestro). La Constitución de Virginia (12 de junio 1776) y la Declaración de independencia de los Estados Unidos (4 de julio de 1776) (ver Soberanes, 2009) también terminan influenciadas y la “búsqueda de la felicidad” termina por establecerse como un derecho inalienable consistente en procurar vivir la vida como se quiere (Ortega, R., Cárdenas, S., *et al*, 2020).

La inclusión de la felicidad en un contexto jurídico y en uno cuantificable, económico si se quiere, da surgimiento al *bienestar* como discurso y como medida y recipiente de la felicidad. Esta transición conceptual no está excluida de críticas, como afirma Javier Marías:

“a última hora se tiene la impresión de que la felicidad se ha volatilizado, de qué se está hablando de otra cosa: del bienestar. ¿Es lo mismo? Es posible que la felicidad requiera el bienestar, pero ¿puede consistir en él? ¿No corremos el riesgo de quedarnos sin ella, de ni siquiera buscarla?” (Marías, J., 1989, p.157).

**Tabla 3.1:** Definiciones filosóficas de felicidad

<b><i>Autor</i></b>	<b><i>Definición</i></b>
<i>Aristóteles</i>	<p>1094a. 1-4: “Todo arte y toda investigación e, igualmente, toda acción y libre elección parecen tender a algún bien; por esto se ha manifestado, con razón, que el bien es aquello hacia lo que todas las cosas tienden.”</p> <p>1095a. 1-20:” Puesto que todo conocimiento y toda elección tienden a algún bien, volvamos de nuevo a plantearnos la cuestión: cuál es la meta de la política y cuál es el bien supremo entre todos los que pueden realizarse. Sobre su nombre, casi todo el mundo está de acuerdo, pues tanto el vulgo como los cultos dicen que es la felicidad, y piensan que vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz. [...] unos creen que es alguna de las cosas tangibles y manifiestas como el placer, o la riqueza, o los honores; otros, otra cosa”</p> <p>1177a. 10-15: “Si la felicidad es una actividad de acuerdo con la virtud, es razonable (que sea una actividad) de acuerdo con la virtud más excelsa, y ésta será una actividad de la parte mejor del hombre.”</p> <p>1172a. 22-25: “la virtud moral; porque esto se extiende durante toda la vida, y tiene influencia para la virtud y también para la vida feliz, ya que todos los hombres escogen deliberadamente lo agradable y evitan lo molesto.”</p> <p>1169a. 29-31: “la felicidad es una cierta actividad, y la actividad, evidentemente, es algo que se produce, y no algo como una posesión. Y si el ser feliz radica en vivir y actuar, y la actividad del hombre bueno es por sí misma buena y agradable (como hemos dicho al principio) y lo que es nuestro es también agradable”</p>
<i>Séneca el joven.</i>	<p>“Seguir la vida mejor, no la más regalada, de modo que el placer no sea guía sino compañero de la recta y buena voluntad. Hay que servirse, pues, de la naturaleza como guía: a ella se atiende la razón, a ella consulta.” ... “Es, entonces, lo mismo vivir felizmente que conforme a la naturaleza [...] confiando en su ánimo y presto a lo uno y lo otro” (pp. 274-275).</p>
<i>Religiosa-cristiana</i>	<p>El término bienaventuranza, de inspiración religiosa y expresado como una promesa, como algo ideal, y no como una felicidad que las personas puedan alcanzar en su vida común.</p>
<i>Erasmus de Rotterdam</i>	<p>“La primera condición de la felicidad consiste en ser cada uno lo que quiere ser” (Cap. XXII).</p>

	“¿Qué sería, en efecto, la vida, si vida pudiera entonces llamarse, si se le quitara el placer?” (Cap. XII).
<i>Descartes</i>	“Para que nuestra alma tenga así de qué estar contenta, sólo tiene que seguir exactamente la virtud. Pues cualquiera que haya vivido de tal modo [...] recibe una satisfacción que es tan poderosa para hacerle feliz, que los más violentos efectos de las pasiones nunca tienen poder suficiente como para turbar la tranquilidad de su alma” (CXLVIII).
<i>Spinoza</i>	“Nadie puede desear ser feliz, obrar bien y vivir bien, si no desea al mismo tiempo ser, obrar, y vivir, esto es, existir en acto” (pp. 202).  Marías: “[En Spinoza] hay una identificación entre felicidad y virtud, la felicidad es la virtud”
<i>John Locke</i>	“What it is moves desires? ...] Happiness, and that alone”.  “Felicidad, en su plena extensión, es el máximo de placer de que somos capaces, y desgracia el máximo de dolor”
<i>Jeremy Bentham</i>	Cálculo de la felicidad: felicific calculus: el cálculo de los placeres (C.V, II.) y así mismo de los dolores (C.V, XVI y XX). El objetivo es lograr la mayor felicidad para el mayor número de personas.

Fuente: Elaboración propia

### 3.2 Psicología positiva

Los estudios psicológicos tradicionales, o de psicología clásica, han estado orientados hacia el estudio de lo patológico, y lo terapéutico como respuesta, lo que ha llevado percibir la naturaleza humana de manera pesimista (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Cuadra y Florenzano, 2003; Paladines y Cuadrado, 2017) y a tomar como objeto las debilidades (González, 2004). Si bien este es el común denominador de los estudios psicológicos, y es cuestionado por sus sesgos (García-Alandete, 2014), para autores como González “existen otras formas de entender y conceptualizar el trauma que, desde modelos más saludables, entienden al individuo como una persona activa y fuerte, con una capacidad de resistir y salir adelante” (2004, p. 83) y buscan fortalecer y promocionar lo que de positivo y saludable hay en cada ser (García-Alandete, 2014). Pues el ser humano tiene una profunda capacidad de adaptarse incluso en lo adverso, de crecer y dotar subjetivamente de sentido su vida contribuyendo a un entorno social (Vera, 2004).



A esta *rama* (Moccia, 2016; Paladines y Cuadrado, 2017) de la psicología se le refiere como psicología positiva.

Como la literatura lo ha expuesto, este enfoque psicológico podría no ser una novedad ya que, como ha sido anotado: “el énfasis en los recursos y fuerzas de la personas, grupos y sociedades tiene una larga tradición histórica en el pensamiento antropológico-filosófico occidental y oriental” (Fernández, 2008, p. 163). En todo caso, la psicología positiva ha podido forjar, con igual rigurosidad científica (Vera, 2006), metodologías propias y diferentes enfoques que abarcan el optimismo, la inteligencia de las emociones, la felicidad y el bienestar (Cuadra y Florenzano, 2003; Gonzáles, 2004); incluso ha ido más allá al ingresar en ámbitos más amplios que lo subjetivo del ser humano como el ámbito organizativo o del trabajo (Moccia, 2016).

Hay un consenso generalizado sobre la llegada de Seligman a la *American Psychological Association* en el año 2000 y su discurso como presidente de esta asociación, en donde se cuestionó el enfoque negativo que la psicología venía desarrollando. Para Seligman (2005) la psicología positiva tiene tres pilares: i) el estudio de la emoción positiva, ii) el estudio de los rasgos positivos, y iii) el estudio de las instituciones positivas; no obstante, debe centrarse en el significado de los momentos felices e igualmente de los infelices, superando así un enfoque exclusivamente hedónico, para generar una descripción de las consecuencias de los rasgos positivos. Afirma Seligman que “la felicidad y el bienestar son los resultados que desea obtener la Psicología Positiva” (2005, p. 107).

Otras definiciones que trae la literatura de la Psicología positiva, como cita Moccia (2016), son:

“Sheldon y King (2001) la definen como «el *estudio científico de las virtudes y fuerzas de las personas*, dedicado a analizar la ‘persona media’, pero con la óptica puesta en descubrir qué es lo que funciona bien, y qué se puede hacer para mejorarlo». El *objetivo de la Psicología Positiva es mejorar la calidad de vida* y prevenir la aparición de trastornos mentales y otras patologías, insistiendo en la construcción de competencias y en la prevención.” (p.145; énfasis nuestro).

Podemos revisar una definición con una perspectiva mucho más organizativa, como para:

“Gable y Haidt (2005) consiste en el «*estudio de las condiciones y de los procesos que permiten que las personas, los grupos y las instituciones puedan prosperar y funcionar óptimamente*». Según estos autores, «el objetivo de la psicología positiva es el estudio de la otra cara de la medalla – la manera en la cual las personas se sienten bien, muestra el altruismo, y crean familias e instituciones saludables, dedicándose, así a analizar el completo espectro de la experiencia humana» (Moccia, 2016, p. 145; énfasis nuestro).

En tanto que el mismo Salvatore Moccia adopta una definición mucho más sencilla, pues para él “La psicología positiva no es sino una rama de la psicología que, con el mismo rigor científico que ésta, focaliza su atención en un campo de investigación e interés distinto al adoptado tradicionalmente: las cualidades y características humanas positivas” (Moccia, 2016, p. 146).

Fernández da una definición más amplia y con mayor contenido conceptual, para él “la psicología positiva es el estudio científico de los mecanismos psicológicos de las fuerzas, recursos o virtudes que, en un contexto socio-material, contribuyen a construir un funcionamiento óptimo de individuos, grupos, organizaciones y sociedades” (Fernández, 2008, p. 165).

Una definición adicional, que abarca otros elementos que están excluidos u omitidos por los autores en las definiciones previas, se encuentra en Vera (2006) quien destaca la importancia de alcanzar la felicidad y el bienestar, considerando que:

“La psicología positiva es... *una rama de la psicología* que busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y *emociones positivas del ser humano*, durante tanto tiempo ignoradas por la psicología. El objeto de este interés no es otro que aportar nuevos conocimientos acerca de la psique humana no sólo para ayudar a resolver los problemas de salud mental que adolecen a los individuos, sino también para *alcanzar mejor calidad de vida y bienestar, todo ello sin apartarse nunca de la más rigurosa metodología científica propia de toda ciencia de la salud*” (Vera, 2006, p. 5; énfasis nuestro).

**Tabla 3.2:** Definiciones de psicología positiva

Año	Autor	Afirmación
2000	Seligman & Csikszentmihalyi, citado por González Z. (2004)	“La Psicología Positiva, tal y como su nombre lo indica, da énfasis en los aspectos positivos descuidados por la psicología clásica, tales como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo y la felicidad, entre otros.”
2001	Sheldon y King, citado por Moccia (2016).	La psicología positiva es “El estudio científico de las virtudes y fuerzas de las personas, dedicado a analizar la ‘persona media’, pero con la óptica puesta en descubrir qué es lo que funciona bien, y qué se puede hacer para mejorarlo’. El objetivo de la Psicología Positiva es mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de trastornos mentales y otras patologías, insistiendo en la construcción de competencias y en la prevención.” (p. 145)
2002	Seligman	<p>“La Psicología Positiva se basa en tres pilares: en primer lugar, es el estudio de la emoción positiva; el estudio de los rasgos positivos, sobre todo las fortalezas y virtudes, pero también las «habilidades» como la inteligencia y la capacidad atlética; y el estudio de las instituciones positivas, como la democracia, las familias unidas y la libertad de información, que sustentan las virtudes y a su vez sostienen las emociones positivas.”</p> <p>“Se centra en el significado de los momentos felices e infelices... las fortalezas y virtudes que manifiestan y que otorgan una calidad determinada a la vida.”</p> <p>“La misión de la Psicología Positiva no es decirle que debe ser optimista... sino describir las consecuencias de tales rasgos”</p> <p><i>“La felicidad y el bienestar son los resultados que desea obtener la Psicología Positiva.”</i></p>
2004	González Zúñiga	En este contexto, la Psicología Positiva, tiene como objetivo el investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas; y los efectos de éstas en las vidas de las personas y en las sociedades (p.85).

2005	Gable & Haidt, citado por Moccia (2016).	La psicología positiva consiste en el « <i>estudio de las condiciones y de los procesos que permiten que las personas, los grupos y las instituciones puedan prosperar y funcionar óptimamente</i> ». “Según estos autores, «el objetivo de la psicología positiva es el estudio de la otra cara de la medalla – la manera en la cual las personas se sienten bien, muestran el altruismo, y crean familias e instituciones saludables, dedicándose, así a analizar el completo espectro de la experiencia humana»”
2006	Vera	“La psicología positiva es... <i>una rama de la psicología</i> que busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y <i>emociones positivas del ser humano</i> , durante tanto tiempo ignoradas por la psicología. El objeto de este interés no es otro que aportar nuevos conocimientos acerca de la psique humana no sólo para ayudar a resolver los problemas de salud mental que adolecen a los individuos, sino también para <i>alcanzar mejor calidad de vida y bienestar, todo ello sin apartarse nunca de la más rigurosa metodología científica propia de toda ciencia de la salud</i> ”
2008	Fernández	“La psicología positiva es el estudio científico de los mecanismos psicológicos de las fuerzas, recursos o virtudes que, en un contexto socio-material, contribuyen a construir un funcionamiento óptimo de individuos, grupos, organizaciones y sociedades” (p. 165).
2016	Moccia	“La psicología positiva no es sino una rama de la psicología que, con el mismo rigor científico que ésta, focaliza su atención en un campo de investigación e interés distinto al adoptado tradicionalmente: las cualidades y características humanas positivas”

Fuente: Elaboración propia

La psicología positiva ha abordado distintos constructos con su enfoque *positivo* que dan cuenta de *las cualidades y emociones positivas del ser humano* como el optimismo, el bienestar/bienestar subjetivo y el de felicidad, entre varios otros, aunque con muchas solapas conceptuales entre unos y otros.

El constructo de *optimismo* es considerado como una fortaleza psicológica adquirida como un hábito que promueve una buena vida (García-Alandete, 2014) y que a su vez “involucra componentes cognoscitivos, emocionales y motivadores” (Peterson, 2000, citado por Cuadra y Florenzano, 2003, p. 85) induciendo a las personas a confiar en que lo que ocurrirá será el resultado positivo (Moccia, 2016), planificado y por el que se

trabaja para conseguirlo a través de acciones que “fomentan el buen humor en el presente e impulsan una vida dirigida por objetivos” (García-Alandete, 2014, p. 23). Este afecta de manera positiva aspectos en la salud física, el bienestar psicológico y la felicidad (Vázquez, Hervás, *et al.*, 2009; García-Alandete, 2014).

Un constructo como el de *bienestar subjetivo* (SWB), acuñado por Diener (1984), es central en los estudios de psicología positiva. Este tiene tres elementos principales: i) alto número de satisfacciones personales, ii) un gran número de sentimientos positivos y, iii) un pequeño número de sentimientos negativos (Diener, 1984, pp, 549-550). Esta perspectiva del SWB, en términos prácticos, se refiere, según Diener (2000) a las “evaluaciones afectivas y cognitivas que la gente hace sobre sus vidas” (citado por Peiró, Ayala, Tordera, *et al*, 2014). Diener (2000), indistinto del concepto happiness, *felicidad*, lo define así:

“Es este acercamiento para definir el buen vivir que ha sido llamado “el bienestar subjetivo” el cual en términos coloquiales algunas veces es denominado como “felicidad”. El bienestar subjetivo se refiere a las evaluaciones que el individuo hace sobre sus evaluaciones de vida los cuales son afectivos y cognitivos a la vez. El individuo experimenta abundante “bienestar subjetivo” cuando siente muchas emociones de placer y pocas emociones desagradables, cuando se encuentra comprometido con actividades interesantes, cuando experimenta muchos placeres y pocos dolores, y cuando se siente satisfecho con su vida.” (Diener, 2000, p. 34).

Como se ve, este constructo se mueve en la dimensión subjetiva exclusivamente y en él se identifican dos facetas “una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (referidos a los estados de ánimo de la persona), y otra centrada en los aspectos cognitivos-valorativos referidos a la evaluación de satisfacción que hace la persona de su propia vida)” (González, 2004, p. 85). El bienestar subjetivo se considera un mecanismo del bienestar hedónico (Peiró, Ayala, Tordera, *et al*, 2014) porque se refiere más profundamente a los afectos positivos: placer, y a buscar vías de esquivar los negativos: dolor.

El uso indistinto de los constructos de bienestar subjetivo y felicidad por parte de Diener (2000) pues, aunque “por avenencia de la comunidad psicológica, ambos términos se pueden utilizar con el mismo significado [...] no guardan equivalencia semántica en la lengua española” (Alarcón, N., 2015, p. 8). Y desde el punto de vista puramente conceptual, este constructo remarca el enfoque hedónico, que a manera de crítica señala Fisher (2010), y excluye la perspectiva eudaimónica como lo señalan Ryan y Deci (2001).

Recalcando lo ya conceptualizado, la división más notable que existe al tratar el tema de la felicidad es “entre los puntos de vista hedónicos de la felicidad como sentimientos agradables y juicios favorables vs puntos de vista eudaimónicos de la felicidad que implican hacer lo que es virtuoso, moralmente correcto, fiel a uno mismo” (Ryan y Deci 2001; Ryff y Singer 2008, citados por Fisher, 2010).

Aunque ya se han bosquejado las diversas divergencias de estas dos perspectivas a través del tiempo, la psicología positiva tiene unas nociones de felicidad que articulan estas dos perspectivas que es preciso advertir:

“Algunos autores (p.e., Peterson, Park y Seligman, 2005), influenciados por nuevos marcos teóricos que intentan explicar las relaciones entre esos constructos (p. e., la teoría de la ‘ampliación y construcción’ de Fredrickson, 2001), han planteado *que los componentes hedónicos, como la satisfacción con la vida, predicen los elementos eudaimónico-cognitivos relacionados con el establecimiento de metas a corto y largo plazo*, (p.e., el propósito en la vida)” (Peiró, Ayala, Tordera, Lorente, & Rodríguez, 2014; énfasis nuestro).

A manera de contraste Fisher (2010) nos aporta la diferencia entre estas dos perspectivas de felicidad, generando insumos conceptuales que permitan integrar a estas dos:

“El enfoque hedónico se ejemplifica mediante la investigación sobre el bienestar subjetivo [y...] el bienestar eudaimónico [a través de] la autovalidación, la autoactualización y los conceptos relacionados sugieren que una vida feliz o ‘buena’ implica hacer lo correcto y virtuoso, crecer, pretender metas importantes o autoconcordantes, y usar y desarrollar los propios objetivos” (Fisher, 2010, p.385).

Estas lecturas de la psicología positiva que superan los perfiles teóricos *subjetivos-hedonistas* y que juntan las dos facetas de felicidad: hedonismo y eudemonismo, logran integrar los constructos para el bien no sólo de los estudios teóricos sino de “la sabiduría convencional [*la cual*] sugiere que la felicidad hedónica, conceptualizada como mera búsqueda de experiencias placenteras, es *insostenible a largo plazo en ausencia de bienestar eudaimónico*” (Fischer, 2010, p. 385; énfasis nuestro).

La conceptualización de Fisher (2010) guarda una indudable semejanza con la construcción aristotélica de felicidad. Como hemos apuntado, la definición de la felicidad no ha sido cuestión sencilla y “el tema en cuestión se complica aún más si el concepto de ‘felicidad’ lo asociamos a otro concepto complicado: ‘trabajo’” (Moccia, 2016, p. 144).

### **3.2 Felicidad en el trabajo**

La felicidad en el ámbito propio del trabajo no ha sido uno de los temas más estudiados desde la psicología positiva (Fisher, 2010), no así en otras áreas como la psicología organizacional positiva (Breve, 1998, citado por Fisher, 2010). No obstante, la literatura ha abordado teórica y empíricamente los beneficios que tendría la organización, en apariencia mutuamente con el empleado, al tener vinculados a trabajadores felices, pero no han sido clara con las causas u orígenes de esta felicidad, en parte por la ambigüedad de los constructos relacionados con la felicidad usados y de las medidas.

Dentro de estos mencionados destacan los estudios teóricos y empíricos sobre el impacto positivo de la felicidad sobre la organización y el ámbito del trabajo como: Seo y Barrett (2007) y Erez e Isen (2002) (citados por Moccia, 2016); sobre las formas en que las emociones positivas afectan la motivación y mejoran la administración de los esfuerzos para alcanzar los objetivos. También otros como Marks (2006) en donde las emociones positivas aumentaban indicadores de rendimiento, satisfacción en el trabajo, compromiso, lealtad y productividad, o Judge y Erez (2007) quienes concluyen que los buenos resultados de los trabajadores más positivos tienen que ver con mayor claridad a la hora de pensar y tomar decisiones que trae la felicidad (citados por Moccia, 2016).

Estos efectos benéficos pueden verse una manera sincrónica entre en el empleado y la organización como lo describe Pryce-Jones (2010) en tanto que la felicidad en el trabajo estimula el logro de objetivos por parte del trabajador, lo que es posible sólo si se desarrolla un modelo de aceptación de los valores y objetivos de la organización como personales, (Gabini, 2018), ahondando en el compromiso, generando como beneficio un mayor rendimiento y una aceleración en el cumplimiento de los logros de la organización. Otros resultados positivos los presentan Bramham (2012) y Peterson (2011), (citados por Gabini, 2018), y están relacionados con el efecto que la felicidad tiene sobre la salud del trabajador disminuyendo el ausentismo y reduciendo los costes de las licencias médicas o incapacidades. También “es posible percatarse de que las personas felices muestran ser más saludables, amigables, productivas y mejores ciudadanos que los individuos que no lo son” (De Neve, Diener, Tay, & Xuereb, 2013, citado por López y Fierro, 2016).

Estas mismas investigaciones acerca de los beneficios de la felicidad han mostrado la ruptura del paradigma *éxito = felicidad* “pues se conoce que aquellos empleados que se enfocan en su felicidad son doblemente exitosos que aquellos que no, entonces la felicidad lleva al éxito y no al contrario” (Marks citado por Paladines & Cuadrado, 2017, p. 47).

Actualmente “las empresas presentan un alto interés en la felicidad de los empleados dada la creciente demanda de organizaciones eficientes y competitivas, por ello contar con el mejor recurso humano resulta más que nunca importante” (Salanova y Schaufeli, 2009, citado por Paladines y Cuadrado, 2017, p. 43). Con esto, surge la atención desde la psicología positiva por “hacer un análisis de los factores que pueden ayudar a un empleado a sentirse feliz en su lugar de trabajo” (Paladines y Cuadrado, 2017, p. 46). Este interés también estuvo impulsado porque en la psicología positiva “reconocen que las emociones positivas no solamente pueden transformar a los individuos, sino que pueden actuar también a nivel organizativo” (Moccia, 2016, p. 147).

A nivel de la organización o del grupo hay evidencia de que la satisfacción de los empleados está relacionada con los resultados a nivel de grupo. Fisher (2010) describe distintos estudios que dan cuenta la relación entre satisfacción laboral, satisfacción del



cliente y rendimientos Koys (2001), Brown y Lam (2008) (citados por Fisher, 2010); sin embargo, Schneider (2003) (citado por Fisher, 2010) que encontró que la satisfacción laboral a nivel de la organización predijo el rendimiento de activos y acciones, también concluyó en un sentido inverso que el rendimiento de la empresa predice la satisfacción que sentirá el trabajador posteriormente.

No existe un consenso acerca de la definición de felicidad en el trabajo o de los constructos conceptuales que le son cercanos (Peiró, Ayala, Tordera, *et al*, 2014). En las últimas décadas han surgido nuevas construcciones y definiciones “que reflejan alguna forma de felicidad o experiencia afectiva positiva en el lugar de trabajo” (Fisher, 2010, p. 386) en relación directa con valoraciones positivas o experiencias agradables. Estas son clasificadas por Fisher en tres niveles distintos que van desde las experiencias personales transitorias hasta los fenómenos de colectivos, como organizaciones y grupos de trabajo (2010).

**Tabla 3.3:** Constructos relacionados con la felicidad del trabajo

<b>Nivel transitorio</b>	<b>Nivel Personal</b>	<b>Nivel de Unidad</b>
Estado de satisfacción laboral.	Satisfacción laboral	Satisfacción moral colectiva.
Afecto momentario	Afecto disposicional	Tono afectivo grupal
Estado Fluido	Compromiso	Ánimo grupal
Ánimo momentario en el trabajo	Organizacional Afectivo	Compromiso a nivel de unidad
Estado de compromiso	Involucramiento laboral	Satisfacción grupal frente al deber
Gozo del deber	Ánimo típico en el trabajo	
Emoción al trabajo	Compromiso	
Estado intrínseco	Sed	
Motivación	Vigor	
	Florecimiento	
	Bienestar afectivo en el trabajo	

Fuente: Elaborado a partir de Fisher (2010)

Para este estudio es central la definición de Sanín Posada (2017) para quien la Felicidad en el Trabajo se definiría entonces como un estado afectivo positivo caracterizado por la presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo. También es imprescindible la definición de Fisher (2010), quien resalta con cierta crítica la inclinación hedónica de las investigaciones previas pues considera que “lo que estas construcciones tienen en común es que todas se refieren a juicios agradables (actitudes positivas) o experiencias agradables (sentimientos positivos, estados de ánimo, emociones, estados de flujo) en el trabajo” (p. 386). Considera que para que una definición o constructo de la felicidad en el trabajo tenga sentido, son determinantes tres factores: el *nivel* en el que se considera que existen, su *duración o estabilidad* en el tiempo, y su *contenido específico*; y estos han de verse dependiendo de la teoría que se escoja (Fisher, 2010).

El primer factor es el *nivel* en que se da. Por nivel se refiere al espacio en donde existen en relación con la persona. Estas consideraciones pueden ser del nivel transitorio, personal y de unidad.

El primer nivel es el *transitorio* y en él se hace referencia a los “constructos relacionados con la felicidad que generalmente se definen y miden como estados transitorios que varían en el nivel dentro de la persona” (Fisher, 2010). Los constructos en relación con la felicidad o *happiness-related constructs* que se hallan en este nivel son: *state positive mood* (estado de ánimo positivo), *the experience of flow* (experiencia de flujo), *discrete emotions* (emociones discretas), *joy* (alegría), *pleasure* (placer), *happiness* (felicidad), *contentment* (satisfacción).

Seguidamente el nivel personal en donde la amplia mayoría de “los constructos de felicidad en las organizaciones se conceptualizan a nivel de la persona, donde toda la variación de interés ocurre entre individuos [...] La gran mayoría de la investigación en comportamiento organizacional se ha centrado en este nivel” (Fisher, 2010). Los constructos en relación con la felicidad que se hallan en este nivel son: *dispositional affectivity* (afectividad disposicional) *job satisfaction* (satisfacción laboral), *affective commitment* (compromiso afectivo), *typical mood at work* (estado de ánimo regular en el trabajo).

Y finalmente el nivel de unidad que hace referencia a la felicidad de los colectivos como equipos, unidades de trabajo u organizaciones. Las medidas de este nivel surgen de los informes individuales pese a ser el nivel donde se revisa al colectivo, y se presenta en dos enfoques: uno primero en donde “la propia experiencia de la persona es el referente, y las construcciones a nivel de grupo se crean agregando las experiencias personales o rasgos de los individuos en el colectivo” (Fisher, 2010) y un segundo enfoque que “suscita y agrupa las percepciones de los individuos del colectivo como el referente” (Fisher, 2010). Los constructos en relación con la felicidad que se hallan en este nivel son: *The average of group members' ratings of the group's mood* (promedio de las calificaciones de los miembros del grupo sobre el estado de ánimo del grupo).

En segunda instancia, *la estabilidad en el tiempo* de cada constructo relacionado con la felicidad: “Cuando la gente es feliz, ¿cuánto tiempo están felices?”, se pregunta Fisher (2010). Este interrogante se debe relacionar con la clasificación de los *niveles* en los que se investiga y aunque se consideran unos lapsos razonables para medir la satisfacción transitoria o permanente, considera la autora que estas fluctuaciones se dan en periodos relativamente cortos. No obvia hacer la diferenciación acerca de que las mediciones del estado de ánimo transitorio y el estado de ánimo en el trabajo no varían igualmente, e incluso a nivel de persona y unidad estas percepciones de satisfacción son más estables en el tiempo, aunque altamente fluctuantes a nivel de unidad u organización en comparación.

Y como tercer aspecto: las *medidas* que “se centran en gran medida en las experiencias hedónicas de placer y gusto, y/o creencias positivas sobre un objeto. [Sin excluir algunas pocas que] incluyen contenido hedónico y eudaimónico, este último que implica aprendizaje/desarrollo, crecimiento, autonomía y autoactualización” (Fisher, 2010, p. 388), para esta autora es preciso estudiar de manera integrista las variables de trabajo tradicionales y las más actuales, las ampliamente hedónicas y las que abordan también la perspectiva eudemonista. También sugiere distinguir entre tres focos de sentimientos felices: i) la obra en sí; ii) el trabajo que incluya características contextuales; y iii) la organización en su conjunto.

Y frente a las medidas que más probablemente serían útiles y que lograrían captar las variaciones entre la felicidad personal y en las organizaciones, sugiere:

“(1) engagement [*compromiso*], tal y como fue conceptualizado por Bakker y Demerouti (2008), que representa la participación afectiva y cognitiva y el disfrute de la propia obra; (2) satisfacción laboral [*job satisfaction*], que represente juicios en gran medida cognitivos sobre el trabajo, incluidas facetas como el salario, los compañeros de trabajo; y (3) compromiso organizativo afectivo [*affective organizational commitment*], pues los sentimientos de apego, pertenencia y valor coinciden con la organización más amplia”. (Fisher, 2010, p. 391).

Son estas tres medidas: *engagement*, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo las medidas más relevantes para este estudio pues son las que el instrumento a utilizar en el presente (Happines at work: HAW) desarrollado por Salas-Vallina (2017) con fundamento en Fisher (2010) quien considera que estas tres medidas cubren los tres principales focos de sentimientos felices: i) el trabajo en sí mismo (*the work itself*); ii) el trabajo incluidas sus características contextuales (*the job including contextual features*); y iii) la organización como un todo (*the organization as a whole*) (ver Tabla 3.4). Y además contribuyen a superar una de sus críticas pues considera que abarcan aspectos más amplios que los exclusivamente hedónicos o agradables que predominan en la literatura relacionada.

**Tabla 3.4:** Medidas, focos y escalas del HAW

Foco	Medida	Implicación	Escala más usada
El trabajo mismo	( <i>Engagement</i> ) Compromiso	Compromiso afectivo y emocional en el trabajo	UWES (Utrecht Work Enthusiasm Scale). Schaufeli et al., 2002.

<p><b>El trabajo incluidas sus características contextuales</b></p>	<p>(<i>Job satisfaction</i>) Satisfacción laboral</p>	<p>Evaluación de las características del trabajo: salario, compañeros, supervisión.</p>	<p>Escala Overall Job Satisfaction. Judge <i>et al.</i> 1994. Job in General Scale. Ironson <i>et al.</i> 1989.</p>
<p><b>La organización como un todo</b></p>	<p>(<i>Affective organizational commitment</i>) Compromiso organizativo afectivo</p>	<p>Sentido de pertenencia a la organización</p>	<p>Escala de Allen y Meyer. 1990.</p>

Fuente: Elaborado a partir de Fisher (2010); Salas-Vallina *et al.* (2017).

Acerca del compromiso organizacional afectivo, *affective organizational commitment*, esta medida evalúa el compromiso individual del empleado con la empresa y toma en cuenta aspectos cognitivos; aunque es posible incluir los aspectos afectivos de acuerdo con la escala de Meyer y Allen (1990) (citado por Salas-Vallina, 2017). Esta mencionada escala mide tres factores: el compromiso afectivo acerca de los vínculos que identifican al trabajador con la organización, el compromiso de continuidad que evalúa los costos para empleado de abandonar la organización y finalmente el compromiso normativo que es la obligación que siente el empleado de permanecer en la organización (Allen y Meyer, 1984; Meyer y Allen, 1999, citados por Salas-Vallina, 2017). Esta perspectiva amplia sobre estos tres factores permite separar esta medida del compromiso y de la satisfacción laboral, toda vez que permite una evaluación de la unidad a una escala plena e incluyendo aspectos cognitivos (compromiso de continuidad y normativo) y afectivos.

La medida denominada *job satisfaction* o satisfacción laboral es el constructo más estudiado en relación. Este tradicionalmente se ha relacionado con el desempeño laboral y se refiere a juicios del trabajo en sí: condiciones laborales, oportunidades y resultados. La definición clásica es la de Locke (1976) quien la define como “un estado emocional

placentero o positivo resultado de una evaluación del trabajo o las experiencias laborales de uno” (citado por Fisher, 2010); sin embargo, este constructo advierte una confusión pues, aunque Locke lo describa como un *estado emocional positivo* este evalúa aspectos objetivables como las condiciones y las oportunidades laborales lo que lo posiciona en un ámbito más cognitivo que emocional.

Otro aspecto, el del compromiso personal o *engagement*, junto con el de presencia psicológica en el trabajo: *psychological presence at work*, son conceptos que retoman de la definición clásica de Kahn (1990, 1992) quien lo definió como el comportamiento por cual las personas se entregan a su trabajo (citado por Salas-Vallinas, 2017), o, como lo define Fisher (2010) en esta misma línea teórica: la cantidad de verdadera dedicación física, cognitiva y emocional que las personas dedican a su trabajo y a los sentimientos de atención, integración, conexión y concentración (2010). Esta medida permite evaluar el compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo realizado y por ende con la organización. El paradigma del *engagement* tiene como foco teórico a Schaufeli *et al.* (2002) para quien este constructo es un estado mental positivo en relación con el trabajo con componentes claros como el vigor, la dedicación y la absorción que no sea momentáneo, sino que persista tanto en lo cognitivo como en lo emocional en tanto que no esté atado a un acto preciso sino al trabajo en sí (Salas-Vallina, 2013).

Finalmente es pertinente aludir a algunas investigaciones que han empezado a relacionar el rango etario con la influencia en los niveles no solo de felicidad sino de felicidad en el trabajo y otros constructos relacionados. Tanto en estudios realizados para actividades de maquila, como el de Araya-Pizarro, Rojas Escobar, y Varas Madrid (2021), o actividades de la denominada cuarta revolución industrial, como el de García Rivera, Aranibar, Ramírez Barón (2020), se distingue en la generación llamada *del milenio* o *millennials* (personas con edades entre los 25 y los 40 años) que son un grupo etario con una mayor propensión a abandonar sus trabajos (Deloitte, 2015), con una necesidad mayor de disposición de su tiempo y el acondicionamiento de horarios flexibles, fenómeno que al no ser acogido por las organizaciones puede afectar los niveles de felicidad en el trabajo. Niveles que se determinan mayormente “por las relaciones interpersonales con su jefe y compañeros de trabajo, que por las retribuciones monetarias y no monetarias percibidas por su desempeño” (Araya-Pizarro, Rojas Escobar, y Varas Madrid, 2021, p. 67), aspectos

que hacen más voluble su estancia en una organización y que por ser elementos de orden personal suelen abandonarse en los estudios centrados en el ambiente de la organización y que no abordan una perspectiva integrista.

## La analogía vitamínica

Los planteamientos integristas acerca de las fuentes de la felicidad e infelicidad en el trabajo, por puestos por Warr (2013), así como su analogía vitamínica, son aportes teóricos que han logrado advertir lo esencial que resulta examinar los aspectos de la persona — tanto a largo plazo como a corto — y las características del ambiente para poder comprender la variable de la felicidad y así mejorarla en el entorno organizativo. Así como que es igualmente “esencial distinguir conceptual y empíricamente entre las diferentes formas de felicidad e infelicidad [...] ya que cada una tiene sus propias causas y consecuencias” (Warr, 2013, p. 104).

Para Warr, existen dos fuentes de felicidad y asimismo de infelicidad: i) el ambiente, y ii) la persona: sus pensamientos y sentimientos individuales, sea que operen de manera independiente o como variables de la felicidad. Sobre el primer aspecto, identifica 12 características ambientales principales que son asociadas con la felicidad/infelicidad: i) oportunidad de control, ii) oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades, iii) metas generadas externamente, iv) variedad, claridad del entorno, v) contacto con otros, vi) disponibilidad de dinero, vii) seguridad física, viii) posición socialmente valorada, ix) apoyo del supervisor, x) desarrollo de carrera, seguridad laboral, xi) oportunidades de promoción y xii) equidad (Warr, 2013, p. 100).

Desde la perspectiva personal formula 6 juicios comparativos principales, otros derivados, y algunos cuestionamientos que surgen al generar la comparación; los juicios comparativos pueden verse en la siguiente tabla adapta de Warr (2013):

**Tabla 3.5:** Juicios comparativos de Warr

<b>Juicios comparativos principales</b>	<b>Juicios comparativos derivados</b>
---	---

J1. Comparaciones con otras personas	
J2. Comparaciones con otras situaciones	J2A. Situación esperada J2B. Situación hipotética
J3. Comparaciones con otras épocas	J3A. Tendencia anterior J3B. Probable tendencia futura
J4. Evaluaciones de una situación relacionada con la autoeficacia	
J5. Evaluación de la novedad o familiaridad	
J6. Evaluaciones de relevancia personal	J6A. Importancia asignada a la pertenencia a un rol J6B. Importancia asignada a las características de un rol J6C. Atractivo de las tareas fundamentales en el rol

Fuente: Adaptado a partir de Warr (2013)

Para la perspectiva de la persona y sus procesos mentales, la felicidad también se origina en uno mismo, pero en dos niveles: largo plazo, como los aspectos demográficos, y los procesos más a corto plazo: ante situaciones concretas. Como lo han concluido igualmente otras investigaciones (Arvey, 1989, citado por Lyubomirsky, 2005), existen rasgos de la personalidad que se relacionan directa y notoriamente con la felicidad a largo plazo, incluso los factores genéticos y etarios. Pero esto no es así en el corto plazo, en las situaciones concretas, en donde son los juicios comparativos en la situación concreta determinan parcialmente la felicidad (Warr, 2013).



Estos *juicios comparativos de una situación dentro del enfoque de Felicidad/Infelicidad centrado en la persona*, como los denomina Warr (2013) parten de seis procesos principales que pueden o no tener algún otro subordinado. Estos procesos son: i) las comparaciones con otras personas; ii) las comparaciones con otras situaciones ya sean esperadas o hipotéticas; iii) Comparaciones con otras épocas frente a eventos anteriores o futuros; iv) evaluaciones de una situación relacionada con la autoeficacia; v) evaluación de la novedad o familiaridad; y finalmente vi) las evaluaciones de relevancia personal que abarcan las respectivas impresiones frente al rol: la pertenencia a este, el valor que se le asigna a las características y el atractiva de las tareas regulares de este rol.

Propuesta por Warr, la “**analogía vitamínica**” es la exposición de su perspectiva sobre el ambiente y las mencionadas doce características que se identifican en un trabajo en relación con la felicidad y la infelicidad. Algunas de estas doce características, una vez alcanzado un nivel moderado de vitaminas: su cantidad recomendada, no existe ningún efecto benéfico por parte de las cantidades adicionales; a estas las referencia con las siglas EC, *efecto constante*, similitud que comparten con las vitaminas E y C. Son seis las características que tienen este efecto constante al conseguir cierto grado de felicidad: disponibilidad de dinero, seguridad física, posición socialmente valorada, apoyo del supervisor, desarrollo de carrera y equidad (Warr, 2013).

El complemento de su “analogía vitamínica” son otras seis características: oportunidad de control, oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades, metas generadas externamente, variedad, claridad del entorno y contacto con otros; estas son referenciadas con las letras A y D, en alusión a las vitaminas de igual nombre, las cuales son tóxicas a niveles altos: DA, *disminución adicional*, y análogamente sucede con estas características que en altos niveles pueden convertirse en negativos. Estas características ambientales pueden ser combinadas interactuando entre sí, “aunque tan sólo en ciertas combinaciones presentan patrones no lineales” (Warr, 2013, p. 101).

La propuesta integrista o de perspectiva combinada que propone Warr se puede manifestar a través de las distintas relaciones entre las variables ambientales y personales, pues la relación de determinadas variables puede aportar para la felicidad, aunque sin excluir la posibilidad de que actúen de forma independiente, o teniendo un

efecto moderador entre una y otra (2013). La distinción sobre los plazos de los procesos cobra relevancia aquí pues existe una divergencia entre los resultados de las relaciones entre las características ambientales y los juicios comparativos en situaciones concretas - corto plazo- y en procesos de mayor plazo.

Un proceso que ejemplifica la integración e interdependencia entre las variables ambientales y personales a partir de Warr es el de las evaluaciones de relevancia y atractivo personal frente al rol y las actividades que se desprenden de este, que son un aspecto propiamente ambiental, pero que desde lo emocional son evaluados; el compromiso y la pertenencia frente al rol, las características y el atractivo frente a las tareas cotidianas del rol.

Las consideraciones acerca del rol y de la sobrecarga de trabajo en Warr (2013) remarcan la naturaleza interdependiente (ambiental y personal) de los conceptos alrededor de la felicidad/infelicidad en el trabajo toda vez que “la relevancia de una característica o situación ambiental se examina respecto al grado en que se percibe como personalmente relevante, significativa o de interés” (Warr, 2013, p. 103). Desde la consideración del rol, entendido como una característica ambiental, pero evaluado desde los cuestionamientos comparativos personales, se concluye que la felicidad o infelicidad en el trabajo depende tanto del entorno como del individuo.

Este mismo enfoque puede verse en relación con la sobrecarga de trabajo, en donde se analiza una característica ambiental que en la analogía vitamínica Warr la ubica en la categoría de DA, disminución adicional. Este fenómeno de la variación sobre la carga laboral emana de lo que este autor denomina “metas generadas externamente” y la relación entre *demandas-felicidad* la establece con su analogía vitamínica, a partir de demostraciones de Warr (1990). Esta característica encuadra en la categoría DA de la analogía pues cuando existen metas medias, una carga regular, que propone retos a las habilidades del trabajador, este se ve lo suficientemente satisfecho, pero cuando “estas metas se convierten en complejas y complicadas, la carga puede llegar a ser inmanejable, con la imposibilidad de hacer frente a las demandas del entorno, acumulando así sus efectos nocivos” (Warr, 2013, p. 101). Es decir, el aumento en la

carga y una gran exigencia laboral tienen como repercusión negativa la disminución de la felicidad en el trabajo y originan así: el estrés laboral, el burnout, la ansiedad, entre otros.

El surgimiento de estas situaciones negativas en el trabajo producto de la expectativa de la carga en relación con las tareas fundamentales de rol es clara en el ejemplo del estrés en el trabajo que permite inferir “que la infelicidad de los empleados se deberá, en parte, a los niveles esperados de dicho estrés en el futuro” (Warr, 2013, p. 102). Estudios como Sonnentag y Bayer (2005) (citado por Warr, 2013) llevan esta expectativa del futuro en el trabajo al ámbito externo al entorno organizacional examinando la desconexión mental de los empleados al terminar una jornada laboral concluyendo que el factor determinante no es presente pues “no es el grado de presión temporal en el trabajo lo que impide el *distanciamiento psicológico*, sino más bien la anticipación de que dicha presión continuará” (Warr, 2013, p. 102; énfasis nuestro).

Para este estudio es imprescindible esta perspectiva integrista y la analogía vitamínica, así como el estudio y medición de los factores que predicen o manifiestan la infelicidad en el trabajo que fueron mencionados. Es preciso revisar el contenido de estos constructos negativos o de la infelicidad en el trabajo producto del aumento de la característica denominada “metas generadas externamente” de la analogía vitamínica de Warr (2013) y asimismo sus subcomponentes como *sobrecarga de trabajo* y *conflicto trabajo-casa* fenómenos que introducen la necesidad de “desconectarse mentalmente de la situación laboral cuando uno se encuentra fuera del lugar de trabajo” (Sonnentag & Fritz, 2015, p. 7, citado por Sandoval, 2017) o *distanciamiento psicológico*, el cual se verá: es un factor que puede afectar las tres dimensiones de la escala HAW (Happiness at work): *engagement*, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo.

## 4. Desprendimiento Psicológico

El mundo contemporáneo relaciona cada vez con mayor profundidad la actividad laboral con la vida regular de las personas. Como ha sido explícito, las evaluaciones afectivas y cognitivas de nuestro entorno organizacional y del trabajo tiene una implicación directa sobre nuestro bienestar y felicidad en general. Cuando estas evaluaciones son negativas o bajas pueden desencadenar alteraciones emocionales y cognitivas como la decepción y derivar en dificultades para satisfacer las metas y las cargas regulares, y en el sentido lógico las sobrecargas.

Los cambios tecnológicos han permitido que los empleados puedan permanecer en contacto y en disposición de trabajo con sus equipos durante momentos externos al horario laboral a través de por ejemplo las tecnologías de las TIC, los dispositivos portátiles y servicios de software y comunicación (Hu, Santuzzi y Barber, 2019) que permiten producir, manipular, almacenar, comunicar o difundir información. Situación que se ha visto profundizada con las medidas impuestas tras la aparición de la pandemia por COVID-19, sin embargo, aún no ha sido posible estudiar las distintas variaciones que sobre las variables de este estudio tiene esta enfermedad pues aunque en los últimos años han surgido publicaciones no existen mayor literatura y menos que permita relacionar es factor patógeno y el miedo a él en relación con el trabajo o el teletrabajo y el

impacto sobre la felicidad en la organización y con el trabajo. Como lo explicitan Salanova y Schaufeli (2009) este tipo de situaciones son parte de un contexto externo, fenómenos de la *aldea global*, que afectan el funcionamiento de las organizaciones y las llevan a constantes cambios y reconfiguraciones que generan mayor exigencia y compromiso del trabajador.

Un mundo laboral profundamente exigente con los empleados los lleva a enfrentar altos niveles de carga de trabajo y una mayor inseguridad frente a sus resultados y asimismo a altos desafíos cognitivos y emocionales para poder cumplir con las demandas y las metas en relación con su rol que desempeñan. Como lo hemos venido sosteniendo, para conseguir aumentos en la productividad y mejorar el entorno organizacional es imprescindible que el trabajador cuente con unos altos niveles de felicidad y de satisfacción no sólo con su entorno sino con otros aspectos que se derivan de su valoración personal de la organización.

Los estudios sobre el rol de Warr (2013), a través de su analogía vitamínica, demuestran que desde las denominadas “metas generadas externamente” y sus subcomponentes *baja-carga*, *sobrecarga* y el *conflicto trabajo-casa* se puede generar estresores y estos a su vez infelicidad a los empleados no sólo en la situación específica sino que estos factores estresantes, y otros en relación con este constructo, se podrían manifestar de forma ininterrumpida en la vida del empleado, fuera de la organización y del ámbito del trabajo aunque estos ámbitos sean cada vez más difusos y complejos (Hu, Santuzzi y Barber, 2019). Estudios enfocados a roles particulares como Sandoval (2017) refieren estresores relacionados característicamente con el rol desempeñado, en el mencionado estudio: el rol del líder.

Como se describió, estos conflictos en relación con el rol, o ante la presencia de sobrecarga y de conflictos trabajo-casa, derivan en decepciones que dificultan el cumplimiento en las metas específicas y en sí en la organización generando un impacto negativo que se asocia con el concepto de *estrés laboral*, que ha sido descrito con profundidad por Sandoval (2017), impidiendo la necesaria *desconexión* (Moreno-Jiménez y Gálvez, 2013) y generando en el corto plazo: fatiga física y emocional, conflictos interpersonales, accidentes e incluso reducción de la productividad; en tanto que en el

largo plazo puede derivar en enfermedad laboral, ausentismo elevado, enfermedad y baja calidad e insatisfacción con la vida (Sonnentag y Frese, 2003). Esta carencia de desconexión, tratada por Sonnentag y Fritz (2015) como: *psychological detachment* (distanciamiento psicológico) vincula las tensiones y los factores estresantes en el trabajo, y a su vez este *modelo estresor-desapego* atenúa estos mismos factores estresantes y tensionantes (Sonnentag y Fritz, 2015).

El *psychological detachment* es introducido a la literatura en español de distintas maneras que en sí aluden al mismo fenómeno relacionado con la desconexión y las experiencias de recuperación que se desarrollan en este capítulo particular. Para Moreno-Jiménez y Gálvez (2013) el término “distanciamiento psicológico” es más acertado en la traducción, para autores como Sandoval (2016; 2017), el uso indistinto con el concepto “desprendimiento” no denota ambigüedad, esta terminología este autor la apropia de Sonnetag y Fritz (2015), así como de Derks, ten Brummelhuis, Zecic y Bakker (2014) (citados en Sandoval, 2017).

A continuación, se desarrollan algunos de los constructos más usados por la literatura en relación con los impactos negativos descritos.

## 4.1 Estrés laboral

Para los estudios de la organización es importante conocer la naturaleza y las consecuencias del estrés en estos ámbitos, pues este es una de las manifestaciones más notorias de las dificultades de desconexión, es decir, para lograr un *psychological detachment*. Existe una relación importante entre el estrés laboral, entendido como un proceso, y el proceso de *recuperación* dado a través del desprendimiento psicológico, o de desconexión de las actividades del trabajo, tras un lapso de alto estrés (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jiménez y Sonnentag, 2010). Sin embargo, representa un gran esfuerzo el asociar concepciones propias de la salud, los ámbitos jurídicos y la psicología con este fenómeno (Sandoval, 2017).

Dada la relevancia que tiene el contexto laboral en nuestra percepción del bienestar personal y nuestra satisfacción o por el contrario en nuestra decepción (Moreno-Jiménez y Gálvez, 2013), los entornos y situaciones laborales pueden generar importantes impactos cognitivos y emocionales que la literatura trabaja como *estrés laboral* y cuyos efectos desbordan el contexto de la organización y su espacio físico y temporal y que es considerado *per se*, como una enfermedad profesional en el contexto jurídico colombiano (República de Colombia, 2009).

Algunas definiciones del estrés propuestas por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cuenta del impacto tanto físico como emocional de este proceso y su interacción directa con los factores laborales.

Para la OMS, máximo órgano de la salud en la institucionalidad internacional, el estrés laboral propiamente es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación” (p. 2) y que se manifiestan como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones [que] enfrenta el individuo y sus conocimientos y capacidades por el otro” (p.3)

Desde una perspectiva propia del trabajo, para la OIT el estrés “es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (2016, p. 2). En cuanto al estrés particularmente visto en el ámbito del trabajo esta organización lo sitúa

cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (OIT, 2016, p. 2).

Por su parte, en la literatura académica, la clasificación del estrés laboral ha sido variada ya que no es considerado como un evento individual único y tampoco como un estado

transitorio psicológico sino específicamente como un proceso cognitivo y emotivo “en el que los individuos responden y gestionan las demandas del trabajo para alcanzar múltiples metas a lo largo del tiempo” (Sandoval, 2017, p. 22).

Algunas definiciones a este constructo tienen diversas variaciones que lo alejan o lo someten demasiado a los ámbitos de la salud o contrariamente al de la organización, y asimismo pueden obviar aspectos individuales u organizacionales que al excluirlos dificultan la comprensión de estos fenómenos y por tanto la respuesta o solución a ellos por parte de los directores. Por ejemplo, algunas se centran en analizarlo como un riesgo psicosocial o como el resultado de la aparición de estos (Osorio, Cárdenas N., 2016); o como una discrepancia en la percepción personal del trabajador sobre su realidad y su deseo, es decir tras un juicio de comparación entre la percepción del espacio físico y social con sus deseos (Edwards, 1992). Se han contrastado distintas fuentes que agrupan el concepto de estrés.

**Tabla 4.1:** Definiciones y modelos de estrés laboral

<b>Autores</b>	<b>Concepto</b>
Lazarus (2001)	Modelo transaccional de estrés / Modelo sociocognitivo  El estrés como producto de la interacción entre el individuo y el ambiente por lo mismo el proceso evaluativo vincula estos dos ámbitos: inicialmente en donde le individuo valora la situación y establece si la encuentra peligrosa y segundo, valora los recursos y analiza qué puede hacer ante la situación.
Edwards (1992)	Modelo cibernético  Considera el estrés laboral como la discrepancia entre el estado percibido de un empleado y el estado deseado, cuando el empleado lo tiene en cuenta. Este afecta el



	bienestar del individuo y los esfuerzos de afrontamiento.
Hobfoll (1989)	<p>Modelo de conservación de recursos</p> <p>Entiende el estrés como la tensión que surge de una amenaza de pérdida de recursos, la pérdida cierta de estos recursos o la falta de recursos suficientes para afrontar determinada situación.</p> <p>Recibe su nombre pues las personas buscan obtener, preservar y restaurar sus recursos, entendidos como las características personales, los objetos, las condiciones necesarias para el funcionamiento adaptativo.</p> <p>Este se ha relacionado con los modelos de agotamiento y <i>burnout</i>.</p>
Maslach y Jackson (1981)	<p>Modelo de Agotamiento o <i>burnout</i></p> <p>Este hace énfasis en los efectos más externos del estrés, la tensión a largo plazo y las consecuencias negativas para los individuos. Y abarca tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro personal.</p>

Fuente: Elaborado a partir de Sandoval (2017)

El presente estudio aborda esta variable a partir de las definiciones de Ganster & Rosen (2013) y Griffin & Clarke (2011) (citados por Sandoval, 2017) en donde se define

el estrés laboral como el proceso mediante el cual las experiencias y demandas físicas y psicológicas en el lugar de trabajo, denominadas estresores, producen tensiones y alteraciones en la salud mental y física de un individuo en el corto, mediano y largo plazo” (2017, p. 22).

Este fenómeno tiene una fuente: los denominados *job stressors* o estresores. Estos hacen referencia a los factores en el entorno de trabajo que pueden provocar desgaste físico o psicológico y reacciones de *strain* o *stress*, ambos constructos traducidos al español como “tensión” o sencillamente *estrés* (Osorio, Cárdenas, N., 2017). Sonnentag y Frese (2003) y Sandoval (2017) recogen varios de estos estresores laborales, en la siguiente tabla se agrupan aquellos que guardan estrecha relación con los conceptos presentados previamente: *rol*, *sobrecarga*, y *conflicto trabajo-casa*, también se incluyen aquellos relacionados con *el cambio organizacional* que ha sido catalogado por Salanova y Schaufeli (2009) como la única constante de las organizaciones modernas, este fenómeno puede dar lugar a los tres conceptos previos. De esta tabla se excluyen aquellos que son propios de contextos externos a la organización.

**Tabla 4.2:** Estresores laborales

<b>Estresores</b>	<b>Detalles</b>
Estresores relacionados con el trabajo y/o las tareas	Situaciones que se dan durante la jornada laboral como la presión del tiempo de respuesta, <b>sobrecarga laboral</b> , la complejidad de la tarea, la monotonía del trabajo y las interrupciones entre otros
Estresores relacionados con el rol de desempeño	Ambigüedad y conflicto del rol desempeñado
Estresores relacionados con la jornada laboral	Situaciones relacionadas con los <b>turnos de trabajo</b> , trabajo nocturno, <b>extensión de la jornada</b> y horas extras

---

Estresores relacionados con el cambio organizacional	Situaciones en contextos organizacionales como fusiones, despidos, implementación de nuevas tecnologías que pueden producir inseguridad, sobrecargas, horas extras y conflictos y conflictos rol.
--	---

Fuente: Tomado y adaptado de Sandoval (2017)

Como lo hemos venido notando existe una relación entre las situaciones estresantes y la tendencia a experimentar poca felicidad y problemas de salud, de ahí que resulten importantes los procesos de recuperación tras los procesos en donde los empleados se vean sometidos a estrés y con ello contrarrestar los efectos negativos sobre las personas y desde la perspectiva de la organización mejorar los factores de felicidad en sus empleados contribuyendo a mejoras en la producción, etc. Con esta perspectiva, en las últimas décadas ha existido un interés creciente por examinar los procesos de estrés y su proceso opuesto conocido como “recuperación” (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, *et al.*, 2010). La recuperación del estrés laboral es entonces “un proceso general a través del cual las personas dejan de enfrentarse a una situación demandante con el fin de recobrar energía para continuar y renovar los recursos invertidos en dicha situación” (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, *et al.*, 2010, p. 990).

Si bien ya existían ciertas investigaciones con respecto a la recuperación del estrés laboral tanto desde la perspectiva médica y desde la perspectiva psicológica es sobre el siglo actual que se inician por parte de Sonnentag (2001) quien inició los estudios de la recuperación en la vida cotidiana de las personas, este estudio concluyó que quienes decidían

“invertir tiempo en actividades físicas, sociales y de bajo esfuerzo en la noche se relacionaba con un incremento en el bienestar general al día siguiente. Para aquellas personas que dedicaron su tiempo en la noche a actividades relacionadas con el trabajo los niveles bienestar se redujeron” (Sonnentag, 2001 citado por Sandoval, 2017, p. 29).

Sonnentag y Fritz (2015) señala que el proceso de recuperación, desarrollado más allá del ocio, no solo tiene impactos positivos en el bienestar de las personas sino también hacia el *engagement* y posteriormente sobre *otros factores positivos dentro de la organización* como indicadores de bienestar. Es también Sonnentag y Fritz (2007) quienes proponen una construcción de un cuestionario que mida cuatro estrategias diversas (*diversionary strategies*) de la recuperación, unas basadas en la relajación: *el distanciamiento psicológico del trabajador* y la relajación; y otras orientadas al *dominio*: la búsqueda de retos y el control sobre el tiempo libre (Sonnentag, 2007), esto a través del Cuestionario de Experiencias de Recuperación; una versión adaptada a una muestra española para evaluar, particularmente, el *distanciamiento psicológico del trabajador* en relación con fenómenos como el conflicto *trabajo-casa* ha sido adaptada por Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, *et al.*, (2009).

Las medidas que toma este cuestionario permiten comprender que, en el mismo sentido que el estrés no es una situación particular sino un proceso, no es la recuperación en sí misma la que ayuda a la persona a recuperarse de una situación de estrés, sino que es el proceso psicológico que subyace como la sensación de relajación o desconexión lo que hace que la persona se sienta recuperada” (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jiménez y Sonnentag, 2010, p. 991).

Para este estudio se tomará en cuenta la subescala de Distanciamiento psicológico del trabajo del mencionado Cuestionario de Experiencias de Recuperación de Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, *et al.* (2010) adaptado de Sonnentag y Fritz (2007). Esta subescala de Distanciamiento psicológico del trabajo, tomada de Sandoval (2017) está compuesta por 3 ítems en una escala Likert de cinco alternativas de respuesta que van de *totalmente en desacuerdo* (1) a *totalmente de acuerdo* (5).

**Tabla 4.3:** Medida de los subcomponentes del Distanciamiento Psicológico del Trabajo

Factor	Ítems
--------	-------

<p><b>Distanciamiento Psicológico del Trabajo</b> (DPT)</p>	<p>DPT1. Después del trabajo soy capaz de «desconectarme»</p> <p>DPT2. Cuando termino de trabajar me olvido completamente del trabajo</p> <p>DPT3. Soy capaz de distanciarme de mi trabajo</p>
---	--

Fuente: Tomado de Sandoval (2017)

Como se mencionó, el distanciamiento psicológico del trabajo ha sido evaluado como importante en el proceso de recuperación de las exigencias y tensiones del trabajo. Este constructo será el desarrollado de acuerdo con la subescala descrita en la tabla anterior toda vez que este constructo afecta las dimensiones de la escala HAW (Happiness at work): *engagement*, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo; e igualmente porque se han demostrado fuertes asociaciones entre la ausencia de distanciamiento y conflictos *trabajo-casa*, bajos niveles de salud, ausentismo y niveles menores de desempeño (Sonntag y Fritz, 2015). E incluso, en contextos de demandas laborales elevadas, las personas que no consiguen lograr el distanciamiento “es posible que aumente la dificultad para sus sistemas orgánicos de hacer frente a los altos niveles de estrés, y desembocar en agotamiento emocional, complicaciones psicosomáticas y síndrome de burnout” (Sandoval, 2017, p. 38).

**Tabla 4.4:** Estudios que relacionan aspectos relacionados con la alta carga laboral, los conflictos trabajo-casa y TIC como antecedentes y predictores del distanciamiento psicológico

Autores	Variable	Hallazgos
---------	----------	-----------

Sonnentag y Bayer (2005)	Nivel de carga laboral diario y crónico	Alta presión temporal crónica y largas horas laborales diarias predijeron menor distanciamiento durante las horas de la tarde.
Sonnentag y Krueger (2006)	Carga laboral Ambigüedad de rol Conflicto de rol	La carga laboral estuvo asociada con menor distanciamiento reportado tanto por la familia como por el participante.
Sonnentag, Kuttler, et al. (2010)	Carga laboral Disonancia emocional	La carga laboral y disonancia emocional se relacionaron con bajo distanciamiento. Y anotó una relación mediadora entre la carga laboral y la necesidad de recuperación.
Schwarz von Thiele (2011)	Demandas laborales	Las demandas laborales predijeron inhabilidad para distanciarse del trabajo; esta inhabilidad medió entre las cargas y la fatiga.
ten Brummelhuis y Bakker (2012)	Actividades laborales en casa	Las actividades laborales desarrolladas en casa predijeron menor distanciamiento. Este evalúa la relación entre estas actividades y el vigor.
Kinnunen y	Presión temporal	La presión laboral, demanda

Feldt (2013)	<p>Demandas en toma de decisiones</p> <p>Horas de trabajo semanales</p>	<p>en toma de decisiones, y horas laborales semanales se asociaron negativamente con el distanciamiento y este último se asoció negativamente con los estresores</p>
Potok y Littman-Ovadia (2014)	<p>Ambigüedad de rol</p> <p>Conflicto de rol</p> <p>Carga laboral</p>	<p>El conflicto de rol y la carga laboral se asociaron con el distanciamiento.</p>
Barber y Jenkins (2014)	<p>Tecnologías de la información y la comunicación</p> <p>Rompimiento de límites</p>	<p>El cruzar límites estuvo negativamente asociado con el distanciamiento y la relación se atenuó por la creación de límites.</p>

Fuente: Tomado y adaptado de Sandoval (2017)

La definición que tomará este estudio es la propuesta por Sonnentag y Bayer (2015) quienes desarrollan el constructo *distanciamiento psicológico del trabajo*, como una experiencia subjetiva de desconexión psicológica que va más allá de dejar el lugar de trabajo y que tiene en cuenta dos elementos: el no involucrarse con tareas e igualmente importante no pensar en cuestiones relacionadas con el trabajo.

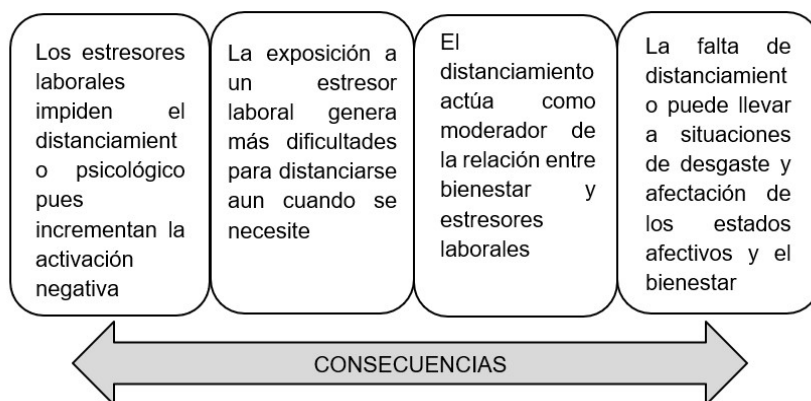
Al finalizar la jornada en un contexto específico, para este estudio: el ámbito del trabajo, que puede corresponder con el alejamiento físico (en personas que solo pueden

desempeñar su actividad y desarrollar sus tareas en las instalaciones propias de la empresa) o no (como las personas que desarrollan actividades de teletrabajo), pero que en todo caso implica no seguir involucrado ni desarrollando estas tareas y menos pensar en asuntos de trabajo. Este constructo se ha estudiado tanto desde una perspectiva positiva, en el sentido en que se refiere a la presencia de algo, es decir, involucrarse en otra actividad que no sea el trabajo; o de manera negativa, es decir, como la ausencia de algo cómo no pensar en el trabajo en determinados tiempos y no realizar las actividades relacionadas (Sonnetag y Fritz, 2015; Sandoval, 2017).

### Modelo estresor-distanciamiento

Como lo ha sostenido este estudio, el distanciamiento psicológico ha sido propuesto como una experiencia clave en el proceso de recuperación de las exigencias del trabajo. Dentro de los diversos enfoques teóricos sobre el estrés laboral (para una revisión ver Sandoval, 2017) es el modelo estresor distanciamiento (Sonnetag y Fritz, 2015) el único que hasta ahora ha permitido avanzar en los procesos subyacentes en las relaciones entre estrés y bienestar (Sandoval, 2017).

**Figura 4.1:** Consecuencias de la falta de distanciamiento dentro del modelo estresor-distanciamiento

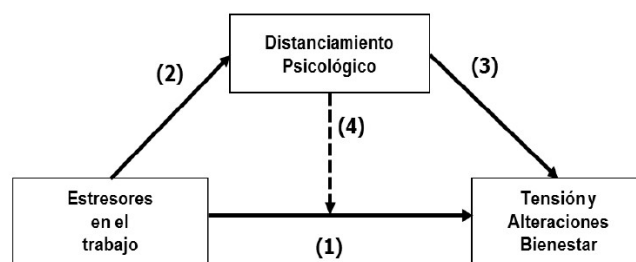


Fuente: Elaborado a partir de Sonnetag y Fritz (2015); Sandoval (2017)



En este modelo se consideran como estresores las características y factores del ambiente de trabajo y de la organización que pueden desencadenar en desgaste físico y psicológico. El presente estudio considera en particular los estresores de Tabla 8 en relación con el trabajo y/o las tareas, con el rol de desempeño, con la jornada laboral y con el cambio organizacional característico de las organizaciones actualmente.

**Figura 4.2:** Modelo estresor-distanciamiento



Fuente: Tomado de Sandoval (2017)

La mediación que tiene como efecto el distanciamiento psicológico influye en los niveles de estrés y bienestar y este se manifiesta a través de la atenuación que puede generar el distanciamiento psicológico frente a factores como el desgaste y sobre los bajos niveles de bienestar. Este modelo también contempla que el distanciamiento se puede dar en diferentes niveles temporales, las dinámicas a corto plazo hacen referencia a los procesos que se dan en el marco de una sola jornada de trabajo; el mediano plazo a periodos un poco más largos como semanas; o el largo plazo contemplando periodos más extensos que pueden darse alrededor de un año o de un período de vinculación laboral.

**Tabla 4.5:** Dinámicas de distanciamiento psicológico en el tiempo

Corto plazo	Largo
Un día de trabajo	De días a años

Los estresores laborales que se afrontan en la jornada laboral generan una reacción inmediata que es evidente durante el desarrollo de la jornada.	Los estresores laborales que se afrontan en periodos de tiempo reducidos pueden hacerse habituales y generar en las personas ciclos más extensos de no distanciamiento con en los periodos de vacaciones.
--	---

Fuente: Elaborado a partir de Sonnentag y Fritz (2015)

Si bien las dinámicas a corto plazo generan mayor dificultad para la persona distanciarse pues en las horas inmediatamente anteriores estuvo en las tensiones del trabajo, cuando esto es prolongado la persona se predispone y anticipa que el día siguiente también puede ser estresante lo que de acuerdo con Sonnentag y Bayer (2005) disminuye la cantidad de distanciamiento psicológico que se tiene. Cuando la persona en los momentos en que habría de estar descansando o fuera de la jornada y del espacio laboral realiza actividades laborales y regulariza esto desemboca en que la falta de recuperación, generada por la falta de distanciamiento psicológico del trabajo, traduce como se señala en la Tabla 4.2 en estados crónicos, con altos niveles de desgaste y estrés e incluso problemas sobre la salud. En tanto que, si la persona consigue distanciarse psicológicamente durante las noches, los fines de semana, los periodos vacacionales, e incluso los periodos de almuerzo los niveles de estrés tenderán a estar bajos y quizá a no aumentar abrupta o inesperadamente (Sonnentag y Fritz, 2015).

## 5. Diseño metodológico

“El diseño metodológico se compone de dos partes: el enfoque y el proceso metodológico” (Duque, 2016, p.33), a continuación, se expone una breve descripción de dichas partes para el presente trabajo.

**Enfoque:** Para esta investigación se plantea un enfoque filosófico de tipo post-positivista, ya que, se pretende evaluar como una causa influye en un resultado, además, se parte de una prueba teórica para posteriormente hacer una verificación cuantitativa. Por otra parte, se desarrollan medidas numéricas de observaciones y se estudia el comportamiento de los individuos. Al ser post-positivista se desafía la noción de la verdad absoluta del conocimiento, no se puede ser totalmente positivos al estudiar el comportamiento y las acciones de humanos (Creswell, 2014).

**Proceso:** Siguiendo a Duque (2016), el primer paso en la presente investigación fue un acercamiento preliminar, fundamentado en una exploración de literatura, la cual, permitió la construcción del marco teórico presentado en los capítulos anteriores y la adopción de una actitud de reflexión frente a posturas y estudios previos. A su vez, esto desencadenó en la identificación de relaciones entre conceptos, variables y por ende la formulación del problema presentado. Para la presente investigación los constructos son el desprendimiento psicológico y la felicidad en el trabajo. La fase de exploración e

identificación de variables y problema dieron origen a preguntas detonantes, facilitando la formulación de la pregunta de investigación.

La exploración de literatura permitió definir los constructos de la investigación. La Felicidad en el Trabajo se entiende como un fenómeno complejo que acude a medidas que incluyen un gran número de constructos (Fisher, 2010) que recogen actitudes y emociones positivas, la gratificación y el sentido en el trabajo (Sanín Posada, 2017) cuya amplitud conceptual se ve enmarcada en las medidas de compromiso, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo (Fisher, 2010). En tanto que el desprendimiento psicológico será identificado como el desconectarse mentalmente de la situación laboral cuando uno se encuentra fuera del lugar de trabajo (Sonnentag y Fritz, 2015).

La etapa dos, es la estructuración del proyecto, consiste en plantear el objetivo general de la investigación, adicionalmente, es importante determinar el tipo de investigación, que en este caso es correlacional, Este tipo de estudios tienen como objetivo principal conocer el nivel de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. Generalmente se aplican las mediciones a cada uno de los conceptos, para luego analizarlos y determinar vinculaciones. Es pertinente mencionar que los instrumentos deben aplicarse al mismo grupo de personas o muestra con el fin de que las asociaciones sean válidas. Una correlación puede ser positiva o negativa, el primer resultado implica que las variables tendrán un comportamiento similar, casi que homogéneo, aumentan o disminuyen proporcionalmente. Si es negativa significa que elementos con valores elevados para una variable mostrarán valores bajos en la otra (Hernández-Sampieri, R. de, 2014).

Se emplearon técnicas de tipo cuantitativo, que dieron una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población mediante una muestra de esta (Babbie, 1990 citado por Creswell, 2014). A continuación, se presentan los principales aspectos de la aplicación de una encuesta como técnica de investigación.

- Muestra y rasgos de los participantes

Como se mencionó anteriormente las dos variables de la presente investigación son el desprendimiento psicológico y la felicidad en el trabajo, la existencia de las mismas está sujeta a que los individuos desempeñen tareas catalogadas como un trabajo, es decir, que les implique un esfuerzo físico o mental, esta fue la condición inicial para la aplicación de las encuestas, adicionalmente, fue primordial identificar si dentro de los cargos que los individuos estaban desempeñando tenían personal a cargo o dependían del trabajo de otros para proceder con el suyo u obtener resultados en este.

Esto último se tuvo como condición debido a que, una de los factores que afecta los niveles de estrés y por ende, el desprendimiento psicológico es la cantidad de atención dirigida al contexto laboral como un elemento central de la vida del individuo (Sonnentag & Fritz, 2015) A su vez este tipo de atención está más relacionado con las personas de alto nivel de involucramiento laboral o con un rol de importancia alta los cuales generalmente son cargos liderando proyectos, áreas, equipos. Sandoval. Otros factores como el género, edad, área del cargo no fueron excluyentes para participar en el estudio.

Con el ánimo de obtener una cantidad significativa de participantes y por temas de restricciones a causa de la pandemia del Covid 19, el muestreo utilizado fue tipo bola de nieve, en este los participantes reclutan a otros para una prueba o estudio, consta principalmente de dos pasos: identificar sujetos potenciales en la población y pedir a los sujetos que recluten otras personas (QuestionPro). Para este caso los individuos iniciales fueron contactos directos del investigador, de los cuales se tenía plena certeza sobre las condiciones laborales requeridas.

El muestreo tipo bola de nieve es un proceso simple, práctico y rentable que permite recopilar datos en cualquier población y determinar características de la misma. No obstante, algunas veces el error de muestreo es difícil de determinar y se puede tener poco control constante sobre el muestreo. Se aceptó este tipo de muestreo como el más adecuado pues permite el acceso a las *hard-to-reach populations* (Alloati, 2014) que en el contexto del aislamiento social facilita el acceso en general al grupo indagado superando las complejidades surgidas por las medidas de distanciamiento, al optimizar el uso de las herramientas tecnológicas y la virtualidad (Baltar, Gorjup, Pàmies, Andréu

Abela, 2011). Al tratarse de constructos relacionados con el tema laboral, es posible que se presenten problemas éticos individuales al razonar u opinar sobre los directivos, jefes o compañeros de trabajo por parte de la población de la muestra.

- Consideraciones éticas

La presente investigación requirió la participación de seres humanos, sin embargo, al ser un análisis perceptual no se incurrió en algún tipo de riesgo para los participantes. No se tuvo ningún tipo de contacto físico con los mismos. Adicionalmente cada uno aceptó mediante un consentimiento la participación voluntaria, sin coerción o presión en el presente estudio.

- Instrumentos

A groso modo para cada una de las variables de esta investigación se empleó un instrumento de medición. La felicidad en el trabajo fue testada con el cuestionario probado y desarrollado por Salas en el año 2017, denominado HAW. El comprobó que la felicidad en el trabajo puede ser medida desde 3 grandes aspectos: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Mediante análisis factorial confirmatorio, determinó que la estructura en la que se incluían estas tres variables como ítems para la medición de felicidad era correcta, a su vez, reveló que sus cargas factoriales eran elevadas y significativas, el chi-cuadrado presentaba un p-valor superior a 0.90, el indicador RMSEA era próximo a cero. Adicionalmente la fiabilidad de cada factor mostraba valores por encima de 0.7, finalmente a través de la validez determinante se concluyó que cada tópico media aspectos diferentes.

A continuación, un resumen de las escalas usadas dentro del cuestionario HAW:

<b>Constructo</b>	<b>Medición</b>
Satisfacción Laboral	Job satisfaction index (Schriesheim y Tsui, 1980)

Compromiso Organizacional	Allen and Meyer's (1990)
Compromiso (personal)	Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES) (Schaufeli et al, 2002)

**Tabla 5.1:** Escalas usadas en HAW

Fuente: Tomado y adaptado de Salas-Vallina y Alegre (2017)

El compromiso individual fue testado con la escala de Schaufeli *et al.* (2002), está compuesta por diecisiete ítems que dan lugar a tres dimensiones: Vigor (seis ítems), Dedicación (cinco ítems) y Absorción (seis ítems). Las respuestas se reflejan en una escala Likert 1-6.

**Tabla 5.2:** Ítems en la escala de Compromiso

<b>COMPROMISO</b>
En mi trabajo, me siento lleno de energía (V11)
Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (V12)
Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)
Mi trabajo me inspira (DE3)
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (V13)
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)
Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)
Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (V14)
Mi trabajo es retador (DE5)
Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)
Soy muy persistente en mi trabajo (V15)
Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo (AB6)
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (V16)

Fuente: Tomado de Schaufeli, *et al.* (2002)

La satisfacción laboral del trabajo se midió utilizando la escala de seis elementos, cada uno de ellos con una escala Likert 1 – 6, desarrollada por Schriesheim y Tsui (1980). La escala incluía elementos individuales para evaluar el nivel de satisfacción con el trabajo

en sí, la supervisión, los compañeros de trabajo, los salarios, las oportunidades de promoción y el trabajo en general.

**Tabla 5.3:** Ítems en la escala de Satisfacción en el trabajo

<b>SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO</b>
¿Qué tan satisfecho está con la naturaleza del trabajo que realiza?
¿Qué tan satisfecho está con la persona que lo supervisa [su superior organizacional]?
¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones con otros miembros de la organización con la que trabaja [sus compañeros de trabajo o pares]?
¿Qué tan satisfecho está con el pago que recibe por su trabajo?
¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que existen en esta organización para el avance [promoción]?
Considerando todo, ¿qué tan satisfecho está con su situación laboral actual?

Fuente: Tomado de Schriesheim y Tsui (1980)

La escala de Allen y Meyer de 1991 recoge aspectos afectivos y normativos del compromiso organizativo. El compromiso organizativo puede definirse como el grado en que el empleado se identifica y se implica con la organización, esta escala se compone de 8 afirmaciones, es las que se responde con una escala Likert desde totalmente desacuerdo hasta, totalmente de acuerdo.

**Tabla 5.4:** Ítems en la escala de Compromiso organizativo

<b>AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT</b>
Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.
Disfruto hablar de mi organización con personas ajenas a ella.
Realmente siento que los problemas de esta organización son míos
Creo que fácilmente podría volverme tan apegado a otra organización como lo estoy a esta.
Me siento parte de la familia de mi organización
Me siento apegado emocionalmente 'a esta organización
Esta organización tiene un gran significado personal para mí
Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización

Fuente: Allen y Meyer (1991)



De las 3 escalas anteriores, dos fueron traducidas del inglés al español, este proceso fue efectuado por dos personas bilingües, posteriormente se pidió a otra persona traducir el instrumento del español al inglés, coincidiendo este con el instrumento original.

La subescala de Distanciamiento Psicológico del trabajo del Cuestionario de Experiencias de Sanz-Vergel, Rodríguez -Muñoz, Moreno – Jiménez y Sonnentag (2010), que a su vez es, fruto de la adaptación de Recovery Experience Questionnaire diseñado por Sonnentag y Fritz (2007), (citados por Sandoval,2017), está compuesta por 3 ítems en una escala Likert de seis alternativas de respuesta que van de totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5), los ítems son: Después del trabajo soy capaz de desconectarme, cuando termino el trabajo me olvido completamente del trabajo y finalmente soy capaz de distanciarme del trabajo (Sandoval, 2017). El mismo autor habla sobre la confiabilidad del instrumento, confirmando que los creadores desarrollaron el proceso de validez del constructo, mediante correlación de las dimensiones con variables externas teóricamente relacionadas y el análisis del Alpha de Cronbach y la varianza extraída.

La última etapa del proceso metodológico planteado por Duque (2016), es el desarrollo, el cual se presenta en el siguiente capítulo.

## 6. Desarrollo del trabajo y análisis de resultados.

La revisión de literatura permitió plantear la siguiente hipótesis: H1. Los niveles de desprendimiento psicológico influyen de manera directa sobre los niveles de felicidad en el trabajo.

**Figura 6.1:** Relación desprendimiento psicológico y felicidad en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

Luego de la definición de las escalas, se utilizó el software de encuestas Question Pro, este permite presentar las preguntas de una manera dinámica y en línea con una página de seguimiento, la cual muestra el número de personas que han iniciado la encuesta, el tiempo promedio de respuesta y el nivel de deserción. Para el presente trabajo los resultados iniciales fueron los siguientes:

**Cuadro 6.1: Resumen aplicación de instrumentos en Question pro**

Visualizaciones	1.143
Iniciaciones	637
Abandonos	250
Finalizaciones	387
% de finalización	61%
Tiempo promedio de diligenciamiento	10 min

Luego de descargar la data de Question pro, y verificar la no existencia de datos vacíos, se hizo el cargue de datos en el programa SPSS, este es un software cuyo objetivo es realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas de alta complejidad, cuenta con funciones básicas de estadística, así como, tabulación cruzada, frecuencias, correlaciones, modelos predictivos, entre otros.

El primer paso en SPSS fue detectar los datos duplicados, al seleccionar todas las variables los datos detectados como dobles fueron:

**Cuadro 6.2: Lista de índices de casos con anomalías**

Lista de índices de casos con anomalías	
Caso	Índice de Anomalía
4	2.717
24	2.344
15	2.019

**Cuadro 6.3: Lista de ID de los homólogos de casos con anomalías**

Lista de ID de los homólogos de casos con anomalías			
Caso	ID Homólogo	Tamaño de Homólogo	% de Tamaño de Homólogo
4	1	365	100%
24	1	365	100%
15	1	365	100%

Los casos atípicos son los que presentan valores extremos en una variable o en una combinación de variables, lo que hace diferir del comportamiento de la muestra. (Uriel y

Aldas, 2005 citado por Pérez y Medrano, 2010) Seguido a esto se efectuó la detección de anomalías, y casos homólogos, el resultado fue satisfactorio:

**Cuadro 6.4: Lista de motivos de casos con anomalías**

Lista de motivos de casos con anomalías				
Razón: 1	Variable de razón	Impacto de variable	Valor de variable	Norma de variable
Caso				
4	en10de4	.056	1	5.94
24	js1	*.056	1	4.03
15	en3ab1	.055	1	5.50

Con estos resultados se dio inició al análisis de la data, se extrajo la información correspondiente únicamente a las personas cuya respuesta a la primera pregunta, ¿tiene usted personal a cargo o su trabajo depende de lo que hagan otros?, fue positiva, esto se hizo ya que era altamente probable que aquellos con respuesta positiva evidenciaran un nivel de desprendimiento psicológico menor. Así las cosas, la data con la que se planteó el análisis factorial exploratorio quedó de la siguiente manera:

**Cuadro 6.5: Detalle personal a cargo**

Personal a Cargo	
Si	222
No	165

De las 222 personas, 129 eran mujeres y 93 hombres, el 70% se encuentran entre los 26 y 39 años, siendo 27 la edad predominante.

**Cuadro 6.6: Detalle edad**

Edad		%
18 - 24	18	8%
25 - 30	77	35%
31 - 35	50	23%
36 - 40	44	20%
41- 45	22	10%
46 - 50	5	2%

50 - 56	6	3%
<b>Total General</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

El nivel de preparación académica, así como se describe a continuación:

**Cuadro 6.7: Detalle nivel de educación**

Nivel de educación		%
Bachiller	11	5,0%
Técnico	15	6,8%
Tecnológico	18	8,1%
Profesional	78	35,1%
Posgrado	98	44,1%
Otro	2	0,9%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100,0%</b>

Lo anterior permite concluir que por su preparación académica son personas con un nivel de responsabilidad de moderado a alto, ya que el 79% tiene como mínimo una formación profesional base. La participación por tipo de cargo y área laboral se resume de la siguiente manera:

**Cuadro 6.8: Detalle área del cargo**

Área del cargo		%
Administrativa	72	32%
Servicios	34	15%
Comercial	8	4%
Logística	8	4%
informática	15	7%
Financiera	56	25%
Otros	29	13%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 6.9: Detalle tipo de cargo**

Tipo de Cargo		%
Operativo	23	10%
Asistencial	16	7%
Profesional	106	48%
Directivo	44	20%
Docente Instituciones educativas	9	4%
Docente administrativo instituciones educativas	3	1%
Administrativo instituciones educativas	7	3%
Directivo autoridad educativa	2	1%
Operativos servicios generales	0	0%
Otros	12	5%
<b>Total, general</b>	<b>222</b>	<b>100,0%</b>

Aproximadamente el 58% de participantes desempeñan sus labores en el sector financiero administrativo, y el 68% tiene un nivel de cargo profesional o directivo.

## Análisis Factorial Exploratorio

Luego de esto se dio inicio al análisis factorial exploratorio, este *“es un conjunto de métodos estadísticos multivariados de interdependencia cuyo propósito principal es identificar una estructura de factores subyacentes a un conjunto amplio de datos”*. Dicho método multivariado permite agrupar las variables que se relacionen fuertemente entre sí, adicionalmente una gran cantidad de *tests* puede reducirse a un número pequeño de factores” (Pérez y Medrano, 2010, p. 1).

Es importante mencionar que, para esta fase de la investigación, se utilizaron los datos obtenidos de la aplicación de la escala de felicidad propuesta por Salas (2013), sin embargo, se efectuó un segundo análisis sobre la versión de la misma escala reducida, la cual fue validada por Salas y Alegre (2018). La escala SHAW se comporta de la misma manera que la original, manteniendo las mismas propiedades estadísticas, tan solo es una herramienta más rápida y accesible que consta de 9 ítems, tres para cada uno aspectos de la felicidad en el trabajo. Los resultados se presentarán conjuntamente.

### **Cuadro 6.10:** Escala de Felicidad en el trabajo reducida SHAW

Nombre	N. ítem	Ítem
en4vi2	4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (V12)
en5de2	5	Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)
en14ab5	14	Me "dejo llevar" `por mi trabajo (AB5)
js1	18	¿Qué tan satisfecho está con la naturaleza del trabajo que realiza?
js4	21	¿Qué tan satisfecho está con el pago que recibe por su trabajo?
js5	22	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que existen en esta organización para el avance [promoción]?
aoc1	24	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.
aoc6	29	Me siento apegado emocionalmente a esta organización
aoc8	31	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización

En el SPS y luego de realizar la depuración mencionada en párrafos anteriores se inició el proceso de cálculo de covarianzas, para las 4 escalas utilizadas, sin ningún tipo de agrupación y teniendo como muestra la respuesta de las 222 personas con personal a cargo. Para este punto se excluyen preguntas como la edad, genero, tipo de cargo, se selecciona el coeficiente de Pearson, y la prueba significativa lateral. El resultado se evidencia a continuación:

**Cuadro 6.11: Correlaciones totales con escala de felicidad reducida**

Correlaciones con escala de felicidad en el trabajo reducida												
	Q16 - en4	Q16 - en5	Q16 - en14	Q17 - js1	Q17 - js4	Q17 - js5	Q18 - aoc1	Q18 - aoc6	Q18 - aoc8	Q18 - dpt1	Q18 - dpt2	Q18 - dpt3
Q16 - en4	1	,673**	,162*	,434**	,153*	,371**	,265**	,332**	,420**	,241**	,252**	,173**
Q16 - en5	,673**	1	0,102	,620**	,270**	,446**	,453**	,374**	,567**	,231**	,223**	,246**
Q16 - en14	,162*	0,102	1	0,097	0,021	0,078	,179**	,259**	,146*	-,141*	-0,113	-,226**
Q17 - js1	,434**	,620**	0,097	1	,295**	,470**	,439**	,348**	,505**	,195**	,167*	,177**
Q17 - js4	,153*	,270**	0,021	,295**	1	,509**	,369**	,261**	,182**	0,046	0,103	0,004
Q17 - js5	,371**	,446**	0,078	,470**	,509**	1	,475**	,379**	,383**	,174**	0,128	0,097
Q18 - aoc1	,265**	,453**	,179**	,439**	,369**	,475**	1	,438**	,382**	0,091	0,108	0,112
Q18 - aoc6	,332**	,374**	,259**	,348**	,261**	,379**	,438**	1	,574**	0,010	0,053	-0,064
Q18 - aoc8	,420**	,567**	,146*	,505**	,182**	,383**	,382**	,574**	1	0,126	0,032	0,092
Q18 - dpt1	,241**	,231**	-,141*	,195**	0,046	,174**	0,091	0,010	0,126	1	,707**	,572**
Q18 - dpt2	,252**	,223**	-0,113	,167*	0,103	0,128	0,108	0,053	0,032	,707**	1	,674**
Q18 - dpt3	,173**	,246**	-,226**	,177**	0,004	0,097	0,112	-0,064	0,092	,572**	,674**	1
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).												
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).												

**Cuadro 6.12 Correlaciones totales escala de felicidad completa**



**Correlaciones**

	en1	en2	en3	en4	en5	en6	en7	en8	en9	en10	en11	en12	en13	en14	en15	en16	en17	js1	js2	js3	js4	js5	js6	aoc1	aoc2	aoc3	aoc4	aoc5	aoc6	aoc7	aoc8	dpt1	dpt2	dpt3
en1	1	,707	,441	,675	,703	,302	,697	,649	,552	,603	,334	,299	,265	0,131	,315	0,022	,310	,547	,333	,359	,265	,365	,375	,332	,407	,260	,213	,467	,341	,393	,462	0,131	,190	0,111
en2	,707	1	,472	,559	,685	,245	,728	,556	,501	,617	,258	,255	,362	,136	,350	-0,054	,274	,631	,293	,253	,244	,391	,374	,349	,421	,273	,141	,498	,386	,456	,503	0,089	0,102	0,117
en3	,441	,472	1	,423	,392	,287	,351	,358	,332	,324	,344	,338	,208	,217	,220	0,044	,248	,447	,183	,163	0,118	,196	,239	,275	,298	0,119	,224	,269	,256	,270	,344	0,013	0,079	0,014
en4	,675	,559	,423	1	,673	,326	,579	,598	,429	,584	,467	,386	,233	,162	,389	-0,018	,355	,434	,301	,298	,153	,371	,366	,265	,271	,226	,197	,441	,332	,430	,420	,241	,252	,173
en5	,703	,685	,392	,673	1	,289	,751	,694	,563	,689	,340	,280	,323	0,102	,384	-0,093	,240	,620	,394	,418	,270	,446	,478	,453	,473	,254	,170	,550	,374	,497	,567	,231	,223	,246
en6	,302	,245	,287	,326	,289	1	,317	,265	,154	,245	,258	,379	0,065	,456	,225	,242	,210	0,127	0,107	,132	0,055	,157	,167	,182	0,100	,222	0,120	,168	,146	,159	,192	-0,003	0,048	-0,024
en7	,697	,728	,351	,579	,751	,317	1	,628	,496	,689	,405	,297	,359	,192	,404	0,009	,318	,529	,386	,368	,282	,481	,421	,367	,466	,290	,172	,512	,398	,514	,544	,217	0,122	0,105
en8	,649	,556	,358	,598	,694	,265	,628	1	,557	,584	,355	,293	,197	0,100	,320	-0,050	,212	,532	,385	,415	,197	,340	,350	,411	,413	,297	,217	,462	,341	,456	,518	,215	,211	,147
en9	,552	,501	,332	,429	,563	,154	,496	,557	1	,504	,292	,166	,241	0,101	,276	0,054	0,096	,420	,272	,394	,206	,223	,254	,378	,277	,153	0,128	,344	,276	,339	,370	,152	,190	,137
en10	,603	,617	,324	,584	,689	,245	,689	,584	,504	1	,463	,409	,356	,167	,456	0,061	,311	,517	,309	,290	,251	,352	,381	,363	,448	,208	0,102	,489	,393	,492	,538	0,113	0,027	0,055
en11	,334	,258	,344	,467	,340	,258	,405	,355	,292	,463	1	,547	,259	,402	,335	,252	,279	,274	,167	,184	0,052	,212	,224	,242	,268	0,130	0,103	,308	,321	,297	,316	0,123	0,068	-0,011
en12	,299	,255	,338	,386	,280	,379	,297	,293	,166	,409	,547	1	,323	,466	,313	,299	,414	,222	,145	0,085	-0,030	0,113	,153	,184	,169	0,132	,230	,229	,233	,280	,241	-0,062	-0,058	-0,125
en13	,265	,362	,208	,233	,323	0,065	,359	,197	,241	,356	,259	,323	1	,261	,351	0,131	,308	,258	,163	,157	,154	,301	,178	,234	,291	,187	0,087	,309	,199	,262	,236	-0,013	0,023	-0,064
en14	0,131	,136	,217	,162	0,102	,456	,192	0,100	0,101	,167	,402	,466	,261	1	,368	,535	,227	0,097	0,056	0,085	0,021	0,078	0,067	,179	0,040	,147	,145	,147	,259	,181	,146	-,141	-0,113	-,226
en15	,315	,350	,220	,389	,384	,225	,404	,320	,276	,456	,335	,313	,351	,368	1	,260	,319	,266	,219	,221	,169	,164	,189	,156	,167	0,053	,188	,285	,168	,265	,332	0,058	0,016	-0,004
en16	0,022	-0,054	0,044	-0,018	-0,093	,242	0,009	-0,050	0,054	0,061	,252	,299	0,131	,535	,260	1	,305	-0,086	-0,002	-0,050	0,057	-0,070	-0,005	0,005	-0,097	0,011	0,074	-0,047	0,087	0,008	-0,058	-,335	-,291	-,367
en17	,310	,274	,248	,355	,240	,210	,318	,212	0,096	,311	,279	,414	,308	,227	,319	,305	1	,207	,142	0,103	0,069	,133	,231	0,096	0,113	0,094	,198	,214	,174	,179	,222	-0,028	-0,100	-0,120
js1	,547	,631	,447	,434	,620	0,127	,529	,532	,420	,517	,274	,222	,258	0,097	,266	-0,086	,207	1	,360	,392	,295	,470	,406	,439	,513	,267	,164	,455	,348	,442	,505	,195	,167	,177
js2	,333	,293	,183	,301	,394	0,107	,386	,385	,272	,309	,167	,145	,163	0,056	,219	-0,002	,142	,360	1	,404	,323	,449	,499	,395	,304	,326	,177	,425	,418	,402	,471	0,121	0,100	0,101
js3	,359	,253	,163	,298	,418	,132	,368	,415	,394	,290	,184	0,085	,157	0,085	,221	-0,050	0,103	,392	,404	1	,255	,325	,377	,285	,245	0,026	,228	,334	,180	,218	,283	,258	,214	,191
js4	,265	,244	0,118	,153	,270	0,055	,282	,197	,206	,251	0,052	-0,030	,154	0,021	,169	0,057	0,069	,295	,323	,255	1	,509	,509	,369	,291	0,129	0,061	,300	,261	,232	,182	0,046	0,103	0,004
js5	,365	,391	,196	,371	,446	,157	,481	,340	,223	,352	,212	0,113	,301	0,078	,164	-0,070	,133	,470	,449	,325	,509	1	,564	,475	,392	,320	0,069	,436	,379	,394	,383	,174	0,128	0,097
js6	,375	,374	,239	,366	,478	,167	,421	,350	,254	,381	,224	,153	,178	0,067	,189	-0,005	,231	,406	,499	,377	,509	,564	1	,358	,402	,136	,230	,432	,322	,341	,399	,188	,176	,240
aoc1	,332	,349	,275	,265	,453	,182	,367	,411	,378	,363	,242	,184	,234	,179	,156	0,005	0,096	,439	,395	,285	,369	,475	,358	1	,447	,321	0,049	,467	,438	,452	,382	0,091	0,108	0,112
aoc2	,407	,421	,298	,271	,473	0,100	,466	,413	,277	,448	,268	,169	,291	0,040	,167	-0,097	0,113	,513	,304	,245	,291	,392	,402	,447	1	,319	,182	,463	,371	,424	,558	,202	,134	,153
aoc3	,260	,273	0,119	,226	,254	,222	,290	,297	,153	,208	0,130	0,132	,187	,147	0,053	0,011	0,094	,267	,326	0,026	0,129	,320	,136	,321	,319	1	0,099	,296	,347	,407	,395	0,088	0,033	-0,012
aoc4	,213	,141	,224	,197	,170	0,120	,172	,217	0,128	0,102	0,103	,230	0,087	,145	,188	0,074	,198	,164	,177	,228	0,061	0,069	,230	0,049	,182	0,099	1	,280	0,110	,173	,193	,178	,215	,172
aoc5	,467	,498	,269	,441	,550	,168	,512	,462	,344	,489	,308	,229	,309	,147	,285	-0,047	,214	,455	,425	,334	,300	,436	,432	,467	,463	,296	,280	1	,674	,620	,657	,162	,151	0,123
aoc6	,341	,386	,256	,332	,374	,146	,398	,341	,276	,393	,321	,233	,199	,259	,168	0,087	,174	,348	,418	,180	,261	,379	,322	,438	,371	,347	0,110	,674	1	,713	,574	0,010	0,053	-0,064
aoc7	,393	,456	,270	,430	,497	,159	,514	,456	,339	,492	,297	,280	,262	,181	,265	0,008	,179	,442	,402	,218	,232	,394	,341	,452	,424	,407	,173	,620	,713	1	,686	,171	0,082	0,054
aoc8	,462	,503	,344	,420	,567	,192	,544	,518	,370	,538	,316	,241	,236	,146	,332	-0,058	,222	,505	,471	,283	,182	,383	,399	,382	,558	,395	,193	,657	,574	,686	1	0,126	0,032	0,092
dpt1	0,131	0,089	0,013	,241	,231	-0,003	,217	,215	,152	0,113	0,123	-0,062	-0,013	-,141	0,058	-,335	-0,028	,195	0,121	,258	0,046	,174	,188	0,091	,202	0,088	,178	,162	0,010	,171	0,126	1	,707	,572
dpt2	,190	0,102	0,079	,252	,223	0,048	0,122	,211	,190	0,027	0,068	-0,058	0,023	-0,113	0,016	-,291	-0,100	,167	0,100	,214	0,103	0,128	,176	0,108	,134	0,033	,215	,151	0,053	0,082	0,032	,707	1	,674
dpt3	0,111	0,117	0,014	,173	,246	-0,024	0,105	,147	,137	0,055	-0,011	-0,125	-0,064	-,226	-0,004	-,367	-0,120	,177	0,101	,191	0,004	0,097	,240	0,112	,153	-0,012	,172	0,123	-0,064	0,054	0,092	,572	,674	1

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El siguiente paso dentro del análisis factorial exploratorio consiste en obtener las varianzas. Para este trabajo se crearon dos macros: La felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico, no obstante, también se pidió al sistema efectuar el cálculo de cada uno de los componentes de las variables de felicidad en el trabajo, es decir, compromiso, satisfacción laboral y compromiso afectivo organizacional.

La correlación bivariada se define como la medida de fuerza de la relación entre dos variables (Eragroup), es decir, el efecto simultaneo de una variable cuando la otra cambia. Cuando estas se correlacionan puede existir un resultado positivo o negativo, el primer caso significa que a medida que una de las variables aumenta o disminuye, la otra tiene el mismo efecto, el segundo caso, se traduce en variables inversas, cuando una de estas tiene un efecto, la otra muestra el efecto contrario.

En la siguiente tabla se puede evidenciar las correlaciones de Pearson, tanto a nivel de componentes de las variables, como a nivel general:

**Cuadro 6.13 Correlaciones componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo completa**

Correlaciones					
		COMP.	SATIS. LAB	COMP. AFEC. ORGAN.	DESPREND
COMP.	Correlación de Pearson	1	0,531**	0,617**	0,061
SATIS.LAB	Correlación de Pearson	0,531**	1	0,641**	0,228**
COMP.AFEC.ORGAN	Correlación de Pearson	0,617**	0,641**	1	0,167*
DESPREND	Correlación de Pearson	0,061	0,228**	0,167*	1

**Cuadro 6.14 Correlaciones variables generales, escala de felicidad en el trabajo completa**

Correlaciones			
		FEL.TRAB	DESPREND.
FEL.TRAB	Correlación de Pearson	1	0,139*
DESPREND.	Correlación de Pearson	0,139*	1

**Cuadro 6.15 Correlaciones componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo reducida**

Correlaciones con escala de felicidad en el trabajo reducida					
		COMP.	SATIS. LAB	COMP. AFEC. ORGAN.	DESPRENDIMIENTO
COMP.	Correlación de Pearson	1	0,455**	0,557**	0,139*
SATIS.LAB	Correlación de Pearson	0,455**	1	0,582**	0,168*
COMP.AFEC.ORGAN	Correlación de Pearson	0,557**	0,582**	1	0,086
DESPREND	Correlación de Pearson	0,139*	0,168*	0,086	1

Uno de los métodos de correlación de coeficiente es el de Pearson, este se define como un número entre -1 y 1 que indica el grado en que las dos variables están relacionadas linealmente (QuestionPro). Los valores cercanos a +1 o -1 indican una relación fuerte. Esto nos permite definir que para el presente estudio algunas de las variables de la felicidad en el trabajo tiene una correlación entre ellas, se puede considerar alta aquellos resultados superiores a 0.5, es decir, el compromiso con la satisfacción laboral, el compromiso con el compromiso afectivo organizacional y la satisfacción con el compromiso afectivo organizacional, sin embargo, al validar la correlación entre el desprendimiento y las demás el resultado fue inferior a 0.3 tanto para la escala completa

como para la reducida, en otras palabras, el nivel de correlación es significativo pero bajo para la investigación que se está desarrollando.

Para el caso de las variables generales, Felicidad en el trabajo y desprendimiento psicológico laboral, la correlación de Pearson alcanzada fue del 0.139\* y 0.151\* usando la escala de felicidad reducida lo que se traduce, en un nivel de correlación significativo, pero bajo para la presente investigación.

Al elevar el coeficiente de Pearson al cuadrado, se determina el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra, dicho en otras palabras, es la variación de la proporción en Y explicada por X, (Gestión de operaciones, 2015) los resultados de este procedimiento fueron:

**Cuadro 6.16 Correlaciones al cuadrado componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo completa**

Correlaciones <sup>2</sup>					
		COMP.	SATIS. LAB	COMP. AFEC. ORGAN.	DESPREND.
COMP.	Correlación de Pearson	1,000	0,282	0,381	0,004
SATIS.LAB	Correlación de Pearson	0,282	1,000	0,411	0,052
COMP.AFEC.ORGAN	Correlación de Pearson	0,381	0,411	1,000	0,028
DESPREND	Correlación de Pearson	0,004	0,052	0,028	1,000

**Cuadro 6.17 Correlaciones al cuadrado variables generales, escala de felicidad en el trabajo completa**

Correlaciones <sup>2</sup>			
		FEL.TRAB	DESPREND.
FEL.TRAB	Correlación de Pearson	1	0,019
DESPREND.	Correlación de Pearson	0,019	1

**Cuadro 6.18 Correlaciones al cuadrado componentes de las variables, escala de felicidad en el trabajo reducida**

Correlaciones <sup>2</sup>					
		COMP.	SATIS. LAB	COMP. AFEC. ORGAN.	DESPREND.
COMP.	Correlación de Pearson	1,000	0,207	0,310	0,019
SATIS.LAB	Correlación de Pearson	0,207	1,000	0,339	0,028
COMP.AFEC.ORGAN	Correlación de Pearson	0,310	0,339	1,000	0,007
DESPREND	Correlación de Pearson	0,019	0,028	0,007	1,000

**Cuadro 6.19 Correlaciones al cuadrado variables generales, escala de felicidad en el trabajo reducida**

Correlaciones <sup>2</sup>			
		FEL.TRAB	DESPREND.
FEL.TRAB	Correlación de Pearson	1	0,023
DESPREND.	Correlación de Pearson	0,023	1

La prueba de Kaiser – Meyer – Olkin, compara las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial, es un índice utilizado para determinar si el análisis del factor es apropiado. El KMO debe ser igual a 0 y los valores aceptables son aquellos que estén por encima de 0.7. La prueba de esfericidad de Bartlett muestra si los datos se adecuan para hacer un análisis factorial.

**Cuadro 6.20 Prueba de KMO y Bartlett felicidad en el trabajo, escala completa y reducida**

Felicidad en el trabajo					
Escala completa			Escala reducida		
Prueba de KMO y Bartlett			Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,908	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,819
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3671,917	Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	698,470
	gl	465		gl	36
	Sig.	0,000		Sig.	0,000

**Cuadro 6.21 Prueba de KMO y Bartlett desprendimiento psicológico**

Desprendimiento Psicológico Laboral		
Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,707
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	292,043
	gl	3
	Sig.	0,000

Las tablas anteriores reflejan un índice KMO adecuado para el muestreo, ya que, están por encima de 0.7, al mismo tiempo el nivel de significancia de la prueba de Bartlett es 0, y el nivel permitido es menor a 0.05. Lo que significa que es posible hacer un análisis factorial confirmatorio.

Respecto al análisis de fiabilidad se pidió al sistema SPSS calcular el alfa de Cronbach, este permite ver el nivel de consistencia interna, que tan interrelacionados están los ítems. Permite evaluar que tanto mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba si se excluye un ítem. A continuación, se comparten los índices para las variables de la presente investigación.

**Cuadro 6.22 Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad felicidad en el trabajo, escala completa**

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Felicidad en el Trabajo	0.925	en1	0,728	0,708	0,920
		en2	0,722	0,691	0,920
		en3	0,484	0,487	0,923
		en4	0,639	0,661	0,921
		en5	0,791	0,753	0,919
		en6	0,690	0,373	0,925
		en7	0,719	0,758	0,919
		en8	0,693	0,676	0,920
		en9	0,636	0,538	0,922
		en10	0,708	0,714	0,920
		en11	0,488	0,514	0,922
		en12	0,614	0,471	0,923
		en13	0,603	0,424	0,924
		en14	0,724	0,351	0,925
		en15	0,569	0,475	0,923
		en16	0,648	0,116	0,929
		en17	0,581	0,386	0,924
		js1	0,581	0,643	0,922
		js2	0,551	0,506	0,923
		js3	0,652	0,419	0,924
		js4	0,673	0,353	0,924
		js5	0,697	0,538	0,922
		js6	0,682	0,537	0,922
		aoc1	0,561	0,543	0,922
		aoc2	0,509	0,544	0,922
		aoc3	0,541	0,379	0,925
		aoc4	0,728	0,268	0,926
		aoc5	0,704	0,673	0,920
		aoc6	0,732	0,579	0,922
		aoc7	0,751	0,650	0,921
		aoc8	0,727	0,680	0,921

**Cuadro 6.23 Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad felicidad en el trabajo, escala reducida**

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Felicidad en el Trabajo	0,815	en4	0,674	0,531	0,795
		en5	0,799	0,662	0,776
		en14	0,795	0,200	0,835
		js1	0,614	0,617	0,793
		js4	0,753	0,388	0,810
		js5	0,673	0,593	0,787
		aoc1	0,579	0,579	0,789
		aoc6	0,600	0,578	0,788
aoc8	0,613	0,616	0,785		

**Cuadro 6.24: Correlaciones ítem total y extracción de comunalidad desprendimiento psicológico laboral**

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Desprendimiento Psicológico	0,849	dpt1	0,751	0,700	0,805
		dpt2	0,828	0,779	0,727
		dpt3	0,724	0,675	0,828

Los resultados son satisfactorios, ya que, están sobre 0.8 que es el valor aceptable para escalas nuevas y para antiguas sobre 0.85.

Al efectuar el proceso de reducción de las dimensiones a través de la extracción de comunalidad, esta muestra la varianza explicada por cada ítem. Los valores deberían ser principalmente superiores a 0.5. Las anteriores tablas muestran el resultado para la presente investigación. La extracción de comunalidad para la felicidad en el trabajo, escala completa, presenta algunos ítems con resultados no por encima de 0.5 pero muy cercanos al límite, no obstante, la escala de desprendimiento y de Felicidad en el trabajo reducida cumplen con las expectativas.



El siguiente procedimiento efectuado dentro del programa SPSS, fue hallar la varianza total explicada para cada una de las variables, para la felicidad en el trabajo empleando la escala completa se alcanza un 65% de explicación con los primeros siete componentes, respecto a la escala reducida 3 de sus componentes explican el 67.7% y para el caso del desprendimiento existe un factor principal, el primer componente el cual justifica el 77%, esto se refleja en los cuadros 6.24, 6.25 y 6.26.

**Cuadro 6.25: Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala completa**

<b>Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala completa</b>									
	<b>Autovalores iniciales</b>			<b>Sumas de cargas al cuadrado de la extracción</b>			<b>Sumas de cargas al cuadrado de la rotación</b>		
	<b>Total</b>	<b>% de varianza</b>	<b>% acumulado</b>	<b>Total</b>	<b>% de varianza</b>	<b>% acumulado</b>	<b>Total</b>	<b>% de varianza</b>	<b>% acumulado</b>
1	10,894	35,142	35,142	10,894	35,142	35,142	6,576	21,212	21,212
2	2,690	8,676	43,818	2,690	8,676	43,818	3,894	12,561	33,773
3	1,817	5,860	49,677	1,817	5,860	49,677	2,885	9,308	43,081
4	1,450	4,677	54,354	1,450	4,677	54,354	2,758	8,896	51,977
5	1,154	3,722	58,076	1,154	3,722	58,076	1,564	5,046	57,023
6	1,110	3,579	61,655	1,110	3,579	61,655	1,358	4,380	61,403
7	1,013	3,268	64,923	1,013	3,268	64,923	1,091	3,520	64,923
8	0,924	2,982	67,905						
9	0,885	2,856	70,761						
10	0,809	2,610	73,371						
11	0,729	2,353	75,723						
12	0,676	2,182	77,905						
13	0,647	2,088	79,993						
14	0,611	1,970	81,963						
15	0,555	1,789	83,752						
16	0,519	1,675	85,427						
17	0,477	1,538	86,965						
18	0,429	1,384	88,349						
19	0,405	1,307	89,656						
20	0,362	1,169	90,824						
21	0,358	1,154	91,979						
22	0,334	1,079	93,057						
23	0,321	1,035	94,092						

24	0,305	0,985	95,077						
25	0,277	0,895	95,971						
26	0,262	0,845	96,816						
27	0,258	0,833	97,649						
28	0,222	0,717	98,366						
29	0,201	0,647	99,013						
30	0,173	0,560	99,573						
31	0,132	0,427	100,000						

**Cuadro 6.26: Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala reducida**

Varianza total explicada Felicidad en el trabajo escala reducida									
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,940	43,772	43,772	3,940	43,772	43,772	2,754	30,604	30,604
2	1,132	12,574	56,346	1,132	12,574	56,346	2,033	22,584	53,188
3	1,029	11,432	67,779	1,029	11,432	67,779	1,313	14,591	67,779
4	0,752	8,351	76,130						
5	0,597	6,631	82,761						
6	0,509	5,650	88,411						
7	0,442	4,912	93,323						
8	0,360	4,003	97,326						
9	0,241	2,674	100,000						

**Cuadro 6.27: Varianza total explicada Desprendimiento Psicológico**

Varianza total explicada Desprendimiento Psicológico						
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,303	76,783	76,783	2,303	76,783	76,783
2	0,430	14,349	91,132			
3	0,266	8,868	100,000			

Los cuadros 6.29, 6.30 y 6.31 reflejan la matriz de componente para cada una de las variables del presente trabajo, esta muestra los componentes o factores que se identificaron en el análisis, generalmente el valor del componente debe ser superior a 0.7.

Dentro de las mismas tablas, se puede apreciar la matriz de componentes rotados, esta identificó siete factores que explican la mayor información posible contenida en los datos iniciales para la felicidad en el trabajo, la variable ha convergido en 12 iteraciones.

Respecto a la escala reducida se pueden evidenciar tres componentes y la rotación ha convergido en 4 iteraciones. Para la variable de desprendimiento psicológico al ser tan corto el instrumento no permitió la rotación de la matriz.

**Cuadro 6.28: Matriz de componente y componente rotado felicidad en el trabajo escala completa**

Felicidad en el trabajo escala completa														
Matriz de componente <sup>a</sup>							Matriz de componente rotado <sup>a</sup>							
Componente							Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
en1	0,77	0,01	-0,35	0,01	0,01	0,10	0,08	0,80	0,14	0,18	0,09	0,08	0,11	-0,05
en2	0,76	-0,05	-0,29	-0,09	-0,17	-0,01	0,15	0,75	0,23	0,17	0,00	0,24	-0,01	-0,13
en3	0,52	0,19	-0,18	-0,07	0,14	0,10	0,33	0,52	0,07	0,06	0,19	0,07	0,26	-0,31
en4	0,72	0,14	-0,31	-0,04	0,07	0,04	0,06	0,73	0,16	0,07	0,17	0,11	0,18	-0,04
en5	0,83	-0,11	-0,29	0,00	-0,05	0,05	-0,03	0,80	0,27	0,24	0,02	0,10	0,04	0,05
en6	0,37	0,43	0,04	0,03	0,15	0,55	0,19	0,33	-0,02	0,11	0,62	-0,27	0,09	-0,33
en7	0,81	0,00	-0,20	0,00	-0,12	0,01	0,01	0,73	0,28	0,24	0,11	0,20	0,01	0,01
en8	0,74	-0,06	-0,28	-0,07	0,12	0,14	-0,12	0,75	0,29	0,13	0,07	-0,09	0,11	0,09
en9	0,60	-0,04	-0,31	0,03	-0,05	0,17	-0,37	0,67	0,17	0,11	0,11	-0,10	-0,11	0,33
en10	0,77	0,09	-0,20	-0,06	-0,21	-0,09	-0,12	0,69	0,30	0,12	0,15	0,30	-0,06	0,12
en11	0,52	0,44	0,03	-0,06	-0,05	0,02	-0,12	0,37	0,22	-0,03	0,51	0,19	0,04	0,05
en12	0,45	0,61	0,07	-0,07	0,07	-0,05	0,13	0,28	0,14	-0,10	0,59	0,28	0,24	-0,15
en13	0,44	0,21	0,09	0,08	-0,43	-0,40	0,09	0,21	0,16	0,17	0,17	0,68	-0,10	0,02
en14	0,29	0,67	0,35	0,06	-0,02	0,22	-0,11	0,03	0,14	0,03	0,84	0,06	0,01	-0,01
en15	0,49	0,38	-0,06	0,19	-0,11	-0,26	-0,27	0,34	0,10	0,06	0,38	0,39	0,08	0,36
en16	0,06	0,66	0,33	0,24	-0,09	0,08	-0,17	-0,16	-0,05	0,04	0,76	0,16	-0,02	0,14
en17	0,39	0,44	0,00	0,14	0,01	-0,36	0,29	0,20	-0,01	0,06	0,31	0,55	0,35	-0,11
js1	0,71	-0,19	-0,13	0,02	-0,04	0,00	0,14	0,60	0,27	0,33	-0,06	0,13	0,08	-0,09

js2	0,56	-0,26	0,28	0,19	0,22	0,01	-0,11	0,19	0,43	0,49	0,04	-0,08	0,22	0,16
js3	0,48	-0,17	-0,11	0,42	0,29	0,04	-0,34	0,39	0,08	0,40	0,04	-0,18	0,26	0,48
js4	0,40	-0,31	0,27	0,54	-0,21	0,08	0,08	0,09	0,07	0,80	0,01	0,10	-0,08	0,07
js5	0,60	-0,31	0,26	0,29	-0,19	0,09	0,22	0,26	0,27	0,72	0,00	0,13	-0,04	-0,15
js6	0,59	-0,23	0,17	0,45	0,11	-0,04	0,17	0,27	0,17	0,70	0,02	0,10	0,29	0,02
aoc1	0,59	-0,20	0,29	0,03	-0,14	0,26	-0,05	0,29	0,44	0,47	0,15	-0,08	-0,18	-0,06
aoc2	0,61	-0,25	0,11	-0,11	-0,06	-0,11	0,19	0,36	0,45	0,31	-0,11	0,20	0,07	-0,18
aoc3	0,41	-0,10	0,34	-0,35	-0,01	0,24	0,25	0,14	0,52	0,15	0,11	-0,09	-0,06	-0,45
aoc4	0,28	0,13	0,03	0,14	0,71	-0,29	0,14	0,09	0,13	0,05	0,09	0,01	0,83	0,06
aoc5	0,72	-0,17	0,24	-0,16	0,13	-0,19	-0,12	0,34	0,69	0,23	0,03	0,14	0,19	0,10
aoc6	0,61	-0,09	0,47	-0,31	0,04	-0,04	-0,18	0,15	0,80	0,16	0,18	0,05	0,01	0,01
aoc7	0,69	-0,12	0,31	-0,36	0,04	-0,10	-0,15	0,30	0,79	0,11	0,09	0,10	0,04	0,01
aoc8	0,73	-0,15	0,17	-0,31	0,13	-0,14	-0,08	0,41	0,71	0,11	0,01	0,11	0,16	0,00

**Cuadro 6.29: Matriz de componente y componente rotado felicidad en el trabajo escala reducida**

Felicidad en el trabajo escala reducida						
Matriz de componente <sup>a</sup>				Matriz de componente rotado <sup>a</sup>		
Componente				Componente		
	1	2	3	1	2	3
en4	0,668	0,310	-0,363	0,816	0,031	0,082
en5	0,806	0,144	-0,357	0,861	0,237	0,037
en14	0,249	0,521	0,680	0,011	-0,038	0,891
js1	0,749	-0,016	-0,230	0,692	0,367	0,032
js4	0,500	-0,669	0,235	0,022	0,867	-0,034
js5	0,713	-0,399	0,071	0,368	0,732	0,048
aoc1	0,685	-0,194	0,268	0,313	0,622	0,306
aoc6	0,671	0,179	0,343	0,394	0,354	0,565
aoc8	0,736	0,259	-0,067	0,692	0,202	0,306

**Cuadro 6.30: Matriz de componente y componente rotado desprendimiento psicológico laboral**

<b>Matriz de componente: Desprendimiento Psicológico Laboral</b>	
	Componente
	1
dpt1	0,867
dpt2	0,910
dpt3	0,851

## **Análisis Factorial Confirmatorio**

El análisis factorial confirmatorio, es un procedimiento basado en los modelos de ecuaciones estructurales, su propósito principal es analizar las relaciones entre un conjunto de indicadores o variables observadas y una o más variables latentes o factores. Algo importante por mencionar es que los indicadores pueden ser como en el caso de esta investigación, los ítems de un test, las puntuaciones de distintas escalas o los resultados de instrumentos conductuales. (Arias, B, 2008, p.76)

Para la realización del análisis Factorial Confirmatorio se utilizó el software LISREL teniendo en cuenta la escala de felicidad reducida propuesta por Salas y Alegre en el 2018.

Para medir la calidad de ajuste se realizan tres tipos análisis: ajuste absoluto, ajuste incremental y ajuste de parsimonia (Hair et al., 1999). En la siguiente tabla se pueden ver los criterios de aceptación:

**Tabla 6.1: Índices de calidad de ajuste**

<b>Índice</b>	<b>Criterio</b>
<b>Ajuste Absoluto</b>	
Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) NO significativos	Al menos $p > 0,005$
Índices de bondad del ajuste (Normed Fit Index-NFI)	Mayores de 0,9
Error de aproximación cuadrático medio (RMR)	Menor a 0,08

Error cuadrático medio (RMSEA)	Valores entre 0,05 o 0,08 se consideran aceptables
<b>Ajuste Incremental</b>	
Índice de ajuste comparado (CFI)	Mayores de 0,9
Índice de bondad del ajuste (GFI)	Mayores de 0,9 (escalas probadas) Mayores a 0,87 (escalas nuevas)
Índice ajustado de bondad del ajuste (AGFI)	Mayores de 0,9 (escalas probadas) Mayores a 0,87 (escalas nuevas)
<b>Ajuste de Parsimonia</b>	
chi- cuadrado normada	Entre 1 y 3 Perfecto Entre 2 y 5 Aceptable Mayor a 5 Mal

Fuente: Tomado de Barrera. A, Santa. L & Arias. A. (2019)

El Alpha de Cronbach, la Fiabilidad Compuesta y Varianza Extraída, se utilizan para medir la fiabilidad de las escalas mediante la revisión de la consistencia interna. De acuerdo con los criterios y recomendaciones de Hair, *et al.* (1999) a continuación se muestra un resumen de los indicadores y sus criterios de evaluación.

**Tabla 6.2 Indicadores de medición de fiabilidad de escalas**

Índice	Criterio
Alpha de Cronbach	Escala Nueva <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor de 0,8</li> </ul> Escala Probada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor de 0,9 → aceptables</li> <li>• Mayor de 0,95 → perfecta</li> </ul>
Fiabilidad Compuesta	Mayores de 0,6
Varianza Extraída	Mayores a 0,6

Fuente: Tomado a partir de Barrera. A, Santa. L & Arias. A. (2019)

En el cuadro siguiente se muestran las cargas factoriales, el estadístico “t” y Alfa de Cronbach del modelo propuesto:

**Cuadro 6.33 AFC escala reducida de felicidad en el trabajo y desprendimiento psicológico laboral**

Variable	Ítems	Escala inicial		
		$\Lambda$	Valor t	$R^2$
Desprendimiento	dpt1	0.99	0.059	0.9705
	dpt2	1.00	4.665	0.9946
	dpt3	0.66	2.678	0.4571
Felicidad en el trabajo	en4vi2	1.12	-0.344	1.2635
	en5de2	0.75	3.144	0.5642
	en14ab5	0.18	1.764	0.03350
	js1	0.73	2.996	0.5284
	js4	0.44	3.087	0.1973
	js5	0.65	3.326	0.4245
	aoc1	0.64	3.071	0.4085
	aoc6	0.60	3.137	0.3591
	aoc8	0.69	3.062	0.4823
Bondad de Ajuste	$S-B_{\chi^2}(43)=$	126.5827		
	Rmseca=	0.0937		
	CFI=	0.9446		
	IFI=	0.9454		
	GFI=	0.8963		
	AGFI=	0.8119		
	$S-B_{\chi^2}/g.l.=$	2.9437		

A pesar de que el RMSEA está un poco por encima 0.08, los demás indicadores de ajuste son adecuados para la presente investigación. Lo que significa que el modelo tiene

un nivel de ajuste dentro de los límites. Adicionalmente se parte del hecho de que la escalas han sido validadas en otras investigaciones previas.

La consistencia interna se calculó mediante el análisis Alpha de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la varianza extraída. En el cuadro 6.31 se observan los niveles alcanzados para la escala.

**Cuadro 6.34 Indicadores de fiabilidad escala de desprendimiento psicológico y felicidad en el trabajo reducida**

Variable	Escala inicial		
	Alpha de Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Varianza Extraída
<b>Desprendimiento</b>	0.849	0,923	0,805
<b>Felicidad en el Trabajo</b>	0.815	0,875	0,470

Lo anterior nos permite ver que los resultados son óptimos para alfa de Cronbach están por encima de 0.8, se puede resaltar que la escala de desprendimiento es relativamente nueva, al revisar la fiabilidad compuesta se identifica que es superior a 0.6, no obstante, hay que prestar atención a la varianza extraída de la felicidad en el trabajo, está un poco por debajo del límite.

Es pertinente mencionar que la variable de desprendimiento psicológico había tenido resultados en el Cuestionario de experiencias de recuperación, preparada por Saenz Vergel y otros (2010), que permiten garantizar las propiedades psicométricas de la escala. Un Alfa de Cronbach de 0.82 y una varianza extraída de 0.61. Valores no muy distantes a los obtenidos en el presente estudio.

Para analizar la validez discriminante de una escala se puede realizar el test de la varianza extraída. La idea es revisar que la correlación al cuadrado entre las dimensiones



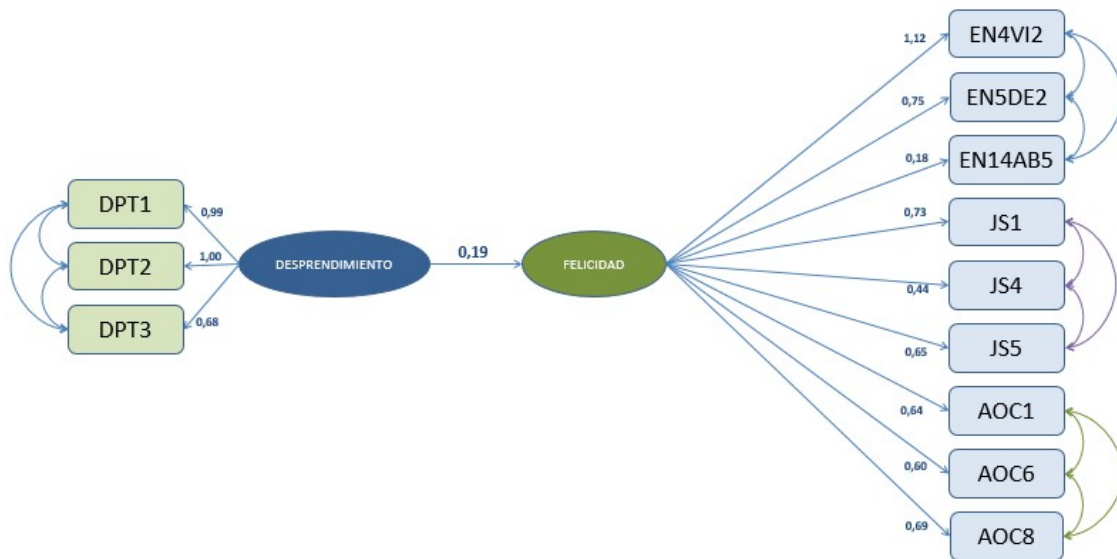
no supera la varianza extraída, en este caso 0.805 para desprendimiento y 0.47 para felicidad en el trabajo, a continuación, se comparte el resultado para el presente trabajo de investigación, cumpliendo este lo anterior.

**Cuadro 6.35 Varianza extraída vs cuadrado de las correlaciones felicidad en el trabajo escala reducida y desprendimiento psicológico laboral**

VARIANZA EXTRAIDA vs CORRELACION AL CUADRADO		Desprendimiento	Felicidad en el Trabajo
		0,81	0,47
Desprendimiento	0,805	1	0,023
Felicidad en el Trabajo	0,470	0,023	1

En seguida, se presenta el gráfico con carga factorial:

**Figura 6.2: Modelo estructural**



Fuente: elaboración propia

El modelo planteado muestra la relación de efecto directo entre las variables latentes, desprendimiento psicológico y felicidad en el trabajo, refleja los indicadores de cada una de estas, para el caso de la felicidad en el trabajo se utilizan los de la escala reducida, se puede evidenciar los  $\lambda$  de cada ítem, la carga factorial fue de 0.19, no obstante, y dado que está última no es significativa al reflejar un valor de T de 1.95, no se puede corroborar la hipótesis para el estudio específico.

## 7. Conclusiones y recomendaciones

Este capítulo está destinado a la publicación y análisis de los principales resultados de la investigación a modo de conclusión. Pretende informar sobre el cumplimiento de los objetivos planteados al inicio del presente documento, revisar los aportes a la disciplina, mencionar las principales limitaciones y motivar investigaciones futuras.

Los objetivos secundarios fueron cubiertos principalmente durante la presentación del marco teórico, se caracterizó la felicidad en el trabajo, presentando desde los primeros pensamientos de felicidad hasta los componentes y causas de esta. Esto mismo sucedió con el desprendimiento psicológico, se presentó información teórica sobre el estrés, el modelo estresor – distanciamiento, la escala de medición del mismo.

La percepción de los profesionales respecto a la felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico se indagó mediante la aplicación de dos instrumentos previamente diseñados y probados por otros investigadores. Para la variable de felicidad se utilizó una escala midiendo, el compromiso, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, en total fueron 31 preguntas. No obstante, para el análisis factorial exploratorio y confirmatorio se empleó la misma escala de felicidad desarrollada por Salas (2017) pero en su versión corta SHAW (2018), la cual consta de 9 ítems. Para la variable de desprendimiento psicológico se emplearon 3 preguntas. Todas las posibles respuestas fueron parte de una escala Likert.

El muestreo para la investigación fue tipo bola de nieve, logrando 387 respuestas como muestra, el filtro inicial para el análisis fue si tenían personal a cargo o si sus actividades

dependían del trabajo de otros. Luego de este filtró inicial se obtuvo una muestra de 222. Con esto se procedió con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. El primero de estos se hizo en SPSS el otro en LISREL. Los resultados de este análisis permiten concluir que la hipótesis planteada no puede ser confirmada como verdadera para el contexto de estudio.

Lo anterior se explica con base en los resultados del análisis exploratorio y confirmatorio. A pesar de que según los antecedentes teóricos de autores como Warr (2013) y Parker & Hyett (2011) existía la posibilidad de encontrar una causalidad entre la felicidad en el trabajo y el desprendimiento psicológico esto no fue así para la muestra en la que se aplicaron los instrumentos. Warr mediante su analogía vitamínica menciona como las metas generadas externamente, tales como, demandas externas, desafío, baja carga o sobrecarga de trabajo, conflicto del rol, conflicto trabajo casa influyen en la felicidad o infelicidad laboral (2013), además, Parker y Hyett reconocieron la intrusión del trabajo en la vida privada como antecedente positivo y negativo del bienestar laboral (2011), no obstante, el resultado exploratorio y confirmatorio muestra que la correlación entre las variables fue de 0.139\* y 0.151\*, (empleando la escala de felicidad en el trabajo completa y reducida respectivamente), aunque fue significativa al 95%, es baja pues es lejana a 1. Sin embargo, al hacer el análisis de causalidad la carga factorial entre la felicidad y el desprendimiento fue de 0.19, pero no es significativa dado que el valor de T es de tan solo 1.95 por lo cual se puede decir q para este estudio la hipótesis planteada no se cumple.

Al intentar hablar de distanciamiento psicológico, es preciso mencionar los niveles de estrés, ya que como se mencionó en el capítulo cuatro, este tiene implicaciones en el proceso de recuperación, el cual se da a través del desprendimiento psicológico, variable latente del presente trabajo, existen estudios que establecen que cuando hay resultados negativos las personas tienden a empeorar en su trabajo, mientras los optimistas siguen igual, con base en esto Sanín, López y Gómez (2016) concluyen que el optimismo se convierte entonces en una barrera contra el estrés. Ahora bien, existen también estudios que revelan que los colombianos tienen un alto nivel de optimismo, así lo confirmó la encuesta Gallup Global Emotions durante el 2019, clasificando a Colombia dentro de los 10 países más positivos. Esto da la posibilidad de pensar que se deben crear otro tipo de

filtros y cuestionamientos antes de aplicar una medición de distanciamiento Psicológico laboral.

Otro aspecto importante para resaltar es la edad de las personas que respondieron la encuesta, aproximadamente el 77% están entre los 25 y 40 años de edad, es decir, pertenecen a la generación *millennials*. Una de las principales características de estas personas es que buscan libertad en su trabajo, flexibilización de horarios y locaciones, priorizan la vida personal sobre la laboral. De hecho, un estudio de Deloitte confirma que esta búsqueda de equilibrio personal y trabajo es una de las razones que lleva a los *millennials* a permanecer poco tiempo en una posición, son dos veces más propensos a dejar sus trabajos que la generación anterior. (Deloitte, 2015), este es un fenómeno que pudo afectar los niveles de felicidad y desprendimiento, es posible que al ser este equilibrio un factor tan radical en la permanencia o no dentro de las organizaciones, se deban establecer ciertos criterios antes de la medición de la incidencia del desprendimiento en los niveles de felicidad en el trabajo para esta generación.

Hoy por hoy, la felicidad en el trabajo es un tema en auge, que se está tornando como estrategia de negocio o de desarrollo organizacional. El Congreso Latinoamericano de Felicidad Organizacional y Bienestar Corporativo (CLAFO) afirma que, la búsqueda del bienestar de las personas en su ámbito laboral se ha convertido prácticamente en un movimiento mundial. La presente investigación resultó significativa para la gerencia de recursos humanos y en general para la administración, puesto que, dio a conocer que para cierto grupo de personas principalmente de la ciudad de Bogotá, los niveles de desprendimiento psicológico no influyen en gran proporción con sus niveles de felicidad en el trabajo.

Lo anterior permitirá a las organizaciones intrigarse por la necesidad de satisfacer las aspiraciones laborales de una nueva generación como los *millennials*, satisfaciendo de esta manera algunos objetivos como el desarrollo de estrategias organizacionales que se conviertan en ventajas competitivas o sencillamente la prevención de inconvenientes como el abandono laboral. Todo esto debido a que el resultado de la presente investigación da pie para evaluar la posibilidad de que las organizaciones se han venido

enfrentando a un cambio generacional, y que las expectativas de esta nueva fuerza laboral son diferentes a la de décadas anteriores.

Por otra parte y con base en algunos comentarios recibidos directamente de los participantes, se puede decir que una parte de ellos logró reflexionar sobre que tanto el desconectarse mentalmente de su trabajo en momentos personales afectaba sus niveles de felicidad en el trabajo, adoptaron en su mayoría posiciones de reflexión, sobre sus prácticas laborales y empleadores, permitiéndoles en algunos casos identificar sus prioridades en sus próximas experiencias laborales, algunos, principalmente aquellos con gran cantidad de personas a cargo despertaron la inquietud de conocer los resultados de sus equipo de trabajo, esto con el fin de revisar qué condiciones pueden ser susceptibles de mejora, en pro del bienestar laboral y por ende de las organizaciones.

Una de las limitaciones es el sesgo generado por la concepción de felicidad de los participantes, generalmente las personas se quieren mostrar más felices de lo que realmente son (Avia & Vásquez, 2011, citado por Sanín A, 2017). Kahneman describe esto como un error cognitivo que consiste en “la distorsión de la importancia que un aspecto puede tener sobre nuestra felicidad en el momento en que se está pensando” (citado por Ramírez, L, s.f.). Al indagar sobre felicidad en la presente investigación es probable que la muestra haya estado limitada por este sesgo. Por otra parte, el muestreo tipo bola de nieve puede llegar a ser una limitación en lo referente a diversidad de participantes, ya que en algunas ocasiones los sujetos pueden compartir algunos rasgos o características, por ejemplo, las condiciones laborales, obteniendo de esta manera un solo subgrupo de la población.

Esta investigación da pie a futuras investigaciones en lo referente al distanciamiento psicológico laboral, la felicidad en el trabajo y las posiciones de las futuras generaciones frente a lo que consideran prioritario en un trabajo. Una futura posible investigación es aplicar los instrumentos en proporciones similares a personas de las diferentes generaciones, con el fin, de validar las diferencias y preferencias de cada una de estas. También se pueden hacer análisis sobre posibles diferencias en los resultados de la presente investigación respecto a variables como edad, ocupación, tipo de contrato. Por otra parte, sería de gran valor replicar el trabajo hecho para las 165 personas sin

personal a cargo. Para terminar y debido a que la mayoría de las personas que respondieron la encuesta estaban en Bogotá, sería un gran avance evaluar la fiabilidad de las escalas en diferentes ciudades de Colombia, para así poder conocer el impacto cultural en cada una de las variables trabajadas.





## A. Anexo: Encuesta aplicada



### DESPRENDIMIENTO PSICOLÓGICO Y FELICIDAD EN EL TRABAJO

Buen día. Completar este cuestionario no le tomará mas de 12 minutos. Le agradecemos mucho tomarse ese tiempo para su participación.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Autorizo mi participación en la investigación: "EVALUACIÓN DE LA INFLUENCIA DEL NIVEL DE DESPRENDIMIENTO PSICOLÓGICO EN LA FELICIDAD EN EL TRABAJO ", a cargo de la estudiante Laura Alejandra Cárdenas Cubaque y el profesor Edison Jair Duque Oliva profesor de la Universidad Nacional de Colombia.

El objetivo de esta investigación es medir la influencia del nivel de desprendimiento psicológico en la felicidad en el trabajo.

Si tiene alguna pregunta sobre el cuestionario, puede comunicarse con los Email: [lcardenascu@unal.edu.co](mailto:lcardenascu@unal.edu.co) y [ejduqueo@unal.edu.co](mailto:ejduqueo@unal.edu.co)

Comprendo que la presente investigación no presenta riesgo alguno para quien participe y mi participación es voluntaria y anónima. Las respuestas obtenidas se tratarán confidencialmente, los resultados y análisis serán sólo para fines académicos.

Comprendo que no existen repuestas buenas, malas o equivocadas, por lo que es muy importante responder de manera sincera.

**Muchas gracias por su tiempo y apoyo.**

Si está de acuerdo, con lo anterior por favor comience el cuestionario haciendo click en el botón a continuación (Next).

Si está de acuerdo, con lo anterior por favor comience el cuestionario haciendo click en el botón a continuación (Next).

¿Tiene usted personal a cargo o de su trabajo depende directamente lo que hagan otros?

- Si
- No

• DATOS GENERALES

País

- Colombia
- Ecuador
- México
- Argentina
- España
- Chile
- Other

• Ciudad

• Sexo

- MUJER
- HOMBRE
- Other

• Edad

- 18
  - 19
  - 20
  - 21
  - 22
  - 23
  - 24
  - 25
  - 26
  - 27
  - 28
  - 29
  - 30
  - 31
  - 32
  - 33
  - 34
  - 35
  - 36
  - 37
  - 38
  - 39
- 

- 39
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45
- 46
- 47
- 48
- 49
- 50
- 51

- 52
- 53
- 54
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63
- 64
- 65
- 66
- 67
- 68
- 69
- 70
- Mas de 70

---

• Nivel Educativo

- Bachiller
  - Técnico
  - Tecnológico
  - Profesional
  - Posgrado
  - Other
-

**• Tipo de cargo**

- Operativo
  - Asistencial
  - Profesional
  - Directivo
  - Docente (instituciones educativas)
  - Docente/administrativo (instituciones educativas)
  - Administrativo (instituciones educativas)
  - Directivo/Autoridad (instituciones educativas)
  - Operativo/servicios generales (instituciones educativas)
  - Other
- 

**• Área del cargo**

- Administrativa
  - Servicios
  - Comercial
  - Logística
  - Informática
  - Financiera
  - Other
- 

Nombre de la empresa (Si no quiere decirlo puede dejarlo en blanco)

**• Sector de la Empresa**

- Educativo
  - Financiero
  - Comercio
  - Servicios
  - Energético
  - Manufactura
  - Other
-



• Por favor evalúe la frecuencia con que se ha sentido las siguientes situaciones.

	0. Nunca	1. Casi Nunca	2. Raramente	3. Algunas veces	4. Frecuentemente	5. Muy a Menudo	6. Siempre
en1. En mi trabajo, me siento lleno de energía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en2. Mi trabajo esta lleno de significado y propósito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en6. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en7. Mi trabajo me inspira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	0. Nunca	1. Casi Nunca	2. Raramente	3. Algunas veces	4. Frecuentemente	5. Muy a Menudo	6. Siempre
en11. Estoy inmerso en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en13. Mi trabajo es retador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en15. Soy muy persistente en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

• Por favor evalúe que tan satisfecho se siente en cada una de las siguientes preguntas.

	1. Totalmente insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Ni insatisfecho ni satisfecho	4. Satisfecho	5. Totalmente Satisfecho
js1. ¿Qué tan satisfecho está con la naturaleza del trabajo que realiza?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
js2. ¿Qué tan satisfecho está con la persona que lo supervisa (superior organizacional)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
js3. ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones con otros miembros de la organización en la que trabaja (sus compañeros de trabajo o pares)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
js4. ¿Qué tan satisfecho está con el pago que recibe por su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
js5. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que existen en esta organización para el avance (promoción)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
js6. Considerando todo ¿Qué tan satisfecho está con su situación laboral actual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

• Por favor evalúe su nivel de desacuerdo o acuerdo con las siguientes afirmaciones.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3 Más en desacuerdo que de acuerdo	4 Más de acuerdo que en desacuerdo	5. De Acuerdo	6. Totalmente de acuerdo
aoc1. Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc2. Disfruto hablar de mi organización con personas ajenas a ella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc3. Realmente siento que los problemas de esta organización son míos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc4. Creo que fácilmente podría volverme tan apegado a otra organización como lo estoy acá	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc5. Me siento parte de la familia de mi organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc6. Me siento apegado emocionalmente a esta organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc7. Esta organización tiene un gran significado personal para mí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aoc8. Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dpt1. Después del trabajo soy capaz de "desconectarme"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dpt2. Cuando termino de trabajar me olvido completamente del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3 Más en desacuerdo que de acuerdo	4 Más de acuerdo que en desacuerdo	5. De Acuerdo	6. Totalmente de acuerdo
dpt3. Soy capaz de distanciarme de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si le gustaría recibir un informe descriptivo de los resultados, déjenos su información de contacto

Nombres

Apellidos

Numero

Correo electrónico

Institución

¿Por qué el interés?

• ¿Cómo se sintió al reflexionar sobre este tema?



bien



mal



## Bibliografía

Alarcón Napurí, R (2015). La idea de felicidad. Apuntes Ciencia y Sociedad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5 (1), 6-9. DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015002>

Alfaro G., Carmen (2005). La Civilización Helenística. En *Historia Antigua de Grecia y Roma*. Tirant lo blanch.

Alloatii, Magali N. (2014) Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones internacionales. *IV Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales*. (Heredia), Costa Rica. Recuperado de: <http://elmechs.fahce.unlp.edu.ar/iv-elmechs/AlloattiPONmesa13.pdf>

Alonso del Real, Carmen (2001). Cicerón y Agustín de Hipona: Bien y felicidad. *Anuario Filosófico* (34), 269-296. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/772/6/1.%20CICER%C3%93N%20Y%20AGUST%C3%8DN%20DE%20HIPONA,%20BIEN%20Y%20FELICIDAD%20CONCEPCI%C3%93N,%20ALONSO%20DEL%20REAL.pdf>

Alsina C., José (1988). *Los grandes periodos de la cultura griega*. España: Editorial Espasa-Calpe.

Araya-Pirzzaro Sebastián, Rojas Luperfina y Varas Carlos. (2021). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile. *Revista Academia & Negocios*; Vol 7, No 1; 65-80. <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/163907>

Arias, B (2008). Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS y SAS. En M. A. Verdugo, M. Crespo, M. Badía y B. Arias (Coords.), *Metodología*

en la investigación sobre discapacidad. *Introducción al uso de las ecuaciones estructurales* (pp. 75-120). INICO.

Aristóteles (1985). *Ética Nicomáquea*. Biblioteca Clásica Gredos – 89. Editorial Gredos.

Asamblea Nacional Francesa (1789). Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. [https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank\\_mm/espagnol/es\\_ddhc.pdf](https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf)

Avia A., María (2009). Nueva mirada al Optimismo inteligente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 23 (3), 73-84. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066005>

Baltar, F., Gorjup, M. T., Pàmies, M. D. M., Andréu Abela, J., & Pérez Corbacho, A. M. (2011). Aplicación de muestreo virtual y diseños mixtos en el estudio de poblaciones ocultas.

Barnés Vázquez, Antonio (2015). Felicitas: culto y logos. *POLIS. Revista de ideas y formas políticas de la Antigüedad Clásica*, 27, 7-25. <http://hdl.handle.net/10017/30892>

Barrera. A, Santa. L & Arias. A (2019). Análisis psicométrico de las escalas de justicia organizacional y clima.

Bentham, Jeremy (2008). Los principios de la moral y la legislación. Buenos Aires: Claridad.

Blackledge, Paul (2008). Marxism and Ethics. *International Socialism Journal*, 120. <http://isj.org.uk/marxism-and-ethics/>

Butler, Judith (2015). El deseo de vivir. La ética bajo presión. *Revista Nombres*, 29, 9-29. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/view/21215/20744>

Cabanas Diaz, E. y Sánchez González, J. (2012) Las raíces de la psicología positiva. *Papeles del psicólogo*; Vol 33 (3) 172 -182.

Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. In C. W. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, Industrial and Organizational Psychology*, 12, 401-422. New York, NY: John Wiley & Sons.

Cervera Tort, Carmen (2012). La eudaimonía en Aristóteles y su posible aplicación en la actualidad. Una reflexión sobre la felicidad a partir de la contraposición de la noción actual del término con el concepto aristotélico de eudaimonía (Tesis). Licenciatura de Humanidades. Universitat Oberta de Catalunya.

Chiavenato, I (2011). Administración de recursos humanos (Ed 9). Mc Graw Hill.

Corominas, Joan (1987). *Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana*. Tercera edición. Edit. Gredos.

Corripio P., Fernando (1996). *Diccionario etimológico general de la Lengua Castellana*. Ediciones B.

Congreso Latinoamericano de Felicidad Organizacional y Bienestar Corporativo [CLaFO] (s.f.) <http://clafo.com/>

Creswell, J. W (2014). *Research design* (pp. 155-179). Thousand Oaks, CA: Sage publications., <http://englishlangkan.com/produk/E%20Book%20Research%20Design%20Cressweell%202014.pdf>

Cuadra, H. y Florenzano, R (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12 (1), 83-96. <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/17380/18144/>

Cuesta Santos, A (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos. (Ed 3).

Deloitte (2015). Encuesta Deloitte: Generación del milenio. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/150225-EncuestaDeloitte2015-Generacion-del-Milenio.pdf>

Descartes, René (1988). *Discurso sobre el método*. España: Alianza Editorial.

Descartes, René (1997). *Las pasiones del alma*. Madrid: Editorial Tecnos.

Diener, E (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 95 (3), 542- 575.

Diener, E (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and Proposal for a National Index. *American Psychologist* 55 (1), 34 - 43. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34

Duque, J. (2016). *Guía metodológica para el desarrollo de proyectos de investigación*. (U. N. d. Colombia Ed.): Facultad de Ciencias Económicas.

Edwards, D., & Potter, J (1992). *Discursive psychology* Sage.

Epicuro (1994). *Obras*. [Traducción Montserrat Jufresa]. Barcelona: Atalaya.

Eragroup (2020, 17 de noviembre). Ejemplos Del Coeficiente De Correlación De Pearson. <https://eragroup.eu/ejemplos-del-coeficiente-de-correlacion-de-pearson/>

Erasmus de Rotterdam (1970). *Elogio de la locura*. [Traducción y prólogo de A. Rodríguez Bachiller]. Ediciones Orbis.

Felice, Emanuele (2020). *Historia económica de la felicidad: una nueva visión de la historia del mundo*. Editorial Cátedra.

Fayol, H (1981). *Administración Industrial y General* (Ed 12.). Librería El ateneo editorial.

Fernández, L (2008). Una revisión crítica de la psicología positiva: historia y concepto. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 161 - 176. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1390>

Fernández-Ríos, L., & Comes, J.M (2009). Una revisión crítica de la historia y situación actual de la psicología positiva. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 7-13. [http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS\\_5\\_esp\\_7-13.pdf](http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_7-13.pdf)

Fernández-Rios, L. y Vilariño V., Manuel (2018). Historia, investigación y discurso de la Psicología Positiva: Un abordaje crítico. *Terapia Psicológica*; Vol. 36, (2); 123–133.

Fisher, Cynthia (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reseñas*, 12, 384–412. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-25. Flórez, A y Thomas, J (1993). *La teoría general de sistemas*. Universidad Nacional de Colombia.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977.

Gabini, S (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27). <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=felicidad-trabajo-psicologiapositiva>

Gallup (2019). Global emotions report. [http://cdn.cnn.com/cnn/2019/images/04/25/globalstateofemotions\\_wp\\_report\\_041719v7\\_dd.pdf](http://cdn.cnn.com/cnn/2019/images/04/25/globalstateofemotions_wp_report_041719v7_dd.pdf)

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of management*, 39(5), 1085-1122.

García Rivera, B., Aranibar, M., y Barón M. (2020) Los factores motivacionales y el compromiso organizacional en millennials. [www.doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.5](http://www.doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.5)

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization al Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>

Gaffiot, F (1934). Dictionnaire Latin – Français. Paris.

García-Alandete, Joaquín (2014). Psicología Positiva, Bienestar Y Calidad De Vida. *Enclaves del pensamiento*, 16(viii), 13-29. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-879X2014000200013](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013)

García de la Mora, José (1991). Estudio introductorio. En: *Enquiridión*. Barcelona, Antropos.

Gestión de Operaciones (2015, 21 de junio). Cómo se relaciona el Coeficiente de Correlación de Pearson ( $r$ ) y el Coeficiente de Determinación  $r$  Cuadrado ( $r^2$ ). <https://www.gestiondeoperaciones.net/estadistica/como-se-relaciona-el-coeficiente-de-correlacion-de-pearson-r-y-el-coeficiente-de-determinacion-r-cuadrado-r%C2%B2/>

González Zúñiga, Claudia (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit - Revista de Psicología*, 10, 82-88.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601009>

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (Quinta ed.). Madrid: Prentice Hall Iberia.

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación*, 4. México DF: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández Paez, L. A. Tendencias mundiales del empleo, las perspectivas sociales y su influencia en las empresas colombianas durante 2015-2017. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/16244>.

Hervás, Gonzalo (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>

Hu, X., Santuzzi, A. M., and Barber, L. K. (2019). Disconnecting to Detach: The Role of Impaired Recovery in Negative Consequences of Workplace Telepressure. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 9 - 15. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.

Kliksberg, B (1978). *El pensamiento organizativo: Del Taylorismo a la teoría de la organización. Estrategias modernas en administración: Relaciones humanas y teoría de la organización*. Paidós.

Leka, Stavroula (s.f.). La organización del trabajo y el estrés: estrategia sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie de protección de la salud de los trabajadores* N. 3. Francia, OMS.

Lizárraga, Fernando (2013). Apogeo y caída de la felicidad burguesa: La crítica marxista al utilitarismo clásico. *Anacronismo e Irrupción* 3(4), 209-239. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/anacronismo/article/view/1043>

Lledó I., Emilio (1985). Introducción a las Éticas. En: *Ética Nicomáquea*. Editorial Gredos.

López, J. P., & Fierro, I (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), P. 181-211

Lorente, L., Tordera, N. y Peiró, J.M (2019). Measurement of hedonic and eudaimonic orientations to happiness: The Spanish Orientations to Happiness Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 22. Doi:10.1017/sjp.2019.12

Lyubomirsky, S (2005). *La ciencia de la felicidad Un método probado para conseguir el bienestar*. Buenos Aires: Ediciones Urano.

Marías Julián (1989). *La felicidad humana*. Alianza Editorial.

Mariné Isidro, Juan (2008). Introducción. En: *Diálogos de Séneca*. Madrid: Editorial Gredos.

Martínez, M., José (1997). Estudio preliminar. En: *Las pasiones del alma*. España: Alianza Editorial.

Maslow, A.H (1991) *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. (Ed. 34) McGrawHill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Moccia, Salvatore (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2), 143-151. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>

Morales, G.M., & Domínguez, A. (2009). *La regresión por mínimos cuadrados parciales: orígenes y evolución*. Historia de la probabilidad y la estadística (IV) / coord. por Jesús Basulto Santos, Juan José García del Hoyo, 2009, ISBN 978-84-96826-94-6, págs. 441-448.

Moreno-Jiménez, B., y Gálvez Herrero, Macarena (2013). The effect of psychological detachment from work on well-being and life satisfaction: a longitudinal study. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145-151. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a20>

Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 427.

Moyano Díaz, Emilio, Castillo Guevara, Ramón, & Lizana Lizana, José (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología es Estudio*, 13(4), 693-701. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000400007>

Mouzelis, N.P (1991). *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*. Ediciones península.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm)



Ortega, Luis; Cárdenas, Carlos; Blanco, Carolina; Ducuara, Sergio; Valencia, Daniela (2020). Reflexiones jurídicas sobre el derecho a la felicidad y el bien común constitucional. (Tesis). Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/28792>

Ortega, Mari C (2007). El Concepto de la felicidad en la Ilustración. [En línea]. *Unidad de Innovación Docente de la Universidad de Granada*. <http://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/Felicidad.pdf>

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.

Paladines Soto, J. R., & Cuadrado González, S. L (2017). Una Aproximación del Concepto de Empleado Feliz desde la Psicología Positiva. *Podium*, 31, 42–53. <https://doi.org/10.31095/podium.2017.31.4>

Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*, 199(6), 394-397.

Parker, G., Hyett, M., Hadzi-Pavlovic, D., Brotchie, H., & Walsh, W. (2011). GAD is good? Generalized anxiety disorder predicts a superior five-year outcome following an acute coronary syndrome. *Psychiatry Research*, 188(3), 383-389.

Paškvan, M., & Kubicek, B (2017). The Intensification of Work. En C. Korunka & B. Kubicek (eds.) *Job Demands in a Changing World of Work*, 25-43. Springer.

Peiró, J.M.; Ayala, Y.; Tordera, N.; Lorente, L.; Rodríguez, I (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo* 35, 5–14. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1164.pdf>

Peña, Jairo I (1994). La Certeza. En *Wittgenstein y la Crítica de la racionalidad*. (págs. 117-165). Ed. Universidad Nacional de Colombia.

Pérez, E. R. & Medrano, L (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento* 2(1), 58-66.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *The Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45.

Pico della Mirandola, G (1984). *De la dignidad del hombre*. Editora Nacional: Madrid.

Piera, S.C (2018). Conoce la fórmula para hacer felices a tus empleados. Delivery Happiness. <https://www.deliveringhappiness.es/atwork/blog/hacer-felices-a-tus-empleados/>

Piña López, Julio. (2014) La psicología positiva. *Papeles del psicólogo*; Vol. 35 (2); 144-158.

Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, 2(4), 6.

Puchol, Luis (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Díaz de Santos Editores.

QuestionPro (10.33) [Software] (2021). <https://www.questionpro.com/es/>

Ramírez, L (s.f.). La ilusión del enfoque: ¿somos realmente felices? <https://psicologiymente.com/psicologia/ilusion-del-enfoque>

Ramírez, M (2018). Satisfacción Laboral, Perfeccionismo, Estrategias de Recuperación y su Relación con el Agotamiento Profesional en Empresas del Sector Público y Privado (Tesis). Universidad de la Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/35446/Final%20Trabajo%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

República de Colombia (2009). Decreto 2566.

Revista Semana (2015, 4 de abril). La falta de felicidad laboral que afecta a las empresas. <https://www.semana.com/pais/articulo/felicidad-trabajo/207965/>

Revista Semana (2018a, 18 de octubre) ¿Cómo se logra ser feliz en el trabajo? <https://www.semana.com/edicion-impresa/management/articulo/como-medir-la-felicidad-de-un-empleado-en-el-trabajo/262978/>

Revista Semana (2018b, 23 de agosto). Felicidad una clave para aumentar la productividad. <https://www.dinero.com/management/articulo/felicidad-en-las-empresas-para-aumentar-la-productividad/259104>

Robbins, S.P (2004). *Comportamiento organizacional*. (Ed. 10) Prentice hall.

Rojas, Mariano (2014). *El estudio científico de la felicidad*. Breviarios. Fondo de Cultura Económica.

Román, R. y Montero, M (2013). Repensar El Hedonismo: De La Felicidad En Epicuro a La Sociedad Hiperconsumista De Lipovetsky. *ÉNDOXA: Series Filosóficas*. 31. 191–210. <http://revistas.uned.es/index.php/endoxa/article/viewFile/9371/8928>

Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial; Madrid

Salas-Vallina, A.; López-Cabrales, A.; Alegre, J.; Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>

Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., y Fernández Guerrero, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles.

Salas-Vallina, Andrés; Alegre Martín, Joaquín; Guerrero, Rafael Fernández (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda, *European Research on Management and Business Economics (ERMBE)*, ISSN 2444-

8834, Elsevier, Amsterdam, Vol. 24, Iss. 3, pp. 149-159, <http://dx.doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>

Sánchez-Vázquez, J.F., y Sánchez-Ordóñez, R., y Jimbo Días, J.S (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n15.2018.05>

Sandoval Reyes, J. G. (2017). *Efectos de los recursos de la organización en la relación estrés laboral y distanciamiento psicológico del trabajo* (Tesis). Universidad EAN.

Sanín Posada, A., López Velásquez, A. M., & Gómez Granada, B. M. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales.

Sanín-Posada, A., & Soria, M. S. (2017). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83.

Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., y Sonnentag, S. (2010). Adaptación del " Cuestionario de Experiencias de Recuperación" a una muestra española. *Psicothema*, 990-996.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Schultz, T. (1961) Investment in human capital. *The american economics review*, vol. 51 (1), pp. 7-14.

Séneca (2008). Sobre la vida feliz. En *Diálogos de Séneca*. Editorial Gredos.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <http://www.bdp-gus.de/gus/Positive-Psychologie-Aufruf-2000.pdf>

Seligman, M (2005). *La auténtica felicidad*. Buenos Aires: Ediciones Byblos.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196.

Sonnentag, S., & Bayer, U. V (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393.

Sonnentag, S., & Frese, M (2005). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.

Sonnentag, S., & Fritz, C (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.

Sonnentag, S., & Fritz, C (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72-S103. doi:10.1002/job.1924

Soberanes, F., José (2009). *Sobre el origen de las declaraciones de derechos humanos*. UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/22.pdf>

Spawforth, Tony (2020). *Una nueva historia del mundo clásico*. Editorial Crítica.

Spinoza, Baruch (1980). *Ética demostrada según el orden geométrico*. Ediciones Orbis.

Taylor, F (1981). *Principios de la administración científica*. Librería. (Ed. 8). El ateneo editorial. Harper y Row, publishers: New York.

Tsui, A. S., & Schriesheim, C. A. (1980). Exploring individual and Organizational Boundaries: A Tavistock Open Systems Approach.

Valencia Marín, S. (2015). *Ética Del Hedonismo En La Obra Carta A Meneceo De Epicuro De Samos: Resignificación Del Concepto Placer* (Tesis). Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/3423/1/CDMLER83.pdf>

Vázquez, C.; Hervás, G.; Rahona, J. J. y Gómez, D (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.

Vera, Beatriz. (2004). Resistir y Rehacerse: Una Reconceptualización de la Experiencia traumática desde la Psicología Positiva. *Revista de Psicología Positiva*, 1. <http://www.psicologia-positiva.com/resistir.pdf>

Vera, Beatriz. (2006). Psicología positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo* 27(1), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>

Warr, Peter. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.

Warr, Peter (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231329411002>