



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

# **Percepción de la felicidad en el trabajo: aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá**

**Daniela Paola Salazar Castillo**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Administración  
Bogotá D.C., Colombia  
2023

# **Percepción de la felicidad en el trabajo: aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá**

**Daniela Paola Salazar Castillo**

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:  
**Magíster en Administración**

Director (a):

Candidato a Ph.D. Mg. Pablo Andrés Erazo Muñoz

Codirector (a):

Ph.D. Luz Alexandra Montoya Restrepo

Línea de Investigación:

Gestión Funcional – Recursos Humanos

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Administración

Bogotá D.C., Colombia

2023

## **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.

---

Daniela Paola Salazar Castillo

Fecha 25/01/2023

## **Agradecimientos**

A mis padres, que siempre me han acompañado en el camino y me han brindado su apoyo incondicional para alcanzar todos mis objetivos personales y académicos. Gracias por creer en mí y motivarme en todo momento.

A mi director Pablo Andrés Erazo Muñoz, quien ha sido mi guía durante todo este proceso, a mi codirectora Luz Alexandra Montoya Restrepo, por su gran disposición. Gracias a los dos por orientarme y permitirme culminar este trabajo de la mejor manera, por sus enseñanzas y por su paciencia.

A la Universidad Nacional de Colombia, por hacer todo esto posible.

## Resumen

### **Percepción de la felicidad en el trabajo: aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá.**

La presente investigación evalúa la percepción de la felicidad eudaimónica en el trabajo de los funcionarios de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá, mediante la aplicación, a una muestra de 216 trabajadores, de una escala de bienestar psicológico adaptada al trabajo, previamente validada, basada en el modelo multidimensional propuesto por Carol Ryff. Esta investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Los resultados del estudio evidencian que existen diferencias estadísticamente significativas entre algunas variables sociodemográficas e institucionales y los niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo. Además, se concluye que existe un estado emocional positivo de los funcionarios públicos frente a sus experiencias laborales actuales, que la dimensión con mayores niveles de felicidad eudaimónica es la de propósito de trabajo y, que la dimensión que más se debe promover, es la de relaciones positivas con las demás en el trabajo.

**Palabras clave:** Felicidad eudaimónica, felicidad hedónica, bienestar psicológico y bienestar subjetivo.

## **Abstract**

### **Perception of happiness at work: application at scale within a public organization in the city of Bogotá.**

This research reviews the perception of eudaimonic happiness at work of workers at a public organization in Bogotá City, through the application, in a sample of 216 workers, of a scale of psychological well-being adapted to work, previously validated, based on the multidimensional model proposed by Carol Ryff. This research had a non-experimental cross-sectional design of the correlational type. The results of the study shows that there are statistically significant differences between some sociodemographic and institutional variables and the levels of eudaimonic happiness at work. In addition, it is concluded that there is a positive emotional mindset of public workers regarding their current work experiences, the dimension with the highest level of eudaimonic happiness is work purpose, and the dimension that should be promoted the most is positive relationships with others at work.

**Keywords: Eudaimonic happiness, hedonic happiness, psychological well-being and subjective well-being.**

# Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Resumen</b>	5
<b>Abstract</b>	6
<b>Lista de figuras</b>	9
<b>Lista de tablas</b>	10
<b>Lista de ecuaciones</b>	12
<b>Lista de abreviaturas</b>	12
<b>Introducción</b>	13
<b>1. Antecedentes conceptuales y teóricos de la felicidad</b>	18
1.1 Felicidad hedónica y eudaimónica	19
1.2 Enfoques trabajados en la medición de la felicidad en el trabajo	23
1.3 Necesidad de estudiar la felicidad adaptada al contexto del trabajo	26
1.4 Estudio de la felicidad en trabajadores del sector público	32
<b>2. Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff</b>	36
2.1 Surgimiento y construcción del Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff	36
2.2 Dimensiones Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff	40
2.3 Investigación sobre el uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (SPWB)	46
2.3.1 Principales versiones de la SPWB y su aplicación en diferentes contextos	46
2.3.2 Aplicación de la SPWB en el contexto del trabajo	50
<b>3. Diseño metodológico</b>	54
3.1 Tipo de estudio	54
3.2 Participantes	55
3.3 Instrumento de medición	55
3.3.1 Adaptación al trabajo de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff	58
3.3.1.1 Identificación de dominio y generación de ítems	58
3.3.1.2 Validez de contenido	61
3.3.1.3 Desarrollo del estudio piloto	64

3.4 Procedimiento	67
3.5 Procesamiento de la información	71
<b>4. Análisis de los resultados empíricos de la investigación</b>	<b>72</b>
4.1 Análisis de las propiedades psicométricas de la escala	72
4.1.1 Análisis por dimensión de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo	73
4.1.1.1 Dimensión de autoaceptación en el trabajo	73
4.1.1.2 Dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo	74
4.1.1.3 Dimensión de autonomía en el trabajo	75
4.1.1.4 Dimensión dominio del entorno en el trabajo	77
4.1.1.5 Dimensión propósito de trabajo	79
4.1.1.6 Dimensión crecimiento personal en el trabajo	80
4.1.2 Análisis de las correlaciones entre dimensiones y sus propiedades psicométricas finales	81
4.1.2.1 Dimensión de autoaceptación en el trabajo	82
4.1.2.2 Dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo	84
4.1.2.3 Dimensión dominio del entorno en el trabajo	85
4.1.2.4 Dimensión propósito de trabajo	86
4.1.2.5 Dimensión crecimiento personal en el trabajo	87
4.1.3 Análisis de las propiedades psicométricas finales de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo	88
4.1.4 Análisis Factorial Confirmatorio	91
4.2 Medición de la felicidad eudaimónica en el trabajo y sus relaciones estadísticamente significativas	94
<b>5. Discusión</b>	<b>122</b>
<b>Conclusiones, recomendaciones y limitaciones</b>	<b>131</b>
Conclusiones	131
Recomendaciones	134
Limitaciones	137
<b>Anexos</b>	<b>138</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>159</b>



## Lista de figuras

<b>Figura 2.1</b> Dimensiones esenciales del Bienestar Psicológico (PWB) y sus fundamentos teóricos	37
<b>Figura 2.2</b> Diferencias por edad en las dimensiones para la SPWB.....	40
<b>Figura 3.1</b> Cláusula de confidencialidad .....	69
<b>Figura 4.1</b> Test de normalidad de Mardia.....	91
<b>Figura 4.2</b> Path de la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo.....	92

## Lista de tablas

<b>Tabla 2.1</b>	Consistencia interna y ajuste de la SPWB en sus versiones de 3, 9 y 14 ítems.....	47
<b>Tabla 3.1</b>	Escala de interpretación del CVC .....	64
<b>Tabla 3.2</b>	Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo - Versión 39 ítems.....	66
<b>Tabla 3.3</b>	Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo - Versión 39 ítems (Continuación) .....	67
<b>Tabla 4.1</b>	Propiedades psicométricas para la dimensión de autoaceptación en el trabajo .....	73
<b>Tabla 4.2</b>	Propiedades psicométricas para la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo .....	75
<b>Tabla 4.3</b>	Propiedades psicométricas para la dimensión de autonomía en el trabajo .....	76
<b>Tabla 4.4</b>	Propiedades psicométricas para la dimensión dominio del entorno en el trabajo .....	78
<b>Tabla 4.5</b>	Propiedades psicométricas para la dimensión de propósito de trabajo.....	79
<b>Tabla 4.6</b>	Propiedades psicométricas de la dimensión de crecimiento personal en el trabajo.....	81
<b>Tabla 4.7</b>	Matriz de estructura preliminar de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo...	82
<b>Tabla 4.8</b>	Propiedades psicométricas finales para la dimensión de autoaceptación en el trabajo ...	83
<b>Tabla 4.9</b>	Propiedades psicométricas finales para la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo.....	84
<b>Tabla 4.10</b>	Propiedades psicométricas finales para la dimensión dominio del entorno en el trabajo .....	85
<b>Tabla 4.11</b>	Propiedades psicométricas finales para la dimensión propósito de trabajo.....	86
<b>Tabla 4.12</b>	Propiedades psicométricas finales para la dimensión crecimiento personal en el trabajo .....	87
<b>Tabla 4.13</b>	Versión final Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo .....	88

---

<b>Tabla 4.14</b> Propiedades psicométricas finales de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo .....	89
<b>Tabla 4.15</b> Indicadores del Modelo 1 .....	93
<b>Tabla 4.16</b> Ítems Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo .....	94
<b>Tabla 4.17</b> Rangos de calificación para la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo .....	95
<b>Tabla 4.18</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	95
<b>Tabla 4.19</b> Nivel global de felicidad eudaimónica en el trabajo .....	96
<b>Tabla 4.20</b> Nivel de felicidad eudaimónica en el trabajo por dimensión .....	97
<b>Tabla 4.21</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el género .....	98
<b>Tabla 4.22</b> Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo y género .....	99
<b>Tabla 4.23</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el rango de edad .....	99
<b>Tabla 4.24</b> Prueba Spearman para felicidad eudaimónica en el trabajo y edad .....	100
<b>Tabla 4.25</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el estado civil .....	102
<b>Tabla 4.26</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y estado civil .....	103
<b>Tabla 4.27</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo e hijos .....	103
<b>Tabla 4.28</b> Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo e hijos .....	105
<b>Tabla 4.29</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el máximo nivel educativo alcanzado .....	105
<b>Tabla 4.30</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y nivel académico ..	107
<b>Tabla 4.31</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el lugar de residencia .....	107
<b>Tabla 4.32</b> Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo y lugar de residencia .....	108
<b>Tabla 4.33</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según tiempo de desplazamiento al trabajo ..	109
<b>Tabla 4.34</b> Prueba Spearman para felicidad eudaimónica en el trabajo y tiempo de desplazamiento .....	110
<b>Tabla 4.35</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según la sede actual de trabajo .....	111
<b>Tabla 4.36</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y sede de trabajo ....	112
<b>Tabla 4.37</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según la antigüedad en la entidad .....	113
<b>Tabla 4.38</b> Prueba Spearman para felicidad eudaimónica en el trabajo y antigüedad en la entidad .....	114
<b>Tabla 4.39</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según nivel jerárquico .....	115
<b>Tabla 4.40</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y nivel jerárquico ...	117
<b>Tabla 4.41</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el tipo de vinculación .....	117
<b>Tabla 4.42</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y tipo de vinculación .....	119
<b>Tabla 4.43</b> Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el proceso al cual pertenece .....	119
<b>Tabla 4.44</b> Prueba Kruskal Wallis para felicidad en el trabajo y el proceso al cual pertenece ....	121

## Lista de ecuaciones

<b>Ecuación 3.1</b> Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) preliminar por cada ítem .....	63
<b>Ecuación 3.2</b> Error asignado a cada ítem.....	63
<b>Ecuación 3.3</b> Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) final del ítem .....	63

## Lista de abreviaturas

### Abreviaturas

<b>Abreviatura</b>	<b>Término</b>
PWB	Bienestar Psicológico
SWB	Bienestar Subjetivo
PWBW	Bienestar Psicológico en el trabajo
SPWB	Escala de Bienestar Psicológico

## Introducción

El campo del bienestar humano, entendido como un estado psicológico óptimo (Melendro et al., 2020), es un constructo que históricamente ha sido testigo de la formación de dos grandes perspectivas que giran en torno a dos visiones diferentes sobre la naturaleza humana (Ryan & Deci, 2001).

La primera, entendida como bienestar hedónico, de aquí en adelante trabajada como felicidad hedónica, se enmarca en la valoración positiva de la propia vida (contempla un mayor afecto positivo, menor afecto negativo y satisfacción con la vida) y, tradicionalmente, se centra en el constructo del bienestar subjetivo o SWB (por sus siglas en inglés) (Daraei, 2013; Diener, 2000; Fisher, 2010; Keyes et al., 2002; Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001; Springer & Hauser, 2006).

Y, la segunda, entendida como bienestar eudaimónico, de aquí en adelante trabajada como felicidad eudaimónica, hace referencia a las potencialidades de la vida humana y al verdadero yo y, tradicionalmente, es enfocada en el constructo del bienestar psicológico o PWB (por sus siglas en inglés) (Daraei, 2013; Diener, 2000; Fisher, 2010; Keyes et al., 2002; Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001; Springer & Hauser, 2006).

En los últimos años, el interés en el estudio de la felicidad y el bienestar humano se ha extendido en diversos campos y, el campo organizacional, no ha sido la excepción (Diener, 2000; Jones et al., 2015). Académicos y profesionales, han dedicado una atención considerable a tratar de entender el papel que desempeña la felicidad de los individuos en los espacios laborales; más aún, considerando la cantidad de tiempo y esfuerzo que los personas dedican al trabajo (Bangun et al., 2021; Bartels et al., 2019; Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Fisher, 2010; Harter et al., 2003).

Además, las investigaciones sugieren que las personas buscan y esperan preservar su bienestar y satisfacción en el trabajo como aspectos centrales de su vida y estado psicológico (Abuhussein et al., 2020). Los empleados quieren algo más que un trabajo estable con pensión y beneficios, estudios sugieren que la mayoría de los empleados desean un mayor equilibrio, significado y desarrollo personal en su trabajo (der Kinderen & Khapova, 2020; Harter et al., 2003).

Aunado a lo anterior, se ha demostrado que los lugares de trabajo poseen características contextuales que generan efectos sobre el bienestar psicológico y la salud física de los trabajadores (Saldana Orozco et al., 2020); por lo cual, han sido considerados como espacios tanto de oportunidad como de riesgo para su salud mental y, en ese sentido, promover condiciones para que estos sean entornos saludables, se ha convertido en responsabilidad de los empleadores y de los gobiernos (Harter et al., 2003; World Health Organización, 2022a).

Las investigaciones sugieren que altos niveles de bienestar psicológico en el trabajo, o felicidad eudaimónica en el trabajo, tienen relación directa con el entusiasmo, la productividad, el uso eficaz del tiempo, la capacidad para hacer frente a los retos del trabajo, la lealtad, mejores relaciones interpersonales en el trabajo, menores niveles de absentismo, entre otros (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020; Jones et al., 2015; Saldana Orozco et al., 2020; Suleman et al., 2018).

Así las cosas, es que el bienestar psicológico en el trabajo se ha convertido en uno de los temas más preocupantes para los gerentes y los directores de las organizaciones (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), quienes deberían hacer todo lo posible para que sus empleados experimenten bienestar asociado a su trabajo (Czerw, 2019).

Hasta ahora, la investigación sobre el bienestar en el trabajo, se ha centrado mayoritariamente en el enfoque hedónico del bienestar subjetivo (SWB), (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020; Fisher, 2010; García-Buades et al., 2019). Sin embargo, diversos autores coinciden en que es probable que este enfoque conduzca a vidas de objetivos a corto plazo, carentes de

significado, crecimiento y propósito, siendo insostenibles en el largo plazo (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020).

Por lo tanto, los empleadores que pretendan promover el bienestar estable y duradero de sus empleados, deberían dar prioridad a las intervenciones dirigidas a los aspectos eudaimónicos de la vida laboral (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Donaldson & Walsh, 2015).

El bienestar psicológico, o felicidad eudaimónica, ofrece vías para utilizar los puntos fuertes de los trabajadores y proporcionar un trabajo significativo, así como oportunidades para desarrollar competencias y establecer relaciones positivas que les permitan experimentar una mejor calidad de vida en su entorno laboral (der Kinderen & Khapova, 2020; Harter et al., 2003).

No obstante, pese a la importancia demostrada del bienestar psicológico en el trabajo, parece sorprendente que haya pocos estudios que lo diagnostiquen directamente (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020; Ryff, 2014).

Los investigadores de las ciencias de la organización han estudiado principalmente el bienestar psicológico (PWB) o felicidad eudaimónica libre de contexto y sin centrarse en el lugar de trabajo, el cual parece ser un enfoque impreciso y que dificulta la comprensión de este fenómeno en el entorno laboral (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

En consecuencia, el desarrollo de un marco conceptual y de una medida fiable que permita medir exclusivamente el bienestar psicológico en el trabajo (PWBW), es realmente necesario (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012); más aún, cuando los estudios demuestran que el PWB no es fijo y, con el tiempo, puede ser modificado (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 2013, 2016).

Ahora bien, es claro que independientemente del tipo de trabajo que se desarrolle, las personas tienden a guiarse por los mismos impulsos y necesidades y, sentirse felices y prosperar en la vida y en el trabajo, se ha convertido en una necesidad cada vez más evidente en la sociedad (Jones et al., 2015; Padilla, 2016).

Pese a ello, no solo se ha demostrado que la investigación sobre la felicidad de los empleados dentro de las organizaciones ha sido limitada (Aldahmani & Ali, 2020; Czerw, 2019); sino que también, se ha evidenciado que los estudios relacionados han sido enfocados, en su gran mayoría, a la empresa privada (Awada et al., 2019; Foncubierta-Rodríguez et al., 2020). Pero, ¿qué pasa con el sector público?

De acuerdo con Padilla (2016), al servidor público se le exige el mayor rendimiento posible, se espera lo mejor de él por estar al servicio de la ciudadanía; por lo tanto, el compromiso del gobierno debe ir orientado a proporcionar servicios que logren la felicidad de sus empleados (Aldahmani & Ali, 2020).

Más aún, cuando estudios como los realizados por Gallup y Partnership for Public Services, evidencian que cuando los ciudadanos tienen interacciones positivas con los servidores públicos, tienen tres veces más probabilidades de tener opiniones positivas del gobierno en general (Lavigna, 2014); por lo cual, garantizar el bienestar de los trabajadores del sector público de forma duradera, resulta especialmente necesario.

Sin embargo, se observa que en Colombia, los estudios relacionados con la gestión de la felicidad en el sector público, se encuentran en sus inicios, sus resultados son tímidos y no logran una revisión profunda del tema (Vargas, 2019); en consecuencia, se observa un amplio campo abierto a la investigación.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: Desde la perspectiva del bienestar psicológico en el contexto del trabajo, ¿cuál es la percepción de felicidad eudaimónica de los individuos de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá?

De ahí que, el objetivo general sea evaluar la percepción de la felicidad eudaimónica en el trabajo que tienen los funcionarios de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá mediante el constructo del bienestar psicológico y, a través del desarrollo de los siguientes objetivos específicos:



- Proponer una adaptación al contexto del trabajo de una escala de bienestar psicológico basada en el modelo teórico de Carol Ryff.
- Examinar los vínculos existentes entre las características sociodemográficas de los funcionarios públicos estudiados y su percepción de felicidad eudaimónica en el trabajo.
- Establecer relaciones entre las dimensiones de felicidad eudaimónica en el trabajo y las condiciones laborales de los funcionarios públicos estudiados.

Es preciso mencionar, que ante la ausencia de instrumentos adaptados al contexto laboral para medir la felicidad eudaimónica (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), se adaptará la operacionalización más frecuente del bienestar psicológico basada en la teoría y denominada Escala de Bienestar Psicológico (SPWB), propuesta por Carol Ryff (1989).

Para lo cual, se tomará su versión de 39 ítems propuesta por Van Dierendonck (2004) y adaptada al castellano por Díaz et al. (2006), toda vez que la literatura ha señalado que es la versión que mejores propiedades psicométricas ha presentado.

Así las cosas, el desarrollo de la presente investigación será de gran utilidad no solo para la entidad en la cual se aplique, sino en general, para el campo investigativo organizacional, toda vez que contarán con una escala de bienestar psicológico adaptada al contexto laboral, con propiedades psicométricas que garanticen su confiabilidad y validez para el desarrollo de futuros estudios sobre la felicidad eudaimónica en el trabajo.

# 1. Antecedentes conceptuales y teóricos de la felicidad

Desde hace más de 2000 años, los pensadores se han planteado la pregunta de: ¿qué constituye una buena vida?, intentando dar respuesta relacionando criterios como el amor a los demás, el placer o la autoestima (Diener, 2000; Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001). No obstante, es un debate que tiene enormes implicaciones teóricas y prácticas, un debate que tiene sus raíces en las ideas aristotélicas y su esfuerzo por responder a la pregunta fundamental de la existencia humana de: ¿cómo debemos vivir? (Ryff & Singer, 2008).

Ahora bien, con el propósito de formular una doctrina ética que proporcionara pautas sobre cómo vivir, Aristóteles (349 A.C./1934), en su *Nicomachean Ethics*, se plantea la pregunta de ¿cuál es el más alto de todos los bienes alcanzables por la acción humana?, con la finalidad de determinar qué constituía una buena vida (Ryff & Singer, 2008).

En ese sentido, y como respuesta a dicha pregunta, Aristóteles (349 A.C./1934) afirma que la gran mayoría concordaría en que el más alto de todos los bienes alcanzables por la acción humana era la felicidad, concibiendo una buena vida o vivir bien, con ser feliz; no obstante, entre los muchos y los sabios, se generarían grandes discrepancias frente a la determinación de qué constituye en sí la felicidad, pues de acuerdo a sus escritos, los primeros podrían identificarla como algún bien obvio y visible, como el placer, la riqueza o el honor (Ryff & Singer, 2008).

Desafiando a la gran mayoría, gran parte de sus escritos son dedicados a desengañar al lector sobre la idea de que la felicidad consiste en satisfacer los apetitos, de manera que

propone una alternativa diferente, en la que el mayor bien humano es la actividad del alma conforme a la virtud (Romero, 2015; Ryff & Singer, 2008). Pero, ¿qué es la virtud?

Para Aristóteles, la virtud consistía en un estado de carácter relacionado con la elección de acciones para evitar exceso o deficiencia, una especie de intermedio; sin embargo, la buena vida no se trataba sólo de lograr ese punto en todos los modos de conducta, implicaba algo más, algo que sería denominado como “eudaimonía” (Ryff & Singer, 2008).

De ahí que, Aristóteles afirmara que el mayor de todos los bienes alcanzables por la acción humana era la eudaimonia, en donde la felicidad (entendida como eudaimonía), era la actividad de acuerdo con la virtud más alta, que representaba lo mejor que había dentro de cada individuo; en razón a lo anterior, este bien supremo, al que todos deberían aspirar, estaba relacionado con la tarea de la autorrealización, desempeñada individualmente según su propia disposición y talento, e involucrando actividades dirigidas a un objetivo y con un propósito (Romero, 2015; Ryff & Singer, 2008).

Sin embargo, Bradburn junto a otros filósofos, tradujeron el término en el sentido de felicidad subjetiva (relacionada con la hedonía), dando equivalencia entre hedonía y eudaimonía, algo profundamente contrario a la distinción hecha por Aristóteles en su *Nicomachean Ethics* (Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008) y que se explica más adelante mediante el análisis del campo del bienestar humano.

## 1.1 Felicidad hedónica y eudaimónica

El campo del bienestar humano, entendido como un estado psicológico óptimo (Melendro et al., 2020), es un constructo que históricamente ha sido testigo de la formación de dos grandes perspectivas y/o tradiciones, relativamente distintas, pero a su vez complementarias (Ryan & Deci, 2001).

Dichas perspectivas, giran en torno a dos visiones distintas sobre la naturaleza humana, una relacionada con la valoración positiva de la propia vida, conocida como bienestar hedónico o felicidad hedónica; y la otra, relacionada con la potencialidad humana

y el verdadero yo, entendida como bienestar eudaimónico o felicidad eudaimónica (Czerw, 2019; Daraei, 2013; Diener, 2000; Erazo Muñoz & Riaño-Casallas, 2021; Fisher, 2010; González Olivares et al., 2020; Keyes et al., 2002; Melendro et al., 2020; Muñoz & Casallas, 2021; Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001; Springer & Hauser, 2006).

La primera de estas, la perspectiva hedónica, atribuye sus primeras ideas a Aristipo, filósofo griego del siglo IV a.C., quien con su escuela cirenaica, defendía tanto la maximización del placer, mediante la gratificación sensorial, como la minimización del dolor; asegurando que el objetivo de la vida humana era experimentar la máxima cantidad de placer, siendo la felicidad equiparable a la suma de los momentos hedónicos (Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001).

Dicho pensamiento, llega a su máxima expresión, con Epicuro y su edicto del hedonismo ético, que sostenía que la obligación moral fundamental del ser humano era maximizar su experiencia de placer (Peterson et al., 2005; Ryan & Deci, 2001).

De acuerdo con Ryan y Deci (2001), otros exponentes de dicha tradición como Hobbes, sostenían que la felicidad radicaba en la búsqueda de los apetitos humanos; DeSade, creía que la búsqueda de sensaciones y placer, eran el objetivo de la vida humana; y, filósofos utilitaristas como Bentham, sostenían que toda acción debía ser juzgada por su utilidad, es decir, según el placer o sufrimiento que producían en los individuos, dando fundamento a una nueva ética que tenía como objetivo la máxima felicidad para el mayor número de individuos.

Así las cosas, el hedonismo, en términos generales, se centra en las experiencias de satisfacción con la vida (valoración positiva de la misma), y define el bienestar en términos de consecución de placer (experiencia subjetiva de sentirse bien) y evitación de dolor (Czerw, 2019; Jones et al., 2015; Melendro et al., 2020; Muñoz & Casallas, 2021; Ryan & Deci, 2001).

Tradicionalmente, esta corriente se centra en el constructo del bienestar subjetivo o SWB, por sus siglas en inglés (Daraei, 2013; González Olivares et al., 2020; Keyes et al.,

2002; Melendro et al., 2020; Muñoz & Casallas, 2021), e incorpora tres componentes centrales que son: la satisfacción con la vida, la presencia de un estado de ánimo predominantemente positivo (afecto positivo) y bajos niveles de un estado de ánimo negativo (afecto negativo); los cuales, comúnmente, son percibidos como felicidad (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Muñoz & Casallas, 2021; Ryan & Deci, 2001).

De otro lado, y en contraste con el hedonismo, se encuentra la perspectiva eudaimónica, cuyas primeras ideas son atribuidas a Aristóteles, e implicaban identificar las virtudes propias, cultivarlas y vivir de acuerdo a ellas. Su premisa principal era que las personas debían desarrollar lo mejor de sí mismas y luego utilizar esas habilidades al servicio de bienes mayores, incluyendo el bienestar de otros (Peterson et al., 2005; Ryff & Singer, 2008).

Basándose en la visión aristotélica y en palabras de Ryan y Deci (2001), Fromm argumentaba que el bienestar óptimo requería distinguir entre las necesidades o deseos que sólo se sentían subjetivamente y cuya satisfacción conducía a un placer momentáneo y, las necesidades que eran parte de la naturaleza humana y cuya realización favorecía el crecimiento personal y producía eudaimonia, es decir, bienestar . Por lo tanto, desde la perspectiva eudaimónica, la felicidad subjetiva no puede equipararse a la felicidad eudaimónica (Ryff & Singer, 2008).

Según Ryan y Deci (2001) y Ryff y Singer (2008), autores como Norton y Waterman, describieron el eudaimonismo como una doctrina ética en la que cada individuo estaba obligado a conocer y vivir de acuerdo a su daimon (o verdadero yo), que es una especie de espíritu que se da a todas las personas al nacer y, a través del cual, es posible ajustar las actividades vitales de una persona a sus valores más profundos; de ahí que, la eudaimonía se centre en las potencialidades innatas y, particularmente, de la responsabilidad a cada individuo de conocerse a sí mismo y esforzarse por realizar sus capacidades personales.

Ryff y Singer (2008), también basándose en Aristóteles, describieron el bienestar como la búsqueda de la perfección a través de la realización del verdadero potencial de cada individuo; y, Ryan y Deci (2001), con su Teoría de la Autodeterminación (TAD), adoptan

el concepto de la eudaimonía (o autorrealización), como un aspecto central de la definición del bienestar, intentando dar significado a la realización del yo y cómo lograrlo.

Así las cosas, la eudaimonía puede interpretarse como una visión más profunda y con mayor propósito de la vida, la cual busca el buen daimon o vida buena y centra el felicidad en “(a) crecimiento personal y autorrealización, (b) autenticidad y expresividad personal, y (c) la búsqueda del significado en la vida”(Muñoz & Casallas, 2021, p. 244).

Por lo tanto, en contrapunto a la visión hedónica de la felicidad, la visión eudaimónica de la misma, implica hacer lo virtuoso o moralmente correcto, lo significativo y con sentido, lo auténtico, lo productor de crecimiento y de autorrealización; alcanzando así, el pleno potencial en la vida humana (Daraei, 2013; Fisher, 2010; Jones et al., 2015; Keyes et al., 2002; Ryan & Deci, 2001).

En ese sentido, se entienden posturas como las de Stuart Mill y las de Russel, el primero, de acuerdo con Ryff y Singer (2008), aseguraba que la felicidad no podría alcanzarse si se convertía en un fin en sí misma, pues solo sería feliz quien tuviera en su mente algo que no fuera su propia felicidad sino un fin superior (como el bienestar de los demás); y, el segundo, que destacaba que la felicidad no era algo que simplemente sucedía, sino que era algo por lo cual había que esforzarse; y, sumada a estas posturas, por supuesto se encuentra la de Aristóteles, quien afirmaba que “la eudaimonía es el fin de cualquier acción llevada a cabo por la persona” (Correa et al., 2011, p. 363).

Tradicionalmente, esta corriente se centra en el constructo del Bienestar Psicológico o PWB, por sus siglas en inglés (Abuhussein et al., 2020; Daraei, 2013; González Olivares et al., 2020; Melendro et al., 2020; Ryan & Deci, 2001), el cual ha sido definido en términos de funcionamiento óptimo, significado y autorrealización del individuo (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012); y, que en las últimas décadas, tras el surgimiento del movimiento de la psicología positiva, ha recibido cada vez mayor atención, promoviendo estudios sobre la importancia del pensamiento positivo, el optimismo y el bienestar como parte de la salud humana (Czerw, 2019; Daraei, 2013; Ryff, 1989).

Durante gran parte del siglo pasado, la psicología se centró en la mejora de las psicopatologías, dejando en un segundo plano a la promoción del bienestar y el crecimiento personal; no obstante, a partir de la década de 1960, un cambio de enfoque ha permitido entender que así como el afecto positivo no es lo contrario que el efecto negativo, el bienestar no es la ausencia de enfermedad (Czerw, 2019; Dariaei, 2013; Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989). Y es, debido a esto, que el bienestar psicológico, o felicidad eudaimónica, se ha convertido en un camino para centrar la investigación en el florecimiento de las relaciones positivas con los demás, en una oportunidad para realizar la potencialidad del ser humano y dar sentido y propósito a su vida (Dariaei, 2013).

Actualmente, su operacionalización más frecuente es la Escala de Bienestar Psicológico o Scale of Psychological Well-Being (SPWB) (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Ryan & Deci, 2001) propuesta por Carol Ryff (1989), la cual está compuesta por seis dimensiones que agrupan teorías y conceptos del funcionamiento psicológico positivo que serán explicadas a detalle en el capítulo 2.

## **1.2 Enfoques trabajados en la medición de la felicidad en el trabajo**

De acuerdo con diversos autores, el interés en el estudio de la felicidad se ha extendido en diversos campos durante los últimos años (Diener, 2000; Jones et al., 2015) y, el mundo organizacional, por supuesto, no ha sido la excepción. Los investigadores de las organizaciones llevan mucho tiempo interesándose por el papel que desempeña la felicidad de los empleados en su vida laboral (Bangun et al., 2021; Bartels et al., 2019; Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Fisher, 2010; Harter et al., 2003).

No obstante, entre los estudiosos de la organización, existe un gran interrogante conceptual de lo que es y de lo que no es la felicidad en ese contexto (Wright, 2014). De acuerdo con Wright (2014), autores como Hersey consideraban que la felicidad o el bienestar de los empleados estaba compuesta por una serie de actitudes mentales capaces de determinar tanto el bienestar de los empleados como el éxito financiero de la organización; y, autores como Pennock, recordado por los experimentos de la Western Electric, se

enfocaron en reconocer la importancia de fomentar el bienestar de los empleados, aclarando que los mismos podían trabajar más eficientemente bajo un estado de ánimo satisfecho que cuando su mente se encontraba en un estado de preocupación, miedo o descontento (Wright, 2014).

Desafortunadamente, y en palabras del mismo autor (Wright, 2014), tanto Hersey como Pennock, tenían grandes dificultades para definir adecuadamente la felicidad de los empleados, lo cual limitaba su investigación a describir algunos elementos que podrían hacer parte de la misma; y es, en ese sentido, que Wright afirmó que la cuestión no es que nadie sepa cómo se define la felicidad, sino más bien, que muchos asumen que saben lo que es la felicidad, pero no pueden llegar a un consenso general con los demás o incluso con ellos mismos a lo largo del tiempo.

Gran parte de dicha confusión, se asocia a numerosos y, supuestamente relacionados términos que suelen ser utilizados y, algunas veces equiparados, sin preocupación por la precisión de su significado (v.g felicidad, florecimiento, eudaimonía, bienestar, bienestar subjetivo, entre otros) (Wright, 2014).

En ese orden de ideas, la literatura ofrece una recopilación de los principales enfoques que estudian los constructos de la felicidad, a través de las cuatro caras de la felicidad propuestas por Cropanzano y Wright en 2014, las cuales se encargan de agrupar ideas relacionadas en cuatro categorías conocidas como: condiciones objetivas de vida, bienestar eudaimónico, satisfacción con la vida y bienestar basado en las emociones (Wright, 2014).

La primera cara de la felicidad, entendida como condiciones objetivas de vida, agrupa, entre otras, a aquellas teorías que describen la búsqueda de los seres humanos de lo placentero y la evitación de lo doloroso; dentro de este conjunto, es posible encontrar algunos exponentes del utilitarismo defensores del principio de mayor felicidad, en donde el actuar de los individuos debía orientarse a producir la mayor felicidad en el mayor número de personas (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008).



De acuerdo con Wright, varios estudiosos también han trabajado sobre la premisa de que la felicidad puede entenderse a partir de las características particulares del entorno, el ambiente social o las características personales; de ahí que, el Índice del Planeta Feliz (IPH), esté diseñado para dar puntuaciones más altas a los países con menor huella ecológica (2014).

En consecuencia, en esta categoría se busca vincular con mayor frecuencia condiciones de vida tales como la alimentación, la educación, la situación laboral, la salud, el índice de positividad y los ingresos, como parte del análisis; no obstante, si bien es importante estudiar la influencia de estas condiciones en el bienestar humano, probablemente sea mejor considerar muchos de estos indicadores como causas de la felicidad más que como indicadores de la misma, pues aun los estudios son bastante limitados (Wright, 2014).

La segunda cara de la felicidad, hace referencia al bienestar eudaimónico y es construida bajo el pensamiento aristotélico (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008), en donde la felicidad es considerada como un concepto multidimensional que incluye factores como la autorrealización y el logro del potencial del individuo (Ryff, 1989, 2013, 2016; Ryff & Singer, 2006).

Para Aristóteles, la felicidad implicaba más lo que se hace y menos lo que se siente, pues no se trataba de tener un vida placentera, sino de tener una vida con sentido, de hacer lo virtuoso o moralmente correcto; alcanzando así, el pleno potencial de la vida humana (Daraei, 2013; Fisher, 2010; Jones et al., 2015; Keyes et al., 2002; Ryan & Deci, 2001; Wright, 2014).

En esta categoría, también es posible encontrar a autores como Seligman, que distinguen entre vivir una vida placentera y vivir una buena vida; la primera, por supuesto centrada en la satisfacción de los placeres sensoriales (enfoque del bienestar hedónico de la felicidad) y, la segunda, centrada en el uso de las fortalezas propias para la obtención de satisfacción en varios aspectos de la vida (lo cual también implica el uso de dichas fortalezas para la satisfacción de otros individuos) (Wright, 2014).

Como tercera cara de la felicidad, Wright sitúa la satisfacción con la vida y los enfoques evaluativos relacionados con ella, tales como la satisfacción con el propio trabajo (2014).

De hecho, a lo largo de los años, el enfoque más utilizado para examinar la felicidad en la investigación organizativa ha sido el constructo de la satisfacción laboral, el cual refleja alguna forma de felicidad o experiencia afectiva positiva en el lugar de trabajo y presenta un núcleo común de placer y/o agrado (enfoque hedónico de la felicidad) (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020; Fisher, 2010; García-Buades et al., 2019).

Finalmente, la cuarta cara de la felicidad, conocida como el bienestar basado en las emociones, toma en consideración la calidad afectiva de la vida de un individuo como un aspecto importante de su felicidad (Wright, 2014).

De acuerdo con Wright, las personas con un alto nivel de bienestar basado en las emociones, experimentan más sentimientos positivos y menos sentimientos negativos que las personas que tienen un bienestar emocional bajo. Sin embargo, el problema ha sido el cómo determinar las formas adecuadas de conceptualizar y operacionalizar este afecto (2014).

### **1.3 Necesidad de estudiar la felicidad adaptada al contexto del trabajo**

Como ya se ha mencionado, el interés en el estudio de la felicidad y el bienestar de los individuos, se ha extendido en los últimos años, en donde ha pasado de ser un estado deseado, a ser el objetivo más importante de la vida humana, se ha convertido en una necesidad, en un fin máximo y superior y en una búsqueda cuya justificación resulta innecesaria (Bangun et al., 2021; Diener, 2000; Jones et al., 2015).

Dicho interés, por supuesto, no ha pasado desapercibido para académicos y profesionales, quienes han dedicado una atención considerable a tratar de entender su

funcionamiento e incidencia en los espacios laborales; más aún, considerando la cantidad de tiempo y esfuerzo que los individuos dedican al trabajo (Bangun et al., 2021; Bartels et al., 2019; Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Fisher, 2010; Harter et al., 2003).

Diversos autores, coinciden en que la mayoría de los individuos pasa al menos la mitad de sus horas de vigilia en el trabajo, lo que hace que este ámbito de la vida se convierta en el principal consumidor de tiempo para la mayoría de las personas (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Harter et al., 2003).

Además, estas jornadas laborales suelen involucrar situaciones de estrés, factor que ha sido identificado como indicador de infelicidad, menos probabilidades de éxito profesional y bajos niveles de bienestar en el trabajo (Foncubierta-Rodríguez et al., 2020); lo cual, sumado a las horas adicionales que ocasionalmente deben ser dedicadas al trabajo, genera un agotamiento y sobrecarga progresiva en un amplio segmento de los trabajadores (Bartels et al., 2019).

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), casi mil millones de personas estaban afectadas por un trastorno mental para 2019, situación que ha ido empeorando, entre muchos factores, debido a los impactos negativos del COVID-19, pues solo durante el primer año de la pandemia, se estima que la depresión y la ansiedad aumentaron en más de un 25% (2022b). Lo anterior, resulta bastante preocupante, pues cerca del 15% de la población en edad productiva, sufre de algún tipo de trastorno mental que afecta su condición de vida tanto personal como laboralmente hablando (OECD, 2020).

Ahora bien, debido a que los lugares de trabajo poseen características contextuales que generan efectos sobre el bienestar psicológico y la salud física de los trabajadores (Saldana Orozco et al., 2020), son considerados como espacios tanto de oportunidad como de riesgo para su salud mental; y, por consiguiente, es responsabilidad de los empleadores y los gobiernos, promover condiciones para que estos sean entornos saludables (Harter et al., 2003; World Health Organization, 2022a), en donde factores como el estrés, sean eliminados paulatinamente y se abra la puerta a trabajadores más productivos, innovadores y creativos (Foncubierta-Rodríguez et al., 2020).

Adicionalmente, teniendo en cuenta que existe un vínculo directo entre los factores de estrés, bienestar, rendimiento y productividad, surge un estímulo adicional para que los empresarios entiendan la importancia de promover condiciones de trabajo adecuadas en las organizaciones (Abuhussein et al., 2020; Donald et al., 2005; Suleman et al., 2018).

Las investigaciones sugieren que las personas buscan y esperan preservar su bienestar y satisfacción en el trabajo como aspectos centrales de su vida y de su estado psicológico (Abuhussein et al., 2020). Los empleados quieren algo más que un trabajo estable con pensión y beneficios, estudios sugieren que la mayoría de los empleados desean un mayor equilibrio, significado y desarrollo personal en su trabajo, pues muchos trabajadores ven su trabajo como una vocación, como algo agradable, satisfactorio y socialmente útil (der Kinderen & Khapova, 2020; Harter et al., 2003).

De acuerdo con Donaldson y Walsh (2015), el propósito de la empresa es optimizar el valor colectivo mediante el equilibrio de los intereses de todos los stakeholders o partes interesadas, en donde se encuentran incluidos, por supuesto, los responsables del funcionamiento óptimo de la empresa, los empleados (Awada et al., 2019; der Kinderen & Khapova, 2020).

Por lo tanto, los puestos de trabajo que tengan condiciones adecuadas y provean un ambiente laboral saludable para sus trabajadores, contribuirán con su desarrollo personal, entusiasmo, productividad, uso eficaz del tiempo, proactividad, capacidad para hacer frente a los retos del trabajo, lealtad, mejores relaciones interpersonales en el trabajo, entre otros; y, a su vez, disminuirán los conflictos, la presencia de personalidades patológicas, apáticas y complicadas (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020; Jones et al., 2015; Saldana Orozco et al., 2020; Suleman et al., 2018).

Sumando a lo anterior, diversos estudios resaltan que los altos niveles de bienestar psicológico reducen, e incluso evitan, muchos problemas de salud como la hipertensión o la depresión, que pueden llegar a ser derivados de factores como el estrés en el trabajo (Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020); y, en consecuencia, provocan menos ausencias en

el lugar de trabajo, contribuyendo de esta forma a mejorar los indicadores de absentismo (Bangun et al., 2021; Donald et al., 2005; Harter et al., 2003; Suleman et al., 2018).

Así las cosas, es que el bienestar psicológico en el trabajo se ha convertido en uno de los temas más preocupantes para los gerentes y directores en las organizaciones (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), quienes deberían hacer todo lo posible para que sus empleados experimenten bienestar asociado a su trabajo (Czerw, 2019).

No obstante, el escenario laboral que se ha formado en los últimos años parece preocupante, debido, entre otras cosas, a temas como las condiciones laborales precarias e inestabilidad laboral, lo cual ha impactado directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores y ha generado importantes conflictos en su área de trabajo (Saldana Orozco et al., 2020).

Ahora bien, pese a la importancia demostrada del bienestar psicológico en el trabajo, parece sorprendente que haya pocos estudios que lo diagnostiquen directamente (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; Ryff, 2014).

Hasta ahora, la investigación sobre el bienestar, se ha centrado en el enfoque hedónico del bienestar subjetivo (SWB) y constructos como satisfacción laboral, compromiso organizacional y motivación, los cuales reflejan alguna forma de felicidad o experiencia afectiva positiva en el lugar de trabajo y presentan un núcleo común de placer y/o agrado (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020; Fisher, 2010; García-Buades et al., 2019).

Sin embargo, diversos autores coinciden en que es probable que este enfoque conduzca a vidas de objetivos a corto plazo (potencialmente a costa de otros), a vidas carentes de significado, crecimiento y propósito (Bartels et al., 2019; der Kinderen & Khapova, 2020); y, a su vez, que sean insostenibles en el largo plazo, debido, entre otras razones, a la adaptación hedónica de los trabajadores (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Caso contrario del bienestar psicológico (PWB), el cual gira en torno a un enfoque eudaimónico, y del cual existen estudios que afirman que dichas búsquedas eudaimónicas contribuyen a la felicidad en el largo plazo, a través de comportamientos y cogniciones que

están bajo nuestro control e influencia y, que inspiran esfuerzo, propósito, significado, consecución de objetivos, entre otros (Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020).

En ese sentido, el PWB ofrece vías para utilizar los puntos fuertes de los trabajadores y proporcionar un trabajo significativo, así como oportunidades para desarrollar competencias y establecer relaciones positivas que les permitan experimentar una mejor calidad de vida en su entorno laboral (der Kinderen & Khapova, 2020; Harter et al., 2003).

Los empleados con altos niveles de PWB experimentan mayor libertad a nivel personal (lo que facilita la toma de decisiones), desarrollan habilidades para objetivos externos (v.g. crecimiento profesional) y objetivos internos (v.g. mayor compromiso con sus organizaciones), muestran ventajas como líderes, directivos y empleados, son más profesionales, creativos, innovadores, dignos de confianza, muy conectados socialmente y física y mentalmente sanos; lo cual, indudablemente, tiene un impacto positivo en el compromiso y la dedicación de los empleados, a la vez que garantiza su lealtad con la organización (Čančer & Šarotar Žižek, 2015).

Según Robertson y Tinline (2008), el PWB es la principal fuerza motivadora para las personas, los procesos y los sistemas de organización del trabajo; por lo tanto, la organización debe operar de manera que asegure el PWB continuo de sus empleados, ya que la satisfacción de sus necesidades psicológicas proporciona una mayor disponibilidad y autodeterminación, que el control y la presión a los que se pueden ver sometidos en su entorno laboral (Čančer & Šarotar Žižek, 2015).

De acuerdo con Donaldson y Walsh (2015) y Dagenais-Desmarais y Savoie (2012), los empleadores que pretendan promover activamente la felicidad estable y duradera en el trabajo de los empleados, deberían dar prioridad a las intervenciones dirigidas a los aspectos eudaimónicos de la vida laboral. Intervenciones orientadas a mejorar el diseño de los puestos de trabajo, a reforzar relaciones positivas en el trabajo, a reconocer contribuciones individuales y de equipo, a establecer objetivos de rendimiento y a desarrollar competencias en los empleados, tienen mayores probabilidades de generar experiencias laborales positivas (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020).

Pese a esto y como se mencionó unos párrafos atrás, el bienestar psicológico aún no se ha debatido suficientemente dentro del contexto laboral (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020), los investigadores de las ciencias de la organización han estudiado principalmente el bienestar psicológico (PWB) o felicidad eudaimónica libre de contexto y sin centrarse en el lugar de trabajo (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

No obstante, las medidas de PWB libre de contexto, parecen no reflejar la realidad organizacional y ser un enfoque impreciso y que dificulta la comprensión de este fenómeno dentro del entorno laboral, ya que ciertos aspectos del bienestar pueden manifestarse de forma diferente dentro y fuera del lugar de trabajo (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Dentro de ese marco, Dagenais-Desmarais y Savoie (2012) son enfáticos en precisar que el trabajo es un dominio de la vida muy diferente a otros dominios como la familia, los amigos y el ocio; entre otras cosas, debido a la cantidad de tiempo que se le dedica y que lo convierte en un enfoque principal para la mayoría de individuos.

Además, el trabajo es un dominio que da sustento y condiciones de vida dignas, ofrece un sistema relacional complejo que garantiza una posición dentro de un sistema y, brinda oportunidades para utilizar todo el potencial de una persona, al mismo tiempo que le exige responsabilidades y cumplimiento de ciertas expectativas (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012)

En consecuencia, el trabajo es un dominio de la vida único, que justifica una dedicación específica, el desarrollo de un marco conceptual y de una medida fiable que permita medir exclusivamente el bienestar psicológico en el trabajo (PWBW) (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012); más aún, cuando los estudios destacan que el PWB no es fijo y, con el tiempo, puede modificarse (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 2013, 2016).

Adicionalmente, la experiencia deja en evidencia que las organizaciones realmente interesadas en medir el bienestar psicológico en el lugar de trabajo, se han visto obligadas a

confiar en las medidas proporcionadas por empresas de consultoría que suelen confundir conceptos o, sencillamente, no logran captar de forma clara la conceptualización del bienestar en el lugar de trabajo (Bartels et al., 2019).

Claro ejemplo de lo anterior, es la clásica encuesta anual, en la que se presenta una mirada de datos con poco sentido, pues no es claro qué se busca captar y, justamente por esta razón, no se sabe cómo evaluarla y tomar medidas al respecto (Bartels et al., 2019); de ahí que, el desarrollo de herramientas de medición del bienestar psicológico en el ámbito del trabajo, parezca ser una tarea urgente (Czerw, 2019).

## **1.4 Estudio de la felicidad en trabajadores del sector público**

Ahora bien, es claro que independientemente del tipo de trabajo que se desarrolle, las personas tienden a guiarse por los mismos impulsos y necesidades y, sentirse felices y prosperar en la vida y en el trabajo, se ha convertido en una necesidad cada vez más evidente en la sociedad (Jones et al., 2015; Padilla, 2016).

Pese a ello, no solo se ha demostrado que la investigación sobre la felicidad de los empleados dentro de las organizaciones ha sido limitada (Aldahmani & Ali, 2020; Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019); sino que también, se ha evidenciado que los estudios relacionados han sido enfocados, en su gran mayoría, a la empresa privada (Awada et al., 2019; Foncubierta-Rodríguez et al., 2020), en donde están siendo considerados para diseñar e implementar programas de motivación y felicidad laboral (Padilla, 2016). Pero, ¿qué pasa con el sector público?

De acuerdo con Padilla (2016), al servidor público se le exige el mayor rendimiento posible, se espera lo mejor de él por estar al servicio de la ciudadanía; de modo que:

Invertir en motivación y en felicidad laboral no debe considerarse un gasto sino una inversión realmente necesaria. Y esto, al contrario de lo que muchos



piensan, es tanto e incluso más importante que en la empresa privada por los mencionados fines públicos. (Padilla, 2016)

En Colombia, el Art. 209 de la Constitución Política de Colombia (1991), define que la función administrativa se encuentra al servicio de los intereses generales y que el actuar de las autoridades debe darse en torno al cumplimiento de los fines del Estado; por lo cual, los servidores públicos, descritos en su Art. 123, son llamados al servicio del Estado y de toda la comunidad.

En palabras de Vargas (2019), el desarrollo de la felicidad en el trabajo dentro de las entidades públicas resulta prioritario, toda vez que:

Las entidades territoriales tienen como fin máximo [sic] el aumento del bienestar de las comunidades que tienen en su jurisdicción [sic]. Un componente fundamental para alcanzar este objetivo está relacionado con el mejoramiento de las condiciones y el desarrollo de los trabajadores de la organización, los cuales basados en su gestión y en la cultura de la institución fomentarán [sic] este bienestar en los actores externos involucrados. (Vargas, 2019, p. 29)

Autores como Malluk, además afirman que “la falta de compromiso y motivación en los funcionarios afecta a la sociedad en su conjunto por la trascendencia del servicio que ofertan, por el número de beneficiarios, por el nivel de relacionamiento” (2018, p. 220). Por consiguiente, el compromiso del gobierno debe ir orientado a proporcionar servicios que logren la felicidad de sus empleados (Aldahmani & Ali, 2020).

Así las cosas, si las organizaciones públicas priorizan el aumento de la felicidad en sus empleados, éstos no solo disfrutarán más de sus labores, sino que entregarán un mejor servicio a los ciudadanos en el cumplimiento de sus funciones (Stewart, 2017); más aún, considerando que investigaciones demuestran, que existe una tendencia generalizada de que los servidores públicos encuentren mayor significado en su trabajo al marcar una diferencia positiva en las vidas de los ciudadanos a los que sirven (Lavigna, 2014).

Sumando a lo anterior, y de acuerdo a un estudio realizado por Gallup y Partnership for Public Services, cuando los ciudadanos tienen interacciones positivas con los servidores públicos, tienen tres veces más probabilidades de tener opiniones positivas del gobierno en general (Lavigna, 2014); por lo cual, garantizar el bienestar de los trabajadores del sector público de forma duradera, resulta especialmente necesario.

Así pues, el enfoque orientador para garantizar intervenciones enfocadas en la promoción de la felicidad de los trabajadores de las entidades públicas, debe ser el del bienestar psicológico (PWB), por tener una mirada en el largo plazo que lo hace más sostenible y duradero que el bienestar subjetivo, debido, entre otras cosas, al esfuerzo, propósito y significado que involucran (Bartels et al., 2019; Czerw, 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; der Kinderen & Khapova, 2020).

Además, mayores niveles de PWB han sido relacionados con la reducción del absentismo, la cooperación con los compañeros, el aumento del rendimiento y el compromiso de los empleados, a la vez que mejoran su entusiasmo, creatividad, innovación y toma de decisiones (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; der Kinderen & Khapova, 2020; Harter et al., 2003; Suleman et al., 2018).

De manera que, mediante la promoción del PWB en los servidores públicos, sería posible crear condiciones óptimas para mejorar la calidad general del trabajo que realizan; lo cual, como ya se ha mencionado, tiene una redundancia directa en el bienestar de la toda la comunidad por la trascendencia del servicio que prestan (Malluk, 2018; Padilla, 2016; Stewart, 2017).

No obstante, a pesar de la importancia demostrada, se observa que en Colombia, los estudios relacionados con la medición de la felicidad en sus diferentes perspectivas, tanto eudaimónica como hedónica, son bastante limitados (Arboleda & Posada, 2018), especialmente en el sector público, en donde las investigaciones de gestión de la felicidad se encuentran en sus inicios, sus resultados son tímidos y no logran una revisión profunda del tema (Vargas, 2019)

En ese sentido, se observa un amplio campo abierto a la investigación, el cual puede llegar a ser complemento perfecto de otras iniciativas que buscan incentivar el bienestar de los servidores públicos en Colombia.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las entidades del sector público en Colombia están obligadas a elaborar Programas de Bienestar Social que comprendan los componentes de “Protección y Servicios Sociales” y “Calidad de Vida Laboral” (Pulido & Carvajal, 2012), en donde el segundo de ellos contempla:

La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Pulido & Carvajal, 2012, p. 20)

Por lo anterior, un excelente camino para intentar vincular intervenciones orientadas a alcanzar o incrementar los niveles de PWB (Čančer & Šarotar Žižek, 2015) de los servidores públicos, serían este tipo de programas; en donde a través de la medición de la felicidad eudaimónica mediante el constructo de bienestar psicológico de los involucrados, será posible revisar una realidad determinada y actuar conforme a ella de manera efectiva y oportuna, con miras a beneficiar de forma directa a los trabajadores e indirectamente a la comunidad, dando de esta forma estricto cumplimiento a la función administrativa de las entidades públicas en Colombia.

## **2. Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff**

### **2.1 Surgimiento y construcción del Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff**

De acuerdo con Ryff, la extensa literatura destinada a definir el funcionamiento psicológico positivo, ha tenido importantes desarrollos en virtud de las diferentes concepciones planteadas por las teorías clínicas, las teorías del desarrollo de la vida y las teorías de la salud mental (1989).

Los psicólogos clínicos, por ejemplo, ofrecen concepciones como las de Jung (1933) sobre la individuación, la visión de Rogers (1961) sobre la persona que funciona plenamente, la formulación de Allport (1961), sobre la madurez y la Maslow (1968) sobre la autorrealización (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006).

Por su parte, las perspectivas del desarrollo a lo largo de la vida, caracterizadas por precisar en los diferentes retos a los que se enfrentan los individuos en las diferentes etapas de la vida, incluyen las tendencias vitales de Bühler (1935), el modelo de etapas psicosociales de Erikson (1959) y las descripciones sobre los cambios de la personalidad en la edad adulta y la vejez de Neugarten (1973) (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006). Además, se destacan por articular el bienestar como trayectoria de crecimiento continuo a lo largo de la vida humana (Ryff & Keyes, 1995a).

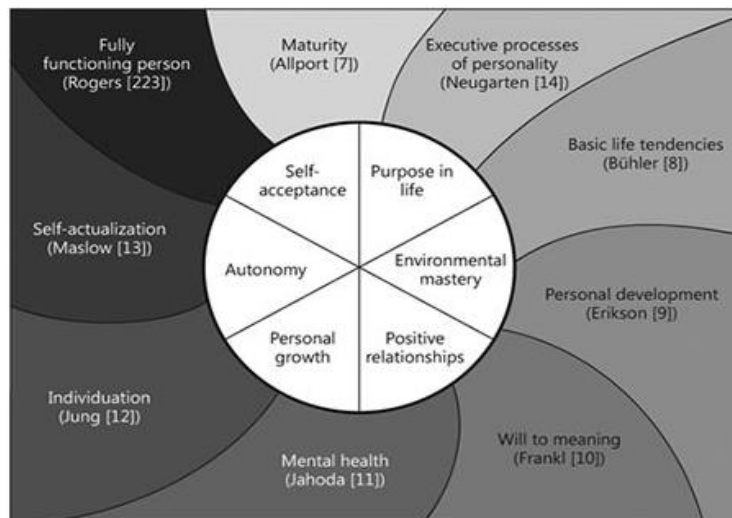
Finalmente, la literatura sobre salud mental, que normalmente era enfocada en el extremo negativo del funcionamiento psicológico, se destaca por incluir formulaciones de salud positiva como los criterios de Jahoda (1958), los cuales buscaban modificar las

definiciones de bienestar como ausencia de enfermedad y ampliar las descripciones a lo que significaba tener una buena salud psicológica (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006).

Ahora bien, dichas concepciones del funcionamiento psicológico positivo, pese a su abundante estudio en los subcampos de la psicología, evidencian una total ausencia de instrumentos de evaluación creíbles basados en la teoría (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006). De ahí que, los investigadores atraídos por estas formulaciones, se hayan visto obstaculizados por la ausencia de medidas válidas para su estudio, lo cual ha limitado, en cierta medida, la literatura empírica al respecto (Ryff, 1989, 2013).

Bajo este panorama, Carol Ryff (1989) intenta integrar dichas teorías en un todo coherente, centrándose en los criterios similares y complementarios; y, ofreciendo a través de ellos, una concepción alternativa para definir el funcionamiento psicológico positivo de los individuos, tal como se observa en la Figura 2.1 (Ryff, 2013; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006).

**Figura 2.1** Dimensiones esenciales del Bienestar Psicológico (PWB) y sus fundamentos teóricos



*Nota.* Tomado de *Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia* (p.11), por C. Ryff, 2014, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83.

En ese sentido, dichos puntos de convergencia se establecen como la base teórica para generar un modelo multidimensional de bienestar compuesto por seis dimensiones distintas del funcionamiento psicológico positivo (Ryff, 2013; Ryff & Keyes, 1995a; Ryff & Singer, 2006).

Estas dimensiones comprenden las evaluaciones positivas sobre uno mismo, su vida pasada e incluye la conciencia de las propias limitaciones (autoaceptación); un sentido de crecimiento, desarrollo continuo y aprovechamiento del potencial como persona (crecimiento personal); la creencia de que la vida tiene un propósito, sentido y dirección (propósito en la vida); la posesión de relaciones interpersonales cálidas y de confianza (Relaciones positivas con los demás); la capacidad de gestionar eficazmente la vida y el entorno que le rodea (dominio del entorno) y un sentido de autodeterminación (autonomía) (Bartels et al., 2019; Keyes et al., 2002; Ryff, 2014; Ryff & Keyes, 1995b).

Tras definir el modelo, el reto de Ryff (1989) implicaba hacer operativas estas dimensiones para ser examinadas; por lo anterior, y como parte del proceso de construcción de su escala, la autora inicia escribiendo definiciones para cada una de las seis dimensiones del funcionamiento psicológico positivo, las cuales fueron derivadas de las formulaciones teóricas ya mencionadas y presentadas en términos de puntuadores altos versus bajos (Ryff, 1989).

Surtido este proceso, genera cerca de 80 ítems por dimensión, que contemplan tanto aspectos positivos como negativos de cada definición; para, posteriormente, someter los ítems a evaluaciones preliminares de acuerdo a criterios de: ambigüedad o redundancia de los ítems, falta de ajuste de los ítems con las definiciones de la dimensión, falta de distinción entre ítems de las diferentes dimensiones, cobertura de los ítems para todos los aspectos de cada definición, entre otros (Ryff, 1989).

Como resultado de lo anterior, se eliminaron más de la mitad de los ítems, quedando un instrumento preliminar de 32 ítems por dimensión (16 positivos y 16 negativos), el cual fue administrado a una muestra 321 adultos jóvenes, de mediana edad y mayores, quienes

se calificaron a sí mismos en cada elemento de acuerdo a una escala de 6 puntos, que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Ryff, 1989).

Una vez calculadas las correlaciones de ítem a dimensión (para todos los elementos y todas las dimensiones), aquellos ítems que se correlacionaron más altamente con una dimensión diferente a la suya o que mostraron bajas correlaciones con su dimensión total, fueron eliminados; dejando así, un instrumento final de 20 ítems por dimensión que mostró una alta consistencia interna, con coeficientes de .93 para autoaceptación, .91 para relaciones positivas con los demás, .86 para autonomía, .90 para dominio del entorno, .90 para propósito en la vida y .87 para crecimiento personal, así como confiabilidad test-retest y validez convergente y discriminante con otras medidas (Ryff, 1989).

Tal ha sido la importancia de dicho modelo, que en la actualidad, la Escala de Bienestar Psicológico o Scale of Psychological Well-Being (SPWB), es la operacionalización más frecuente del bienestar psicológico (Bartels et al., 2019; Blasco-Belled & Alsinet, 2022; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Ryan & Deci, 2001).

Además, investigaciones como las de Ryff y Keyes (1995b), Van Dierendonck (2004) y Springer y Hauser (2006), han examinado la validez factorial del modelo mediante procedimientos de análisis factorial confirmatorio, demostrando que el modelo de bienestar psicológico que más ajusta a los datos, es el modelo de seis factores guiado por la teoría y propuesto con Carol Ryff (1989).

Los hallazgos de Ryff (1989), además de brindar una escala válida para la medición del bienestar psicológico basada en la teoría, arrojó importantes hallazgos como el hecho de que existen diferencias en la percepción del PWB según la edad de las personas, lo cual guarda relación con otras investigaciones que sugieren que las funciones de las relaciones cambian con la edad (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989).

Como se observa en la Figura 2.2, los adultos mayores experimentaron menos crecimiento personal que los grupos más jóvenes, los adultos de mediana edad experimentaron mayor propósito de vida y autonomía que los grupos más jóvenes o los grupos de mayor edad y, los grupos de mediana y mayor edad, experimentaron mayor

dominio del entorno que el grupo más joven. Con relación a las dimensiones de relaciones positivas con los demás y autoaceptación, no hubo tendencias significativas en relación con la edad (Ryff, 1989).

**Figura 2.2** Diferencias por edad en las dimensiones para la SPWB

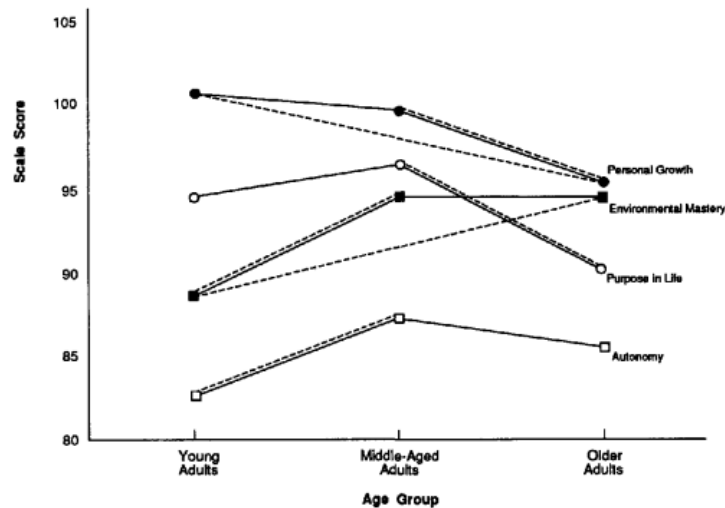


Figure 1. Age differences on newly constructed measures of well-being. (A dashed line indicates significant difference.)

*Nota.* Tomado de *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being* (p.1076), por C. Ryff, 1989, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6).

Adicionalmente, el estudio (Ryff, 1989) también obtuvo diferencias significativas con respecto al sexo de los participantes para dos de las seis dimensiones analizadas; en ese sentido, las mujeres puntuaron más alto que los hombres en relaciones positivas con los demás y crecimiento personal.

## 2.2 Dimensiones Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Como se mencionó en la sección anterior, la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) propuesta por Carol Ryff (1989), se encuentra compuesta por seis dimensiones



centrales que son producto de la teoría; por lo cual, a continuación, se describen sus bases teóricas y la definición de cada una de ellas:

- **Autoaceptación (Self-acceptance):** De acuerdo con los griegos, el ser humano debía ser capaz de conocerse a sí mismo y esforzarse por percibir con claridad sus acciones, motivaciones y sentimientos, lo cual implicaba una autoestima positiva en la que existía conciencia y aceptación a largo plazo de las fortalezas y debilidades personales (Ryff, 2013).

Al respecto de la autoestima positiva, esta también ha sido identificada como un rasgo central de la salud mental (Jahoda), así como una característica de la autorrealización (Maslow), del funcionamiento óptimo (Rogers) y de la madurez (Allport); así mismo, tiene raíces en las teorías del ciclo vital, pues estas destacan la importancia de la aceptación del yo, incluida la vida pasada (Erikson y Neugarten); y, en el proceso de individuación, toda vez que subraya la necesidad de llegar a un acuerdo con el lado oscuro de uno mismo (Jung) (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

Por lo tanto, esta dimensión puede ser definida como la autoevaluación de una persona en el largo plazo, la cual intenta vincular el conocimiento y la aceptación propia mediante actitudes positivas hacia uno mismo (incluyendo la vida pasada) y la conciencia de las limitaciones personales; razón por la cual, resulta notablemente más enriquecedora que la visión regular del autoestima (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 1989, 2014, 2016, 2017; Ryff & Keyes, 1995b; Ryff & Singer, 2006).

- **Relaciones positivas con los demás (Positive relations with others):** Las bases de las relaciones positivas son bastante amplias, la *Ética* de Aristóteles, por ejemplo, ofrece largas secciones sobre la amistad y el amor; la autobiografía de Stuart Mill, por su parte, presenta un extenso relato del gran amor de su vida; y, las ideas de Russell, relacionan el afecto como una de las dos grandes fuentes de felicidad en el ser humano (Ryff, 2013).

Así mismo, también existe un sustento teórico en autores como Jahoda, quien destacaba la capacidad de amar como un componente central de la salud mental; Maslow, quien describió a los autorrealizadores como personas con fuertes sentimientos de empatía y afecto, con capacidad para sentir un gran amor, una profunda amistad y una estrecha identificación con los demás; y Allport, quien consideraba la relación cálida con los demás como un criterio central de la madurez (Ryff, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

Sumado a lo anterior, también se encuentran las etapas de desarrollo del adulto, que hacen hincapié en la consecución de uniones estrechas con los demás (Erikson); los relatos filosóficos sobre los bienes criteriales de una vida bien vivida, que subrayan la importancia del amor, la empatía y el afecto (Becker); y, desde una perspectiva cultural, existe un respaldo universal al bienestar relacional como característica esencial para una vida plena (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

Así las cosas, dado que el ámbito interpersonal, en relación a la capacidad de amar y la posesión de relaciones de calidad con otras personas, es asociado a una vida positiva y bien vivida (Ryff, 2013; Ryff & Keyes, 1995b), ha sido incluido por Ryff (1989), como un componente central para intentar evaluar el bienestar psicológico positivo de los individuos.

En consecuencia, esta dimensión busca exaltar la importancia de las relaciones cálidas, significativas, gratificantes y de confianza con los demás; la preocupación por el bienestar de otras personas; la capacidad de sentir empatía y afecto; y, la comprensión del dar y recibir en las relaciones humanas (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 1989, 2014).

- **Autonomía (Autonomy):** La necesidad del ser humano de sentirse autónomo, se refiere al deseo de ser agente de su propia conducta (Čančer & Šarotar Žižek, 2015); por lo tanto, esta dimensión incluye atributos como la autodeterminación, la independencia, el control interno, la individuación y la regulación interna del comportamiento (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Keyes, 1995b).

En lo relativo a sus fundamentos teóricos, se destaca el concepto de los autorrealizadores como personas con un funcionamiento autónomo y un grado de resistencia

a la inculturación (Maslow); la persona que funciona plenamente y que tiene un locus de evaluación interno que le permite evaluarse a sí mismo por criterios propios y que no busca la aprobación de los demás (Rogers); la individuación, descrita como una separación de normas o prácticas socialmente aceptadas (Jung); y, las posturas del desarrollo a lo largo de la vida, las cuales incorporan ideas como la necesidad de volverse hacia el interior en los últimos años de la vida (Erikson) y el sentido de libertad en relación a las normas que rigen la vida cotidiana (Neugarten) (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

De ahí que, la autonomía como dimensión pretenda valorar a la persona que se evalúa internamente, bajo sus propios criterios y que no busca la aprobación de los demás; lo cual implica una liberación de convenciones, en donde la persona ya no se aferra a los miedos, creencias y leyes colectivas que rigen la vida cotidiana (Ryff, 1989); sino que al contrario, vive de acuerdo a sus propias convicciones personales, en donde sus pensamientos y acciones son propios (Ryff, 2014).

- **Dominio del entorno (Environmental mastery):** Esta perspectiva transmite la participación activa y el esfuerzo de los individuos por dominar su entorno inmediato, como elementos esenciales en el funcionamiento psicológico positivo (Ryff, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2006).

A este respecto, es una dimensión construida bajo ideas como las de Jahoda, quien consideraba la capacidad de elegir o crear entornos adecuados a las necesidades individuales, como una característica fundamental de la salud mental; las teorías del desarrollo a lo largo de la vida, que destacaban la importancia de ser capaces de modificar y controlar los entornos (especialmente en la mediana edad), así como la capacidad de actuar y cambiar el mundo que lo rodea a través de actividades mentales y físicas (Erikson, Neugarten); y los criterios de madurez, que incluyen la capacidad de extender el yo, en donde el individuo logra participar en escenarios de esfuerzo significativo que van más allá del yo (Allport) (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

Por lo tanto, el dominio del entorno, será entendido como la capacidad del individuo para avanzar en el mundo y cambiarlo creativamente mediante actividades físicas o

mentales, en donde es capaz de manipular y controlar entornos complejos, aprovechar oportunidades y, en general, tener una participación activa y dominio del ambiente en donde habitualmente se desarrolla, intentado elegir o crear entornos adecuados que se adapten a sus necesidades y capacidades personales (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 1989, 2014; Ryff & Keyes, 1995b).

- **Propósito de vida (Purpose in life):** Esta dimensión del bienestar se basa en gran medida en las concepciones existencialistas, especialmente en la búsqueda de sentido frente a la adversidad propuesta por Frankl, quien desarrolló la logoterapia como un camino para ayudar a las personas a encontrar sentido y propósito en el sufrimiento y las dificultades de la vida (Ryff, 2013).

Aunado a lo anterior, y como bases teóricas de esta dimensión, se encuentra también la creación de sentido y dirección como reto fundamental para vivir con autenticidad de Sartre; las ideas de Russell sobre el entusiasmo, relacionadas con la participación activa en la vida y una postura reflexiva frente a ella; las creencias del sentido de propósito y significado como parte de la salud mental positiva para Jahoda; la comprensión del propósito de la vida, dirección e intencionalidad, como parte de la Madurez de Allport; y, las teorías del desarrollo a lo largo de la vida que incluían propósitos y/o metas cambiantes de acuerdo a las diferentes etapas de la vida, la creatividad y productividad en la mediana edad y el giro hacia la integración emocional en la edad adulta de Erikson, Neugarten y Jung, respectivamente (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

En ese orden de ideas, se considera que la salud mental positiva incluye las creencias que le dan a los individuos la sensación de que la vida tiene un sentido y un significado con respecto a las experiencias pasadas y presentes, en donde la creación de objetivos, de intenciones y de dirección, serán precursores del propósito de vida (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 1989, 2014, 2017; Ryff & Keyes, 1995b; Ryff & Singer, 2006).

- **Crecimiento personal (Personal growth):** De todos los aspectos del bienestar, el crecimiento personal es el que más se acerca en significado a la noción de Aristóteles

de la eudaimonía, ya que es la dimensión que se ocupa explícitamente de la autorrealización y del logro del potencial del individuo (Ryff, 1989, 2013, 2016; Ryff & Singer, 2006). En ese sentido, se trata de un aspecto dinámico del funcionamiento positivo que evoluciona continuamente a lo largo del tiempo (Ryff, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2006).

Dentro de los sustentos que integran esta dimensión se encuentra la autorrealización, que tiene como objetivo central la realización de las potencialidades personales (Maslow); la concepción sobre la salud mental (Jahoda); las descripciones de la persona que funciona plenamente como un individuo abierto a la experiencia en la que es capaz de desarrollarse continuamente (Rogers); las ideas de individuación que contemplan la realización del verdadero yo (Jung); y las teorías del desarrollo a lo largo de la vida, enfocadas en el crecimiento continuo y en el enfrentamiento de los nuevos retos que traen consigo las diferentes etapas del ciclo vital (Erikson, Bühler, Neugarten) (Ryff, 2013, 2016, 2017; Ryff & Singer, 2008).

En ese sentido, es una dimensión que requiere trabajo y no se construye de la noche a la mañana, implica un crecimiento continuo, una sensación de mayor conocimiento y el aprovechamiento de los talentos y potencialidades de la persona, quien debe ser capaz de enfrentarse a los nuevos retos, experiencias o tareas, que aparecen en las diferentes etapas de la vida (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Ryff, 1989, 2014; Ryff & Keyes, 1995b).

## **2.3 Investigación sobre el uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (SPWB)**

### **2.3.1 Principales versiones de la SPWB y su aplicación en diferentes contextos**

Durante los últimos años, la literatura ha presentado numerosas investigaciones sobre la aplicación del instrumento propuesto por Carol Ryff (1989) conocido como Escala de Bienestar Psicológico o Scale of Psychological Well-Being (SPWB).

No obstante, dada la longitud del instrumento inicial de 20 ítems por dimensión y 120 ítems en total (Ryff, 1989), diversos autores han venido proponiendo versiones más cortas (Díaz et al., 2006), las cuales han sido acogidas en el campo de la investigación, aplicadas en diferentes grupos poblaciones y arrojado hallazgos de todo tipo; demostrando así, la universalidad y validez del instrumento bajo pluralidad de condiciones.

En ese sentido, Ryff et al. (1994), propusieron una versión de 14 de los 20 ítems originales por dimensión (84 en total); dichos ítems, fueron seleccionados con base en la correlación ítem-total y la coherencia con la definición teórica orientadora, cuyas correlaciones con las escalas originales oscilaron entre 0,97 y 0,98 (Díaz et al., 2006; van Dierendonck, 2004).

Ryff y Keyes (1995b), desarrollaron una versión del instrumento compuesta por 3 de los 20 ítems propuestos por dimensión en la versión original (18 ítems en total), la cual fue aplicada en una muestra representativa de adultos residentes en los Estados Unidos y demostró tener correlaciones entre 0,70 y 0,89 con las escalas de 20 ítems y una consistencia interna baja de entre 0,33 y 0,56.

Así mismo, este estudio proporcionó hallazgos interesantes en relación a las diferencias existentes por dimensión según la edad y el sexo de los participantes; así, como el análisis de algunas de las limitaciones que tenían indicadores de uso frecuente como el de

“satisfacción con la vida”, que descuidaba aspectos esenciales del funcionamiento psicológico positivo (Ryff & Keyes, 1995b).

Ryff y Keyes en 2002 (Díaz et al., 2006; van Dierendonck, 2004), como parte de un estudio longitudinal, presentaron una tercera versión compuesta por un total de 54 ítems, en donde cada dimensión se encontraba conformada por 9 de los 20 ítems de la versión inicial propuesta por Ryff (1989).

Con base en dichos estudios, Van Dierendonck (2004) examinó la validez factorial y de contenido de las SPWB en sus versiones de 3, 9 y 14 ítems por dimensión (18, 54 y 84 ítems totales, respectivamente), dentro de dos muestras, una de estudiantes de psicología y una de profesionales de diversa formación, encontrando ambigüedad en los análisis de confiabilidad y en los análisis factoriales confirmatorios, tal como se observa en la Tabla 2.1.

**Tabla 2.1** Consistencia interna y ajuste de la SPWB en sus versiones de 3, 9 y 14 ítems

<i>Tabla 1</i> Consistencia interna y ajuste de las escalas de bienestar psicológico al modelo teórico de seis factores y un solo factor de segundo orden (D. van Dierendonck, 2004)			
	Escala de 14 ítems	Escala de 9 ítems	Escala de 3 ítems
Autoaceptación	0,90	0,83	0,68
Relaciones positivas	0,80	0,77	0,52
Autonomía	0,83	0,78	0,64
Dominio del entorno	0,77	0,77	0,58
Propósito en la vida	0,84	0,73	0,17
Crecimiento personal	0,82	0,65	0,53
CFI	0,65	0,73	0,88

*Nota.* Tomado de *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff* (p.573), por D. Díaz et al., 2006, *Psicothema*, 18 (3).

En razón a que la validez factorial sólo era aceptable para la versión de 3 ítems por dimensión, pero tenía una consistencia interna que se encontraba por debajo de los niveles

generalmente aceptados (ver Figura 2.3), Van Dierendonck (2004) decide proponer nuevas escalas cortas por cada dimensión, con entre 6 y 8 ítems (39 ítems en total), garantizando así una buena consistencia interna, con valores  $\alpha$  comprendidos entre 0,78 y 0,81, e índices de ajuste factorial razonables (CFI= 0,88) (Díaz et al., 2006).

Díaz et al. (2006), toman la versión de 39 ítems propuesta por D. van Dierendonck (2004) para hacer su adaptación al castellano, “puesto que la investigación previa había señalado que las escalas de esta versión eran las que mostraban mejores propiedades psicométricas” (Díaz et al., 2006, p. 575), validando la traducción del instrumento mediante una muestra de 467 voluntarios que evaluaron cada ítem frente a una escala de puntuación comprendida entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo).

Ahora bien, muchos de estos estudios han buscado establecer correlaciones o asociaciones entre el bienestar psicológico y diferentes variables. En ese marco, Daraei, M. (2013), con el ánimo de revisar el impacto en el bienestar psicológico (PWB) de algunos factores sociales, tales como el género, el nivel educativo, la ocupación de los padres, los ingresos y las relaciones familiares, presenta una investigación en jóvenes universitarios de Mysore (India) mediante la aplicación de la versión de la SPWB de 84 ítems (14 por dimensión) (Ryff et al., 1994).

Los resultados del mencionado estudio resaltan diferencias estadísticamente significativas en el PWB de los estudiantes según sus factores sociales, en donde aquellos estudiantes con buenas relaciones familiares reportaron los mayores niveles de PWB (Daraei, 2013).

Por su parte, Chiang et al. (2013), revisan el PWB de adultos jubilados en Taipei (Taiwán) y sus asociaciones con el sexo, las relaciones familiares y el estado de salud; para ello, utilizaron la versión de la SPWB de 84 ítems (14 ítems por dimensión) (Ryff et al., 1994) y concluyen, entre otras cosas, que no existe interacción significativa entre PWB y el sexo, pero lo relacionan significativamente con la percepción de la salud y de las relaciones familiares (Chiang et al., 2013).



Frente a ese último aspecto, los resultados evidencian que las relaciones familiares juegan un papel muy importante en el PWB de los taiwaneses y, que la dimensión con menor carga factorial fue la autonomía; lo cual, de acuerdo con los autores, puede estar ligado a temas culturales, pues en la cultura china, la armonía del grupo y el bienestar colectivo de la familia, priman sobre las ganancias o logros individuales (Chiang et al., 2013), lo cual coincide con los planteamientos de Ryff (2013) de que el contexto cultural también puede ser importante.

Otros estudios como el de Melendro et al. (2020), fueron enfocados a revisar la relación entre el bienestar psicológico y la autonomía en jóvenes que hacen transición hacia la edad adulta, y cuyos caminos han estado dominados por educación, empleo o desventaja social.

Dicho análisis, fue efectuado mediante la aplicación de la SPBW en su versión de 39 ítems, propuesta por Van Dierendonck (2004) y adaptada al castellano por Díaz et al. (2006), a una muestra de jóvenes españoles y colombianos; encontrando que las diferentes situaciones por las cuales atraviesan los jóvenes en su transición a la edad adulta, sí tienen influencia en su bienestar psicológico (v.g. los niveles más altos de bienestar psicológico pertenecían al grupo de educación, seguido del grupo de empleo; y, los niveles más bajos fueron presentados por el grupo de desventaja social) (Melendro et al., 2020).

González Olivares et al. (2020), por su parte, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar el grado de bienestar psicológico y su relación con la motivación hacia el inicio de una carrera docente; para lo cual, fue aplicada la SPWB en su versión adaptada al castellano de 39 ítems (Díaz et al., 2006), en una muestra de estudiantes universitarios de primer año de Licenciatura en Educación Infantil y Primaria de la Escuela de Educación de Ciudad Real (España). De esta forma, concluyeron que existe una correlación positiva bastante alta entre la motivación hacia el inicio de estudios universitarios y la percepción del bienestar psicológico.

Finalmente, López-Noguero et al. (2022), presentan una investigación que busca indagar acerca de la percepción que tienen jóvenes vinculados o egresados del sistema de

protección social de España, sobre sus relaciones familiares y las implicaciones de estas en su bienestar psicológico y en las expectativas académicas y laborales.

El estudio fue aplicado con la SPWB en su versión traducida al castellano de 39 ítems (Díaz et al., 2006) y sus resultados evidenciaron la importancia de las relaciones positivas con la familia en la percepción del PWB y, la importancia de esta dimensión como eje de apoyo para la inserción socioeducativa de este grupo poblacional.

### **2.3.2 Aplicación de la SPWB en el contexto del trabajo**

Como ya se ha mencionado, el PWB es un constructo que gana cada vez mayor atención en las ciencias organizacionales; sin embargo, son reducidos los estudios que han medido la felicidad eudaimónica en muestras de trabajadores y, ninguno de ellos, ha realizado la adaptación del PWB al contexto del trabajo (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Por lo anterior, y con el fin de dar soporte a lo planteado anteriormente, se realizó una revisión de la literatura relacionada con la aplicación en el trabajo de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989) en sus diferentes versiones; para lo cual, inicialmente, se llevó a cabo un análisis bibliométrico y de redes con el software Sci2, por su capacidad para exportar una visualización al software Gephi y, obtener mediante el uso de ambos, manipulaciones de visualización de red más avanzadas, dando así un enfoque de recopilación más completo y evitando posibles deficiencias de los métodos tradicionales (Muñoz & Casallas, 2021).

Posteriormente, para complementar los hallazgos del análisis del mapa de cocitaciones generado por Sci2 y Gephi, se llevó a cabo un scoping review con el uso del software COVIDENCE y siguiendo la metodología PRISMA (la unión de ambos métodos sólo ha sido utilizada en publicaciones de alto impacto y rigor científico), con la finalidad de validar y ampliar la información obtenida de la red de cocitaciones e identificar un sexto cluster.

- **Proceso metodológico de construcción del mapa de cocitaciones:** Utilizando la colección ISI Web of Knowledge Core y SCOPUS, se realiza un análisis de cocitación de documentos de 2.325 referencias citadas de las 91 publicaciones que estudian *la aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en el contexto del trabajo*.

El procedimiento utilizado, permite evitar sesgos debido a que se toman no solo los documentos de Scopus y WoS encontrados con la ecuación de búsqueda, sino también, todos los autores citados independiente de la red y tipo (Correa-Duque & Gómez-Tabares, 2021).

Ahora bien, la red de cocitaciones permitió identificar cinco cluster, el sexto cluster fue identificado manualmente en la revisión de texto completo de la literatura y ampliada en el Scoping review.

Finalmente, para el proceso de seleccionar la literatura académica más relevante en el tema de *aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en el contexto del trabajo*, al igual que Durán-Aranguren (2021), se realizó una adaptación del método PRISMA para analizar sólo la literatura más relevante (Page et al., 2021).

Encontrando que de un total de 121 artículos escaneados, se pasó a 50 artículos procesados, excluyendo de esta forma un total de 71 artículos, 8 de ellos por no estar disponibles y, los restantes 63, por no cumplir con el criterio previamente seleccionado, el cual permitía incluir solo aquellos estudios relacionados con la aplicación de las escalas de Ryff en muestras de trabajadores.

En ese sentido, a continuación se presentan los resultados de la revisión de la literatura que permite identificar los antecedentes históricos y conceptuales de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff en muestras de trabajadores.

Šarotar Žižek et al. (2015), examinan el PWB de empleados en organizaciones en Eslovenia mediante la aplicación de la SPWB en una versión de 15 ítems (3 ítems por dimensión exceptuando propósito de vida por haber sido excluida) adaptada en cierta medida a la población estudiada. Dicho estudio, entre otras cosas, concluye con un modelo final de PWB compuesto por tres constructos (relaciones positivas con los demás, autonomía

y autoaceptación) y presenta a la dimensión de autonomía, como el constructo más importante de PWB en Eslovenia.

Posteriormente, el mismo estudio (Šarotar Žižek et al., 2015), es tomado por Čančer y Šarotar Žižek (2015), para presentar resultados adicionales que evalúan el nivel agregado de la medida PWB en diferentes grupos de empleados de las organizaciones en Eslovenia. Con base en dichos hallazgos, se establece que el nivel organizacional del empleado puede incidir en los niveles de PWB; por ejemplo, se observó que los jefes operativos registraron el nivel más alto de PWB y los contratistas el nivel más bajo de PWB.

Por otro lado, el estudio llevado a cabo por Jones et al. (2015), investigó el papel del bienestar psicológico en el trabajo y su relación con la personalidad, el trabajo y la satisfacción. Los participantes fueron empleados de varias organizaciones sudafricanas que completaron la SPWB en su versión de 84 ítems (Ryff et al., 1994), que permitió concluir que los aspectos del bienestar psicológico relacionado con el trabajo están influenciados por los rasgos de personalidad y satisfacción laboral, crecimiento y desarrollo.

García et al. (2018), por su parte, buscaron evaluar la influencia de la rumiación negativa (brooding en el estudio), entendida como un patrón de pensamientos y conductas negativas y repetitivas sobre preocupaciones pasadas, actuales o futuras (González-Rodríguez & Ibáñez, 2017) y el apoyo social, sobre el burnout y el bienestar psicológico en funcionarios de una unidad de cuidados intensivos de un hospital en Chile. El estudio fue aplicado con la SPWB en su versión adaptada al castellano de 39 ítems (Díaz et al., 2006), obteniendo como resultado evidencia de relaciones directas entre el apoyo social y el bienestar y, entre el brooding y el burnout; así, como relaciones inversas, entre el apoyo social y el burnout y, entre el brooding y el bienestar.

Suleman et al. (2018), ofrecen un análisis entre el estrés ocupacional percibido y el bienestar psicológico entre directores de escuelas secundarias en Khyber Pakhtunkhwa (Pakistán), el cual fue medido a través de la SPWB en una versión de 42 ítems, revelando que existe una fuerte correlación negativa entre el estrés ocupacional percibido y el bienestar psicológico.

Saldaña Orozco et al. (2020), desarrollaron un estudio sobre la influencia de datos sociodemográficos de trabajadores en su bienestar psicológico, para lo cual fue utilizada la versión adaptada al castellano de 39 ítems (Díaz et al., 2006) en una muestra de trabajadores de un corporativo de la región sur de Jalisco (México). Demostrando, entre otras cosas, que las dimensiones de autonomía y crecimiento personal, presentan la mayor correlación con la edad, el estado civil y el tipo de trabajador y, que existen correlaciones importantes entre relaciones positivas con los demás y la antigüedad laboral.

Finalmente, dentro de este grupo de investigaciones aplicadas a trabajadores, es posible encontrar la presentada por Ramos-Narváez et al. (2020), quienes proponen una evaluación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior en San Juan de Pasto (Colombia). Dicho estudio, fue efectuado mediante la aplicación de la SPBW en su versión de 39 ítems, propuesta por Van Dierendonck (2004) y adaptada al castellano por Díaz et al. (2006), en una muestra de trabajadores del área administrativa de la IES. Los resultados obtenidos evidencian una clara relación entre las variables y dimensiones estudiadas; por lo cual, se entiende que a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

## 3. Diseño metodológico

### 3.1 Tipo de estudio

La presente investigación se sitúa en el paradigma postpositivista de la investigación, de tipo cuantitativo, correlacional y no experimental.

Con un enfoque cuantitativo, pues parte de una idea (felicidad eudaimónica en el trabajo) que una vez delimitada (en funcionarios de una organización del sector público de la ciudad de Bogotá), derivó en una serie de objetivos (explicados en la introducción), que para su cumplimiento requieren de una recolección de datos que permita encontrar hallazgos con base en las mediciones numéricas y en el análisis estadístico (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Con un estudio correlacional, ya que su intención es “conocer la relación o grado de asociación que exista [*sic*] entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández-Sampieri et al., 2018, p. 93); para lo cual, es necesario medir inicialmente cada una de las variables, para posteriormente cuantificarlas, analizarlas y establecer las relaciones a que haya lugar.

Y, con un diseño de investigación no experimental, dado que el estudio no pretende manipular las variables, sino observar los fenómenos tal y como se desarrollan en un contexto determinado para posteriormente analizarlos (Hernández-Sampieri et al., 2018); lo anterior, mediante un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, en donde la voluntariedad de los participantes será el determinante del tamaño de la muestra.

## 3.2 Participantes

La investigación fue desarrollada en una entidad pública encargada de vigilar la gestión de los recursos públicos de la ciudad de Bogotá, la cual fue seleccionada por el interés y la disposición a colaborar que mostró la alta dirección, en cabeza del Director de Talento Humano y los asesores del Despacho.

En el estudio participaron voluntariamente un total de 216 funcionarios, de los cuales 117 eran hombres (54,2%) y 99 mujeres (45,8%), con edades comprendidas entre los 21 y los 67 años, con una edad promedio de 47 años.

Además, se encontró un nivel educativo bastante alto, pues el 82,9% eran profesionales graduados y, de ese porcentaje, el 69% ya había completado estudios de posgrado; tan solo el 5,1% eran bachilleres y el 12% técnicos o tecnólogos.

Así mismo, se pudo determinar que el 93,5% de los participantes vivía en la ciudad de Bogotá y el tiempo invertido en desplazarse desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo, era de 46 minutos o más para casi la mitad de los encuestados (49,5%). La mayoría de los participantes (56,5%) trabajaban en la sede principal y el 68,9% de la muestra había sido vinculado hace más de 6 años a la entidad.

De otra parte, la muestra contó tanto con la participación de todos los niveles jerárquicos de la entidad (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Contratista), vinculados mediante Carrera Administrativa (50%), Provisionalidad (39,4%), Libre Nombramiento y Remoción (7,4%) o Contrato de Prestación de Servicios (3,2%), así como de todos los procesos de la entidad (Proceso Estratégico, Misional, de Apoyo y de Evaluación).

## 3.3 Instrumento de medición

Como se ha señalado con anterioridad, el presente trabajo de investigación pretende evaluar la percepción de felicidad en el trabajo que tienen los funcionarios de una

organización del sector público en la ciudad de Bogotá, mediante el constructo del bienestar psicológico.

No obstante, al ser el bienestar psicológico un constructo poco debatido dentro del contexto laboral (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020), que cuenta con reducidos estudios aplicados a muestras de trabajadores (García et al., 2018; Jones et al., 2015; Ramos-Narváez et al., 2020; Saldana Orozco et al., 2020; Šarotar Žižek et al., 2015; Suleman et al., 2018), los cuales han sido enfocados en medir la felicidad eudaimónica mediante el PWB libre de contexto y sin centrarse en el lugar de trabajo (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Y, dado que las medidas de PWB libre de contexto, parecen no reflejar la realidad organizacional y ser un enfoque impreciso y que dificulta la comprensión de este fenómeno dentro del entorno laboral (Bartels et al., 2019; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), resulta necesario el desarrollo de una herramienta de medición que permita evaluar el bienestar psicológico adaptado al contexto del trabajo (Czerw, 2019).

En ese sentido, se realizará la adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico en su versión de 39 ítems propuesta por Van Dierendonck (2004), toda vez que la literatura ha señalado “que las escalas de esta versión eran las que mostraban mejores propiedades psicométricas” (Díaz et al., 2006, p. 575).

Ahora bien, con la finalidad de adaptar la escala de una forma rigurosa para el desarrollo del presente estudio, se tomará como base el procedimiento propuesto por Boateng et al. (2018), diseñado tanto para facilitar el desarrollo de nuevas, válidas y fiables escalas, como para ayudar a mejorar las existentes.

Así las cosas, los pasos a seguir para el desarrollo de la adaptación serán los siguientes:

- **Paso N°1: Identificación de dominio y generación de ítems:** Consiste en identificar el dominio o los dominios que se pretende medir, entendiéndose el



dominio, como un concepto, atributo o comportamiento no observado que será objeto de estudio (Boateng et al., 2018).

En este paso, además se realiza la definición del dominio, se especifican los límites del mismo y se procede a la generación de ítems apropiados para cada dominio, los cuales deben estar redactados de forma sencilla y sin ambigüedades. En este punto, es importante precisar, que pueden existir ítems que no se ajusten perfectamente al dominio; no obstante, la evaluación sucesiva, se encargará de eliminar los ítems indeseables del conjunto inicial (Boateng et al., 2018).

- **Paso N°2 - Validez de contenido:** El segundo paso, conocido como validez de contenido o análisis teórico, implicará una evaluación del contenido para determinar que los ítems miden lo que se supone que deben medir (Boateng et al., 2018).

Dicha evaluación, es realizada principalmente a través de la evaluación de expertos tanto externos como internos a la población, los primeros, generalmente formados con gran conocimiento del ámbito de interés y/o del desarrollo de la escala y, los segundos, representantes de los usuarios potenciales de la escala (Boateng et al., 2018).

En este paso, los jueces expertos, evalúan cada uno de los elementos para determinar si representan el ámbito de interés mediante una serie de procedimientos estadísticos establecidos, tales como el Índice de Validez de Contenido, el Coeficiente de Validez de Contenido, el Coeficiente de Cohen kappa, entre otros (Boateng et al., 2018; McCoach et al., 2013; Pedrosa et al., 2014).

- **Paso N°3 - Prueba previa de las preguntas:** La prueba previa de las preguntas contribuirá a garantizar que los ítems sean significativos para la población objetivo antes de que se administre realmente la encuesta; y, además, posibilitará la modificación o eliminación de ítems mal redactados para facilitar al máximo el desarrollo final de la misma (Boateng et al., 2018; McCoach et al., 2013).

La prueba previa tiene dos componentes: el primero, contempla la revisión de la medida en que las preguntas reflejan el ámbito de estudio y, el segundo, contempla la

revisión de la medida en que las respuestas a las preguntas formuladas producen mediciones válidas (Boateng et al., 2018).

### **3.3.1 Adaptación al trabajo de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff**

#### **3.3.1.1 Identificación de dominio y generación de ítems**

De acuerdo a lo anterior y como parte del desarrollo del Paso N°1 del modelo propuesto por Boateng et al. (2018), se llevó a cabo la revisión bibliográfica de la Escala de Bienestar Psicológico propuesta por Carol Ryff (1989), para posteriormente realizar una adaptación al trabajo de las definiciones de cada una de sus seis dimensiones.

- **Autoaceptación en el trabajo:** La autoaceptación en el trabajo representa la aceptación propia de una persona en relación a su desempeño como trabajador, es una autoevaluación en el largo plazo que busca mantener actitudes positivas hacia el desempeño de sí mismo, incluyendo la trayectoria laboral pasada y, la conciencia de las fortalezas y las limitaciones personales en materia laboral.
- **Relaciones positivas con los demás en el trabajo:** Esta dimensión busca exaltar la importancia de las relaciones cálidas, significativas, gratificantes y de confianza con las personas que rodean a una persona en su entorno laboral; incluye la preocupación por el bienestar de esas personas, la capacidad de sentir empatía y afecto y, la comprensión de la importancia del dar y recibir en las relaciones laborales.
- **Autonomía en el trabajo:** La autonomía en el trabajo representa el empoderamiento de una persona para el desarrollo de sus labores diarias, en donde la persona es capaz de autogestionar sus actividades, eligiendo los métodos de trabajo que más se adapten a sus necesidades y, se siente en la capacidad de tomar sus propias

decisiones, actúa en concordancia con sus pensamientos y no se limita o condiciona por lo que piensen los demás.

- **Dominio del entorno en el trabajo:** El dominio del entorno en el contexto laboral, transmite la participación activa y los esfuerzos del individuo por participar del ambiente que lo rodea y en donde habitualmente se desarrolla. Representa la capacidad de una persona de avanzar en su entorno laboral y cambiarlo o mejorarlo creativamente, aprovechando las oportunidades que se le presentan e intentado elegir o crear entornos adecuados que se adapten a sus necesidades y capacidades personales.
- **Propósito de trabajo:** En el contexto del trabajo, el propósito hace referencia a la creencia de que la vida laboral de una persona tiene un propósito y un sentido y, que las experiencias pasadas y presentes, tienen un significado y una intencionalidad; además, incluye la creación de metas y objetivos como base para alcanzar ciertos logros o expectativas previamente trazadas por los individuos.
- **Crecimiento personal en el trabajo:** El crecimiento personal es la dimensión que se ocupa explícitamente de la autorrealización y del logro del potencial del individuo en su desarrollo como trabajador; por lo anterior, consiste en un aspecto dinámico y que evoluciona continuamente a lo largo del tiempo.

Esta dimensión requiere trabajo y no se construye de la noche a la mañana, implica un crecimiento continuo en materia laboral, una sensación de mayores conocimientos adquiridos con el paso del tiempo y, el aprovechamiento de los talentos y potencialidades de la persona, quien debe ser capaz de enfrentarse a los nuevos retos, experiencias o tareas, que aparecen en las diferentes etapas de la vida laboral.

Ahora bien, una vez definidas las seis dimensiones, se dio inicio el proceso de revisión de ítems por cada una de ellas, para lo cual, se tomó como referencia la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) en su versión de 39 ítems propuesta por Van Dierendonck

(2004), toda vez que la literatura ha señalado que es la versión que mejores propiedades psicométricas ha presentado (Díaz et al., 2006).

Dado que la versión original de la escala propuesta por Van Dierendonck (2004) se encuentra en inglés y, el estudio será desarrollado en una población cuya lengua materna es el español, se hará uso de la versión en castellano propuesta por Díaz et al. (2006), la cual fue adaptada mediante el siguiente proceso:

Dos traductores bilingües tradujeron la totalidad de los ítems de las Escalas de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989a) de la versión propuesta por van Dierendonck (2004). Posteriormente, otro traductor bilingüe retrotradujo la versión en castellano de las escalas y el autor de esta última versión (van Dierendonck) la comparó con el original. Las diferencias encontradas fueron resueltas mediante discusión, llegando todos los traductores y el autor a una versión final consensuada. (Díaz et al., 2006, p. 574)

Una vez revisados los ítems de la escala, éstos fueron adaptados al trabajo y presentados a un comité de expertos que contaba con perfiles adecuados para complementar el estudio:

- Un candidato a Doctor en Administración, Magíster en Administración, Especialista en Gerencia Educativa, Administrador de Empresas y actual investigador con amplia experiencia en el estudio de la felicidad en el trabajo.
- Una Magíster en Gerencia del Talento Humano y Psicóloga, actual investigadora en temas de burnout y engagement.

Quienes procedieron a revisar, ajustar y aprobar la versión preliminar de la escala sobre la cual se realizaría el proceso de validez de contenido (ver Anexo A).

Es de precisar que, autores como Tomás Moral et al. (2010) han estudiado los efectos de método en las escalas de Ryff, encontrando que son comunes las inconsistencias en sus validez discriminante y sus índices de bondad de ajustes, posiblemente debido a los ítems negativos que contienen las escalas. Incluso Ryff y Keyes (1995a), plantearon desde la

creación de la escala que los ítems negativos generaban un posible error de sesgo de método, generando dos factores, uno con los ítems positivos y otro con los negativos.

Esta situación coincide con lo propuesto por Podsakoff et al. (2003), en el clásico *Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies*, que indica que los elementos redactados en forma negativa (con código inverso), pensados para un procesamiento cognitivo más controlado, pueden producir factores de respuesta artificiales consistentes exclusivamente en ítems redactados de forma negativa (Podsakoff et al., 2003, p. 884).

Aunado a lo anterior, y de conformidad con lo propuesto por Idaszak y Drasgow (1987), este sesgo puede desaparecer después de que los ítems codificados de forma inversa se reescriban de forma positiva, debido a que los efectos de los ítems redactados de forma negativa hacen que los encuestados establezcan un patrón de respuesta a un cuestionario y dejen de prestar atención a la redacción positiva-negativa de los ítems.

Además, se ha demostrado que los factores que representan los ítems redactados negativamente, pueden ocurrir en casos en los que sólo el 10% de los encuestados no reconocen que algunos ítems están codificados de forma inversa (Podsakoff et al., 2003); razón por la cual, en la adaptación al contexto del trabajo de la SPWB en su versión de 39 ítems, se convirtieron algunos ítems inversos a positivos, siguiendo las recomendaciones encontradas en la literatura.

### **3.3.1.2 Validez de contenido**

Sobre ese entendido y continuando con el Paso N°2, se llevó a cabo la validez de contenido sobre la versión preliminar de 39 ítems mediante la evaluación de cuatro jueces expertos, uno externo a la población objeto de estudio y tres pertenecientes a ella (todos los jueces contaban con perfiles adecuados para complementar el estudio):

- Experto 1 (externo a la organización): Doctora en Ciencias Económicas, Magister en Administración, Administradora de Empresas. Actual docente universitaria e investigadora.

- Experto 2 (perteneciente a la organización): Candidato a Doctor en Administración, Magíster en Ciencias Financieras y de Sistemas de Información, Economista. Actual docente universitario e investigador. Vinculado hace 9 años a la Entidad, actualmente se desempeña como Subdirector de Gestión del Talento Humano.
- Experto 3 (perteneciente a la organización): Especialista en Psicología de las Organizaciones y Gestión Pública, Psicóloga. Vinculada hace 6 años, actualmente se desempeña como profesional especializado de la Dirección de Talento Humano - Subdirección de Carrera Administrativa.
- Experto 4 (perteneciente a la organización): Especialista en Docencia Universitaria y en Gerencia de Talento Humano, Socióloga. Vinculada hace 7 años, actualmente se desempeña como profesional universitario de la Dirección de Talento Humano - Subdirección de Bienestar Social.

A los jueces expertos se les proporcionó un formulario estandarizado con los 39 ítems adaptados y la definición de cada una de las dimensiones (ver Anexo B), sobre el cual procedieron a realizar una evaluación por cada ítem y determinar en qué medida se ajustaban a la definición dada y cumplían con los indicadores de claridad, coherencia y relevancia, teniendo en cuenta una escala estimativa tipo Likert de cinco puntos.

Surtido este proceso, se procedió a utilizar el método de Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) de Hernández-Nieto para determinar en qué medida cada uno de los ítems se ajustaba a su dimensión. Este coeficiente, al igual “que los coeficientes clásicos (...), permite valorar el grado de acuerdo de los expertos (el autor recomienda la participación de entre tres y cinco expertos) respecto a cada uno de los diferentes ítems y al instrumento en general” (Pedrosa et al., 2014, p. 10).

Una vez realizada la valoración por cada uno de los cuatro expertos, se procedió a calcular la media obtenida en cada ítem y, en base a esta, se calculó el CVC para cada elemento mediante la Ecuación 3.1, en donde  $M_x$  representa la media obtenida a partir de la puntuación dada por cada uno de los expertos y  $V_{máx}$  la puntuación máxima que el ítem podría alcanzar, que para el presente estudio fue de 15 puntos (Pedrosa et al., 2014).

**Ecuación 3.1** Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) preliminar por cada ítem

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{\text{máx}}} \quad (1)$$

Seguidamente, se calculó el error asignado a cada ítem ( $Pe_i$ ) para reducir el posible sesgo introducido por alguno de los miembros del panel de expertos, mediante la Ecuación 3.2, en donde  $j$  es el número de expertos participantes (Pedrosa et al., 2014).

**Ecuación 3.2** Error asignado a cada ítem

$$Pe_i = \left(\frac{1}{j}\right)^j \quad (2)$$

Por último, se calculó el Coeficiente de Validez de Contenido o CVC, mediante la Ecuación 3.3, que representa la resta del CVC preliminar de cada ítem menos el error asignado a cada uno de ellos.

**Ecuación 3.3** Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) final del ítem

$$CVC = CVC_i - Pe_i. \quad (3)$$

A partir de esto, se analizaron los resultados obtenidos mediante el Coeficiente de Validez de Contenido de cada uno de los ítems que componen la escala. Respecto a su interpretación, “Hernández-Nieto (2002) recomienda mantener únicamente aquellos ítems con un CVC superior a 0.80, aunque algunos criterios menos estrictos establecen valores superiores a 0.70” (Pedrosa et al., 2014, p. 11).

De tal manera que, los puntajes obtenidos por la validación por jueces, fueron interpretados a partir de la escala presentada en la Tabla 3.1

**Tabla 3.1** Escala de interpretación del CVC

<b>INTERPRETACIÓN</b>	Menor que .60, validez y concordancia inaceptables
	Igual o mayor de .60 y menor o igual que .70, validez y concordancia deficientes
	Mayor que .70 y menor o igual que .80, validez y concordancia aceptables
	Mayor que .80 y menos o igual que .90, validez y concordancia buenas
	Mayor que .90, validez y concordancia excelentes

*Nota.* Elaboración propia.

Concluyendo, de esta forma, que todos los ítems presentan una validez y concordancia excelentes (mayor a 0,90), salvo dos que presentan una validez y concordancia buena (mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90) y uno que fue retirado de la versión preliminar por presentar una validez y concordancia deficiente con un CVC de 0,66 (ver Anexo C); por lo anterior, la escala de felicidad eudaimónica adaptada al trabajo, para aplicar el estudio piloto, queda con un total de 38 ítems para evaluar las seis dimensiones propuestas por Carol Ryff (1989).

### 3.3.1.3 Desarrollo del estudio piloto

Finalmente, y como desarrollo del Paso N°3, se realizó un estudio piloto para garantizar que los ítems fueran comprendidos y que las mediciones del instrumento fueran confiables. Los datos de este estudio se recogieron entre 39 funcionarios de una entidad pública de la ciudad de Bogotá, pertenecientes a diferentes procesos (Estratégico, Misional y de Apoyo), con diversos niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor) y diversos tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Contrato de Prestación de Servicios, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad).

Como resultado del piloto, se obtuvieron algunas sugerencias de los participantes en relación a la extensión del instrumento, la redacción de algunos ítems y a términos comúnmente utilizados como “En mi vida laboral” que resultaban muy repetitivos.



Ahora bien, dado que algunas dimensiones no cargaron en su totalidad, se llevó a cabo una revisión completa de los ítems que habían sido inicialmente adaptados al trabajo y, teniendo en cuenta las sugerencias recibidas durante el estudio piloto y las sugerencias dadas por la literatura (Podsakoff et al., 2003), se realizaron algunos ajustes en relación al orden, la terminología y el sentido de los enunciados (positivo o negativo). Posteriormente, la escala fue presentada nuevamente al comité de expertos mencionado en la Fase N°1, para su revisión, ajuste y aprobación de la escala final.

Es de aclarar, que en esta etapa, además hubo acompañamiento de un licenciado en lenguas como parte del proceso de adaptación transcultural de la escala (Guillemin et al., 1993), quien tradujo al castellano los ítems originales en inglés propuestos por Van Dierendonck (2004), los cuales posteriormente fueron retraducidos al inglés y comparados en ambas versiones por el comité de expertos citado al inicio del apartado 3.3.1.2, quienes verificaron que los ítems adaptados al trabajo cumplieran con la intencionalidad del ítem original.

Además, es importante mencionar, que por decisión unánime de la autora del trabajo de investigación y de los dos jueces del comité de expertos, se decidió incluir el ítem que por presentar validez y concordancia deficiente había sido retirado en la fase previa; lo anterior, dado que el bajo Coeficiente de Validez de Contenido (0,66) no se había generado por problemas de fondo entre el ítem y la definición, sino por un error de digitación que hizo que el ítem pareciera confuso para los cuatro miembros del juicio de expertos.

En donde el ítem: “En mi vida laboral, a menudo me siento solo porque tengo compañeros cercanos con quienes compartir mis preocupaciones” fue incluido sin la palabra “no” posterior al “porque”, lo cual generaba una mala lectura y comprensión del ítem para los expertos que efectuaron la validez de contenido.

En ese sentido, y por considerarlo de especial interés para la dimensión de relaciones positivas con los demás, se decide incluir el ítem en la escala definitiva con un enunciado que se ajusta a la intención del ítem original, quedando así: “En mi trabajo, no me siento solo porque puedo compartir mis preocupaciones con algunos de mis compañeros”.

Con estas precisiones, a continuación se presenta la versión ajustada de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo en la Tabla 3.2, la cual conserva el orden de los ítems de la versión original de 39 ítems propuesta por Van Dierendonck (2004).

**Tabla 3.2** Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo - Versión 39 ítems

Nº Ítem	Dimensión	Ítem
1	Autoaceptación	Cuando miro atrás, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas en mi trayectoria laboral dentro de esta institución.
2	Relaciones positivas con los demás	En mi trabajo no me siento solo porque puedo compartir mis preocupaciones con algunos de mis compañeros.
3	Autonomía	En mi trabajo no tengo miedo de expresar mis opiniones, inclusive cuando estas son opuestas a las de la mayoría de personas.
4	Autonomía	Me preocupo por cómo los demás evalúan las decisiones que he tomado en mi trayectoria laboral.
5	Dominio del entorno	Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria.
6	Propósito de vida	En mi trabajo, disfruto tanto de hacer planes para el futuro, como de trabajar en ellos para volverlos realidad.
7	Autoaceptación	En general, me siento seguro y positivo de mí mismo en mi trabajo.
8	Relaciones positivas con los demás	En mi trabajo hay personas que me quieren escuchar cuando necesito hablar.
9	Autonomía	En mi trabajo no tiendo a preocuparme por lo que los demás piensen de mí.
10	Autonomía	En mi trabajo, me juzgo por lo que yo creo importante, no por los valores que otros consideran importantes.
11	Dominio del entorno	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.
12	Propósito de vida	Me considero proactivo al momento de llevar a cabo los planes que me propongo en mi trabajo.
13	Autoaceptación	Si se diera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo como trabajador.
14	Relaciones positivas con los demás	Siento que aprendo mucho de mis compañeros de trabajo.
15	Autonomía	En mi trabajo tiendo a dejarme influenciar por la gente que tiene fuertes convicciones.
16	Dominio del entorno	En general, me encargo de las situaciones de mi trabajo.
17	Propósito de vida	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro.
18	Propósito de vida	Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración.
19	Autoaceptación	En mi trabajo, me siento cómodo con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.
20	Relaciones positivas con los demás	Me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo.

(Continúa)

*Nota.* Adaptado al contexto del trabajo de *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff* (p.577), por D. Díaz et al., 2006, *Psicothema*, 18 (3)

**Tabla 3.3** Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo - Versión 39 ítems  
(Continuación)

N° Ítem	Dimensión	Ítem
21	Autonomía	En mi trabajo, confío en mis opiniones, aun cuando estas sean contrarias a las del consenso general.
22	Dominio del entorno	Las exigencias de mi trabajo actual a menudo me desaniman.
23	Propósito de vida	Siento que mi trabajo tiene propósito y sentido.
24	Crecimiento personal	En general, siento que con el paso del tiempo, he aprendido a conocerme más como trabajador.
25	Autoaceptación	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en esta institución.
26	Relaciones positivas con los demás	En mi trabajo, no he tenido muchas relaciones cercanas y de confianza con los demás.
27	Autonomía	En mi trabajo me es fácil expresar mis propias opiniones sobre asuntos controvertidos.
28	Dominio del entorno	Soy bastante bueno al gestionar todas las responsabilidades de mi quehacer laboral diario.
29	Propósito de vida	Tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral.
30	Crecimiento personal	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral.
31	Autoaceptación	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de mi trayectoria laboral.
32	Relaciones positivas con los demás	Sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.
33	Autonomía	A menudo cambio mis decisiones si mis compañeros de trabajo y superiores están en desacuerdo.
34	Crecimiento personal	En mi trabajo, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está.
35	Crecimiento personal	Mi trabajo me permite tener nuevas experiencias que desafían mi forma de pensar sobre mí mismo y el mundo.
36	Crecimiento personal	Pienso que mi trabajo no me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años.
37	Crecimiento personal	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.
38	Crecimiento personal	Para mí, mi trayectoria en esta institución, ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.
39	Dominio del entorno	Si me sintiera infeliz con las condiciones laborales de mi trabajo actual, haría lo necesario para cambiarlas.

*Nota.* Adaptado al contexto del trabajo de *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff* (p.577), por D. Díaz et al., 2006, *Psicothema*, 18 (3).

### 3.4 Procedimiento

Teniendo en cuenta lo propuesto por Boateng et al. (2018), en relación al uso de la tecnología para reducir errores asociados al ingreso de datos (v.g. error humano en la digitación) y, sus ventajas relativas al incremento en la tasa de respuesta, la disminución de

los costos, el monitoreo en tiempo real de la información y la capacidad para obtener respuestas más cercanas a la realidad al no tener la participación de un entrevistador, se decide estructurar la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo a través de Google Forms.

Google Forms o Formularios de Google, es una herramienta de Google Workspace que permite recolectar información mediante el diseño y aplicación de cuestionarios o encuestas personalizadas sin ningún tipo de software especial, que además permite el acceso a las mismas, de personas con o sin cuentas de correo electrónico asociadas a Google; así mismo, esta herramienta proporciona datos al instante, ya que registra de forma automática las respuestas y las presenta mediante gráficos y hojas de cálculo, facilitando así, el uso y/o procesamiento de la información dentro de otros programas (Parra, 2020).

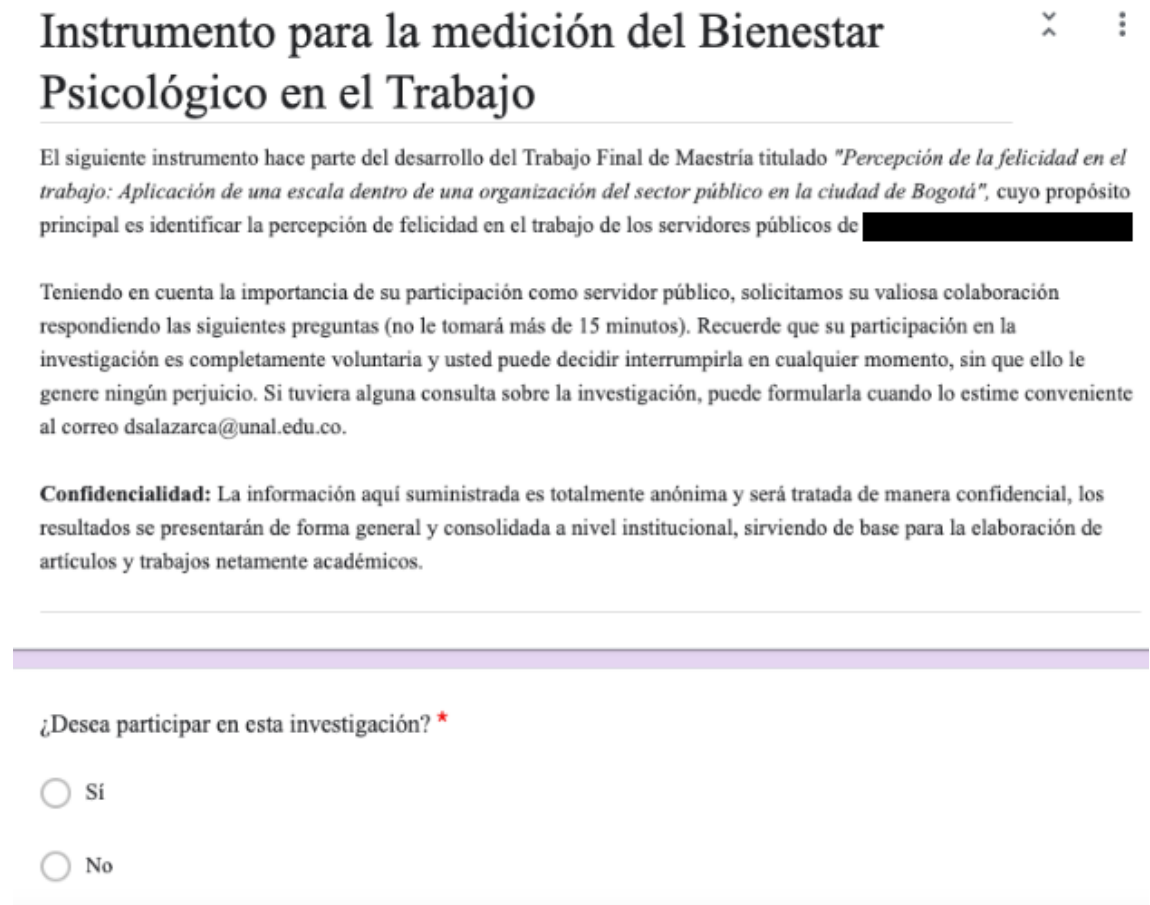
Ahora bien, a pesar de que Google Forms presenta algunas desventajas como la imposibilidad de recolectar datos fuera de línea, los reportes lineales y los diagramas sencillos, estos no resultan ser una limitante para la presente investigación; lo anterior, teniendo en cuenta que la población objeto de estudio cuenta con computadores con acceso a internet en su lugar de trabajo y, los reportes de datos, son presentados en un formato adecuado para ser procesados mediante softwares especializados que serán descritos más adelante (Parra, 2020).

Adicionalmente Google, dentro de sus condiciones de servicio y en relación a la seguridad y protección de datos, aclara que “No haremos Público ningún documento Privado. No utilizaremos documentos Privados para campañas promocionales ni de marketing. Solo guardaremos tus datos el tiempo que nos lo pidas. Puedes llevarte los datos si decides dejar de usar Google Drive” (2023); de ahí que, el contenido del almacenamiento dispuesto en Google Drive, sea privado y pertenezca única y exclusivamente al dueño de la cuenta, con lo cual se garantiza la privacidad de los datos recolectados.

No obstante, y con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se establecen para los responsables del tratamiento de datos en el Art. 17 de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección*

de datos personales (2012), se incluyó al inicio del formulario una cláusula de confidencialidad con respuesta obligatoria (ver Figura 3.1).

**Figura 3.1** Cláusula de confidencialidad



**Instrumento para la medición del Bienestar Psicológico en el Trabajo**

El siguiente instrumento hace parte del desarrollo del Trabajo Final de Maestría titulado "*Percepción de la felicidad en el trabajo: Aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá*", cuyo propósito principal es identificar la percepción de felicidad en el trabajo de los servidores públicos de [REDACTED]

Teniendo en cuenta la importancia de su participación como servidor público, solicitamos su valiosa colaboración respondiendo las siguientes preguntas (no le tomará más de 15 minutos). Recuerde que su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente al correo [dsalazarca@unal.edu.co](mailto:dsalazarca@unal.edu.co).

**Confidencialidad:** La información aquí suministrada es totalmente anónima y será tratada de manera confidencial, los resultados se presentarán de forma general y consolidada a nivel institucional, sirviendo de base para la elaboración de artículos y trabajos netamente académicos.

---

¿Desea participar en esta investigación? \*

Sí

No

*Nota.* Elaboración propia.

Como se observa en la Figura 3.1, la sección incluye la finalidad del estudio y de los datos que serían recopilados, el tratamiento y destino que se le daría a los mismos, los medios por los cuales se podrían hacer consultas referentes a la investigación y la cláusula de confidencialidad, aclarando que la información sería tratada de forma anónima y confidencial y que los datos serían presentados de forma general y consolidada a nivel institucional, es decir, mediante datos agregados. De modo que, quien libre y espontáneamente quisiera participar de la investigación, debía marcar “Sí” para habilitar el

resto del formulario y, quien por el contrario prefiriera no participar, al seleccionar “No”, daría por finalizado dicho formulario.

De otra parte, vale la pena destacar, que para brindar mayor tranquilidad a los participantes, el Formulario de Google no solicitó datos de identificación como nombre, número de documento de identidad o correo electrónico personal y/o institucional.

En ese entendido, la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo fue administrada mediante un enlace creado a través del software de administración de encuestas Google Forms, que fue remitido junto a una invitación vía correo electrónico a todos los servidores públicos y contratistas (con correo electrónico institucional) de la entidad pública seleccionada, para que voluntariamente participaran de la investigación mediante el diligenciamiento del formulario web que estuvo habilitado por una semana hábil, comprendida entre el 05 y el 09 de diciembre del año 2022 (ver Anexo D y Anexo E).

El formulario web se dividió en tres secciones así:

- Consentimiento informado (Sección 1): en donde el participante conoció la intencionalidad del estudio, su población objetivo, la voluntariedad de la participación y la declaratoria de confidencialidad. Pudiendo decidir libre y espontáneamente si deseaba o no participar en la investigación.
- Caracterización de la muestra (Sección 2): conformada por algunos datos sociodemográficos y datos relacionados con la vinculación del participante en la organización objeto de investigación.
- Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo de 39 ítems (Sección 3 y 4): al participante se le invitó a pensar en su lugar actual de trabajo y evaluar de manera consciente y sincera, el grado de acuerdo o de desacuerdo frente a cada uno de los enunciados, con una escala estimativa tipo Likert comprendida entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo).

En total se abordaron 1196 personas, de las cuales al final se recibieron 219 respuestas y se descartaron 3 por no cumplir con los parámetros establecidos, lo que supone una tasa de respuesta del 18,06% de la población (216 respuestas).

### **3.5 Procesamiento de la información**

Una vez recogidos los datos, se llevó a cabo el tratamiento mediante el Software Statistical Package for the Social Sciences SPSS Versión 25, ya que es una herramienta que ofrece un análisis estadístico avanzado, además de ser reconocida por su practicidad de uso y flexibilidad para el análisis de datos y cruce de variables (IBM 2023), en relación a otras herramientas disponibles en el mercado. Para los análisis factoriales confirmatorios se utilizó el software Lisrel 8.80 (Lineal Structural Relations) creado por Jöreskog y Sörbom (1996).

Así mismo, vale la pena aclarar que los datos fueron manejados única y exclusivamente por la autora de este trabajo, las bases de datos no tenían permisos de edición, las variables no fueron manipuladas y, por lo tanto, los posibles riesgos asociados al manejo de datos, fueron mitigados por el adecuado uso de los mismos.

## **4. Análisis de los resultados empíricos de la investigación**

En este capítulo se revisará el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo en los funcionarios de una entidad pública de la ciudad de Bogotá.

En ese entendido, inicialmente se presentará un subcapítulo con el análisis de las propiedades psicométricas de la escala, para posteriormente, revisar los resultados de la felicidad eudaimónica de los trabajadores y los hallazgos en materia de relaciones estadísticamente significativas.

### **4.1 Análisis de las propiedades psicométricas de la escala**

En este apartado se revisará tanto la confiabilidad de la nueva escala adaptada al contexto laboral, mediante la prueba Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega (McDonald, 2013), también conocido como Rho de Jöreskog (Stone et al., 2015) para revisar la consistencia interna de los ítems, como la validez del constructo, mediante el desarrollo del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

En ese sentido, y entendido que la escala aplicada se encuentra conformada por un total de 6 dimensiones, se realizará el proceso antes descrito por cada una de ellas. Finalizando este análisis, se presentará la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo, con sus respectivas propiedades psicométricas mediante el Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio.



## 4.1.1 Análisis por dimensión de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

### 4.1.1.1 Dimensión de autoaceptación en el trabajo

Inicialmente, y tras el análisis de las correlaciones de los ítems de la dimensión autoaceptación en el trabajo (ver Anexo F), se encontró que el ítem S3: “*Si se diera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo como trabajador*”, no presentaba correlaciones estadísticamente significativas con los demás ítems de la dimensión.

Por lo anterior, y con la finalidad de revisar si el ítem debía ser eliminado, se realizó un análisis factorial exploratorio, donde se encontró que todos los ítems pertenecían al mismo factor a excepción del ítem S3 (ver Anexo F). Este ítem, además, se caracterizó por haber sido inverso tanto en la escala original como en la escala adaptada aplicada.

En ese sentido, se decide eliminar el ítem S3, presentando así las siguientes propiedades psicométricas (ver Tabla 4.1):

**Tabla 4.1** Propiedades psicométricas para la dimensión de autoaceptación en el trabajo

Dimensión autoaceptación en el trabajo							
KMO	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	ítem	Comunalidades	Matriz de componentes - Componente 1	Correlación total ítem corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0,84	0,85	64,31%	S1	0,525	0,725	0,59	0,853
			S2	0,714	0,845	0,731	0,802
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		S4	0,584	0,764	0,615	0,833
Sig = 0.000	0,862		S5	0,735	0,858	0,757	0,793
			S6	0,657	0,81	0,678	0,818

El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.

*Nota.* Elaboración propia.

Así las cosas, y tomados los criterios aceptables según la literatura, se observa que la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo, presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos.

En cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es buena y por el Coeficiente Omega de McDonald es  $> 0.70$ , lo cual es ampliamente aceptado en la literatura.

Además, todos los ítems pertenecen a un solo factor y sus cargas factoriales son superiores a 0.72, la correlación total de todos los ítems es superior a 0.59, lo cual cumple con los parámetros estadísticos para este fin y, finalmente, encontramos que en todos los casos si se suprime alguno de los ítems, el Alfa de Cronbach sería menor al de la escala con los 5 ítems (0.85).

#### **4.1.1.2 Dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo**

Tras el análisis de las correlaciones de los ítems de la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo (ver Anexo G), se encontró que los ítems PR4: *Me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo* y PR5: *En mi trabajo, no he tenido muchas relaciones cercanas y de confianza con los demás*, presentaban correlaciones negativas con los demás ítems de la dimensión. Estos ítems, además, se caracterizaron por haber sido inversos tanto en la escala original como en la escala adaptada aplicada.

Por lo anterior, y con la finalidad de revisar las cargas factoriales y los componentes de la dimensión, se elabora una matriz de estructura (ver Anexo G), encontrando que tanto PR4 como PR5 hacen parte de un segundo factor.

En ese sentido, se eliminan los mencionados ítems, presentando así las siguientes propiedades psicométricas observables en la Tabla 4.2:

**Tabla 4.2** Propiedades psicométricas para la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo

Dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo							
KMO	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	ítem	Comunalidades	Matriz de componentes - Componente 1	Correlación total ítem corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0,73	0,769	59,54%	PR1	0,523	0,723	0,514	0,749
			PR2	0,634	0,796	0,614	0,693
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		PR3	0,599	0,774	0,567	0,715
Sig = 0.000	0,774		PR6	0,626	0,791	0,596	0,699
El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.							

*Nota.* Elaboración propia.

Se observa entonces que la medida KMO presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos. En cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es aceptable y por el Coeficiente Omega de McDonald también. Además, todos los ítems pertenecen a un solo factor y sus cargas factoriales son superiores a 0.72, la correlación total de todos los ítems es superior a 0.51, lo cual cumple con los parámetros estadísticos para este fin y, finalmente, encontramos que en todos los casos si se suprime alguno de los ítems, el Alfa de Cronbach sería menor al de la escala con los 4 ítems (0.77).

#### 4.1.1.3 Dimensión de autonomía en el trabajo

Posterior al análisis de las correlaciones de los ítems para la dimensión autonomía en el trabajo (ver Anexo H), se encontraron diferentes situaciones en las cuales no existían correlaciones estadísticamente significativas entre los ítems de la misma.



							suprimido
0,619	0,575	54,71%	A2	0,456	0,675	0,336	0,566
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		A5	0,609	0,78	0,429	0,414
Sig = 0.000	0,592		A8	0,576	0,759	0,401	0,453
El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.							

*Nota.* Elaboración propia.

Así las cosas, se observa que la medida KMO presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos. No obstante, en cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es pobre y el Coeficiente Omega de McDonald no es aceptable. Por lo tanto, dado que la dimensión de autonomía en el trabajo no cumple con las propiedades psicométricas mínimas para garantizar su confiabilidad y validez, se decide retirar la dimensión del instrumento definitivo.

#### 4.1.1.4 Dimensión dominio del entorno en el trabajo

Una vez efectuado el análisis de las correlaciones de los ítems de la dimensión dominio del entorno en el trabajo (ver Anexo I), se observan diferentes situaciones en las cuales no hay correlaciones estadísticamente significativas entre los ítems de la dimensión o existen correlaciones negativas.

Por lo anterior, y con la finalidad de revisar las cargas factoriales y los componentes de la dimensión, se elabora una matriz de estructura (ver Anexo I), encontrando que tanto EM4: *Las exigencias de mi trabajo actual a menudo me desaniman* como EM1: *Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria*, hacen parte de un segundo factor. Estos ítems además se caracterizaron por haber sido inversos tanto en la escala original como en la escala adaptada aplicada.

Así mismo, se revisa el ítem EM6: *Si me sintiera infeliz con las condiciones laborales de mi trabajo actual, haría lo necesario para cambiarlas*, ya que no presentó carga factorial significativa, lo cual pudo deberse a que el enunciado contiene la palabra “infeliz”,

que puede representar cosas diferentes de acuerdo a la subjetividad del individuo o, debido a que puede insinuar un cambio de trabajo, lo cual puede sesgar la respuesta de algunas personas.

Por lo anterior, se eliminan los ítems EM1, EM4 y EM6, presentando así la Tabla 4.4 con las propiedades psicométricas correspondientes a la dimensión dominio del entorno en el trabajo.

**Tabla 4.4** Propiedades psicométricas para la dimensión dominio del entorno en el trabajo

Dimensión dominio del entorno en el trabajo							
KMO	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	ítem	Comunalidades	Matriz de componentes - Componente 1	Correlación total ítem corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0,672	0,763	68,49%	EM2	0,605	0,778	0,536	0,762
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		EM3	0,759	0,871	0,666	0,602
Sig = 0.000	0,776		EM5	0,691	0,831	0,596	0,684
El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.							

*Nota.* Elaboración propia.

Se observa que la medida KMO presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos. En cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es aceptable y el Coeficiente Omega de McDonald también. Además, todos los ítems pertenecen a un solo factor y sus cargas factoriales son superiores a 0.77, la correlación total de todos los ítems es superior a 0.53, lo cual cumple con los parámetros estadísticos para este fin y, finalmente, encontramos que en todos los casos si se suprime alguno de los ítems, el Alfa de Cronbach sería menor al de la escala con los 3 ítems (0.76).

#### 4.1.1.5 Dimensión propósito de trabajo

Tras el análisis de las correlaciones de los ítems de la dimensión propósito de trabajo (ver Anexo J), se encontró que todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas y, tanto las comunalidades como los factores coinciden con los planteados teóricamente; por lo anterior, no se hizo necesario eliminar ninguno de los ítems.

En ese sentido, en la Tabla 4.5 se presentan las propiedades psicométricas para la dimensión de propósito de trabajo:

**Tabla 4.5** Propiedades psicométricas para la dimensión de propósito de trabajo

Dimensión propósito de trabajo							
KMO	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	ítem	Comunalidades	Matriz de componentes - Componente 1	Correlación total ítem corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0,846	0,863	60,43%	PL1	0,447	0,668	0,545	0,864
			PL2	0,577	0,76	0,642	0,844
			PL3	0,667	0,817	0,712	0,83
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		PL4	0,712	0,844	0,759	0,82
Sig = 0.000	0,869		PL5	0,695	0,834	0,73	0,827
			PL6	0,528	0,726	0,603	0,852

El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.

*Nota.* Elaboración propia.

En ese orden de ideas, se observa que la medida KMO presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos. En cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es buena y por el Coeficiente Omega de McDonald también. Además, todos los ítems pertenecen a un solo factor y sus cargas factoriales son superiores a 0.72, la correlación total de todos los ítems es superior a 0.54, lo cual cumple con los parámetros estadísticos para este fin y, finalmente, encontramos que

en todos los casos si se suprime alguno de los ítems, el Alfa de Cronbach sería menor al de la escala con los 6 ítems (0.86).

#### **4.1.1.6 Dimensión crecimiento personal en el trabajo**

Finalmente, y tras el análisis de las correlaciones de los ítems de la dimensión crecimiento personal en el trabajo (ver Anexo K), se encuentran correlaciones estadísticamente significativas en todos los ítems de la dimensión; no obstante, tras el análisis factorial exploratorio preliminar, se encuentra que la dimensión presenta dos factores, lo cual no responde a los planteamientos teóricos.

En ese sentido, la matriz de estructura (ver Anexo K), evidencia que los ítems PG2: *Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral*, hacen parte del segundo factor, PG3: *En mi trabajo, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está* y PG5: *Pienso que mi trabajo no me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años*, hacen parte del segundo factor.

Dado que los mencionados ítems además se caracterizan por haber sido inversos tanto en la escala original como en la escala adaptada aplicada, se encuentra relación en lo indicado por la literatura con respecto a este tipo de ítems, debido a que los 3 ítems negativos fueron los que presentaron dificultades para adaptarse a un solo factor.

Ahora bien, con la finalidad de determinar cuál de los dos factores explicaba mejor la varianza de la dimensión, se encontró que: Los ítems PG1, PG4, PG6 y PG7 (ítems positivos) presentaron una varianza total explicada de 62.03% y un Alfa de Cronbach de 0.78 y, los ítems PG2, PG3 y PG5 (ítems negativos) presentaron una varianza total explicada de 52.91% y un Alfa de Cronbach de 0.53.

En ese orden de ideas, se decide tomar el factor compuesto por los ítems positivos (PG1, PG4, PG6 y PG7), presentando así la Tabla 4.6 con las propiedades psicométricas para la dimensión crecimiento personal en el trabajo:



**Tabla 4.6** Propiedades psicométricas de la dimensión de crecimiento personal en el trabajo

Dimensión crecimiento personal en el trabajo							
KMO	Alfa de Cronbach	Varianza total explicada	ítem	Comunalidades	Matriz de componentes - Componente 1	Correlación total ítem corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0,775	0,779	62,03%	PG1	0,495	0,704	0,497	0,775
			PG4	0,592	0,769	0,588	0,751
<b>Bartlett</b>	<b>Omega</b>		PG6	0,656	0,81	0,631	0,701
Sig = 0.000	0,799		PG7	0,738	0,859	0,705	0,662
El método de extracción para la varianza total explicada, las comunalidades y la matriz de componentes fue: Análisis de componentes principales.							

*Nota.* Elaboración propia.

Con base en lo presentado en la Tabla 4.6, se observa que la medida KMO presenta un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es útil con los datos. En cuanto a la confiabilidad, se observa que la consistencia interna medida por Alfa de Cronbach es aceptable y el Coeficiente Omega de McDonald también. Además, todos los ítems pertenecen a un solo factor y sus cargas factoriales son superiores a 0.70, la correlación total de todos los ítems es superior a 0.49, lo cual cumple con los parámetros estadísticos para este fin y, finalmente, encontramos que en todos los casos si se suprime alguno de los ítems, el Alfa de Cronbach sería menor al de la escala con los 4 ítems (0.78).

#### 4.1.2 Análisis de las correlaciones entre dimensiones y sus propiedades psicométricas finales

Una vez analizadas las correlaciones por dimensión y sus propiedades psicométricas preliminares, se presenta a continuación la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo compuesta por 22 ítems pertenecientes a un total de 5 dimensiones, tal como se observa en la Tabla 4.7.

**Tabla 4.7** Matriz de estructura preliminar de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

Matriz de Estructura					
Factor	EM	PL	PG	PR	S
S1	0,426	0,442	0,651	0,393	<b>0,712</b>
S2	0,71	0,619	0,654	0,308	<b>0,683</b>
S4	0,786	0,417	0,491	0,352	<b>0,531</b>
S5	0,685	0,653	0,898		<b>0,552</b>
S6	0,735	0,393	0,636		<b>0,481</b>
PR1	0,303	0,328	0,311	<b>0,661</b>	0,391
PR2	0,464	0,469	0,454	<b>0,738</b>	0,433
PR3	0,346	0,739	0,508	<b>0,428</b>	0,376
PR6	0,342	0,671	0,388	<b>0,442</b>	
EM2	<b>0,6</b>		0,396	0,45	0,612
EM3	<b>0,758</b>	0,358	0,512	0,39	0,549
EM5	<b>0,813</b>	0,304	0,465		0,373
PL1	0,487	<b>0,621</b>	0,484		0,642
PL2	0,791	<b>0,413</b>	0,584	0,368	0,671
PL3	0,607	<b>0,448</b>	0,764	0,372	0,493
PL4	0,575	<b>0,575</b>	0,785	0,41	0,606
PL5	0,585	<b>0,685</b>	0,878		0,394
PL6	0,823	<b>0,506</b>	0,564		
PG1	0,762	0,436	<b>0,592</b>		0,41
PG4	0,334	0,657	<b>0,542</b>		0,391
PG6	0,527	0,678	<b>0,619</b>		0,417
PG7	0,549	0,742	<b>0,78</b>		0,493
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.					
<b>Método de rotación:</b> Promax con normalización Kaiser.					

Nota. Elaboración propia.

Ahora bien, con la finalidad de revisar si alguno de los 22 ítems presentaba mayor carga factorial en dimensiones diferentes a las propuestas inicialmente en el modelo teórico de Ryff (1989), se revisó la matriz de estructura de la tabla 4.7, encontrando lo siguiente:

#### 4.1.2.1 Dimensión de autoaceptación en el trabajo

Inicialmente compuesta por S1, S2, S4, S5, S6, se observa que el ítem S5: *En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en*

*esta institución*, responde tanto teórica como empíricamente mejor a la dimensión crecimiento personal, con una carga factorial de 0.898.

Así mismo, se observa que el ítem PL4 *Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración*, responde mejor teórica y empíricamente a la dimensión autoaceptación que a la dimensión original propósito en el trabajo; en esta última, presenta una carga factorial de 0.575, en cambio, en la dimensión autoaceptación, presenta una carga factorial mayor, correspondiente a 0.606.

En ese sentido, se retira el ítem S5 y se incluye el ítem PL4 en la dimensión de autoaceptación en el trabajo, obteniendo las siguientes propiedades psicométricas finales presentadas en la Tabla 4.8:

**Tabla 4.8** Propiedades psicométricas finales para la dimensión de autoaceptación en el trabajo

	Dimensión original	Dimensión sin S5 y con PL4
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.840	0.834
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000	Sig= 0.000
• Comunalidades	S1 ,404 S2 ,655 S4 ,472 S5 ,692 S6 ,567	S1 ,426 S2 ,664 S4 ,504 S6 ,501 PL4 ,571
• Varianza total explicada	64.311%	64.458%
• Cargas factoriales	S1 ,636 S2 ,809 S4 ,687 S5 ,832 S6 ,753	S1 ,653 S2 ,815 S4 ,710 S6 ,707 PL4 ,756
• Alfa de Cronbach	0.850	0.839
• Omega de McDonald	0.862	0.850
• Correlación total ítem corregida	S1 ,590 S2 ,731 S4 ,615 S5 ,757 S6 ,678	S1 ,606 S2 ,722 S4 ,625 S6 ,632 PL4 ,694
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.		
A 1 factores extraídos. 4 iteraciones necesarias.		

*Nota.* Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, se observa que la dimensión ajustada mantiene la medida KMO con un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y con una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial sigue siendo útil con los datos. Además, continúa presentando una buena consistencia interna medida con Alfa de Cronbach y un adecuado Coeficiente Omega de McDonald  $> 0.70$ . Finalmente, mejora tanto las cargas factoriales, siendo superiores a 0.65, como la correlación total de todos los ítems, siendo superior a 0.60

#### 4.1.2.2 Dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo

Esta dimensión no presentó cambios y quedó compuesta por los ítems PR1, PR2, PR3 y PR6; en ese sentido, a continuación se presenta la Tabla 4.9 con las propiedades psicométricas finales para la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo:

**Tabla 4.9** Propiedades psicométricas finales para la dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo

	Dimensión original
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.730
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000
• Comunalidades	PR1 ,361 PR2 ,514 PR3 ,466 PR6 ,507
• Varianza total explicada	59.536%
• Cargas factoriales	PR1 ,601 PR2 ,717 PR3 ,683 PR6 ,713
• Alfa de Cronbach	0.769
• Omega de McDonald	0.774
• Correlación total ítem corregida	PR1 ,514 PR2 ,614 PR3 ,567 PR6 ,596
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados. A 1 factores extraídos. 4 iteraciones necesarias.	

*Nota.* Elaboración propia.

En ese orden de ideas, se observa que la dimensión queda con un KMO con un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y con una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial es siendo útil con los datos. Además, presenta una aceptable consistencia interna medida con Alfa de Cronbach y un aceptable Coeficiente Omega de McDonald  $> 0.70$ . Finalmente, queda con cargas factoriales superiores a 0.60 y una correlación total de todos los ítems superior a 0.51.

#### 4.1.2.3 Dimensión dominio del entorno en el trabajo

Esta dimensión no presentó cambios y quedó compuesta por los ítems EM2, EM3 y EM5; en ese sentido, a continuación se presenta la Tabla 4.10 con las propiedades psicométricas finales para la dimensión dominio del entorno en el trabajo:

**Tabla 4.10** Propiedades psicométricas finales para la dimensión dominio del entorno en el trabajo

	Dimensión original
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.672
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000
• Comunalidades	EM2 ,373 EM3 ,734 EM5 ,516
• Varianza total explicada	68.488%
• Cargas factoriales	EM2 ,610 EM3 ,857 EM5 ,718
• Alfa de Cronbach	0.763
• Omega de McDonald	0.774
• Correlación total ítem corregida	EM2 ,536 EM3 ,666 EM5 ,684
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.	
A 1 factores extraídos. 5 iteraciones necesarias.	

*Nota.* Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, se observa que la dimensión queda con un KMO con un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y con una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial sigue siendo útil con los datos. Además, presenta una

aceptable consistencia interna medida con Alfa de Cronbach y un aceptable Coeficiente Omega de McDonald  $> 0.70$ . Finalmente, queda con cargas factoriales superiores a 0.61 y una correlación total de todos los ítems superior a 0.53.

#### 4.1.2.4 Dimensión propósito de trabajo

Esta dimensión quedó conformada por los ítems PL1, PL2, PL3, PL5 y PL6, toda vez que el ítem PL4 pasó a conformar la dimensión de autoaceptación en el trabajo. Lo anterior, permite ajustar la dimensión propósito de trabajo, obteniendo las siguientes propiedades psicométricas finales presentadas en la Tabla 4.11:

**Tabla 4.11** Propiedades psicométricas finales para la dimensión propósito de trabajo

	Dimensión original	Dimensión sin PL4
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.846	0.812
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000	Sig= 0.000
• Comunalidades	PL1 ,342 PL2 ,481 PL3 ,608 PL4 ,674 PL5 ,648 PL6 ,426	PL1 ,320 PL2 ,500 PL3 ,575 PL5 ,614 PL6 ,496
• Varianza total explicada	60.435%	59.732%
• Cargas factoriales	PL1 ,584 PL2 ,693 PL3 ,780 PL4 ,821 PL5 ,806 PL6 ,652	PL1 ,565 PL2 ,707 PL3 ,758 PL5 ,784 PL6 ,704
• Alfa de Cronbach	0.863	0.820
• Omega de McDonald	0.869	0.832
• Correlación total ítem corregida	PL1 ,545 PL2 ,642 PL3 ,712 PL4 ,759 PL5 ,730 PL6 ,603	PL1 ,821 PL2 ,782 PL3 ,767 PL5 ,764 PL6 ,789
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.		
A 1 factores extraídos. 4 iteraciones necesarias.		

*Nota.* Elaboración propia.

Así las cosas, se observa que la dimensión ajustada mantiene la medida KMO con un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y con una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial sigue siendo útil con los datos. Además, continúa presentando una buena consistencia interna medida con Alfa de Cronbach y un adecuado Coeficiente Omega de McDonald  $> 0.70$ . Finalmente, mantiene las cargas factoriales por encima de 0.70, a excepción de PL1 que queda con carga factorial de 0.56 y mejora la correlación total de todos los ítems, siendo superior a 0.56.

#### 4.1.2.5 Dimensión crecimiento personal en el trabajo

Inicialmente compuesta por PG1, PG4, PG6 y PG7, se observa que el ítem S5: *En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en esta institución*, presenta una carga factorial mayor en la dimensión crecimiento personal (0.898), que en la dimensión original de autoaceptación (0.552).

Por lo anterior, se decide analizar el contenido del ítem y se encuentra que responde más a la dimensión de crecimiento personal, que a la dimensión de autoaceptación; por lo cual se incluye en la presente dimensión, obteniendo las siguientes propiedades psicométricas finales para crecimiento personal en el trabajo, las cuales son presentadas en la Tabla 4.12:

**Tabla 4.12** Propiedades psicométricas finales para la dimensión crecimiento personal en el trabajo

	Dimensión original	Dimensión con S5
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.777	0.840
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000	Sig= 0.000
• Comunalidades	PG1 ,326 PG4 ,441 PG6 ,534 PG7 ,714	PG1 ,382 PG4 ,425 PG6 ,499 PG7 ,700 S5 ,806
• Varianza total explicada	62.029%	64.225%
• Cargas factoriales	PG1 ,571 PG4 ,664 PG6 ,730 PG7 ,845	PG1 ,618 PG4 ,652 PG6 ,706 PG7 ,836

		S5	,898	
• Alfa de Cronbach	0.779		0.842	
• Omega de McDonald	0.799		0.863	
• Correlación total ítem corregida	PG1	,497	PG1	,792
	PG4	,588	PG4	,838
	PG6	,631	PG6	,844
	PG7	,705	PG7	,809
			S5	,781
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.				
A 1 factores extraídos. 5 iteraciones necesarias.				

*Nota.* Elaboración propia.

En ese orden de ideas, se observa que la dimensión ajustada mantiene la medida KMO con un valor de ajuste del modelo  $> 0.5$  y con una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el análisis factorial sigue siendo útil con los datos. Además, mejora la consistencia interna medida con Alfa de Cronbach (pasa de una consistencia aceptable a una buena) y el Coeficiente Omega de McDonald. Y, finalmente, mejora también tanto las cargas factoriales, siendo superiores a 0.61, como la correlación total de todos los ítems, siendo superior a 0.78.

### 4.1.3 Análisis de las propiedades psicométricas finales de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

Una vez revisadas y adaptadas las cargas factoriales a la dimensión que más se ajustaban teórica y empíricamente, se presenta a continuación la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo en la Tabla 4.13.

**Tabla 4.13** Versión final Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

Matriz de estructura					
Factor	EM	PL	PG	PR	S
S1					0,712
S2					0,683
S4					0,531
S5			0,898		
S6					0,481



PR1				0,661	
PR2				0,738	
PR3				0,428	
PR6				0,442	
EM2	0,6				
EM3	0,758				
EM5	0,813				
PL1		0,621			
PL2		0,413			
PL3		0,448			
PL4					0,606
PL5		0,685			
PL6		0,506			
PG1			0,592		
PG4			0,542		
PG6			0,619		
PG7			0,78		
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.					
<b>Método de rotación:</b> Promax con normalización Kaiser.					

Nota. Elaboración propia.

En ese orden de ideas, la Tabla 4.14, presenta las propiedades psicométricas para la versión final de la escala.

**Tabla 4.14** Propiedades psicométricas finales de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

	Dimensión original	
• Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,939	
• Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig= 0.000	
• Comunalidades	S1 ,635	EM5 ,680
	S2 ,692	PL1 ,583
	S4 ,640	PL2 ,704
	PL4 ,680	PL3 ,633
	S6 ,612	PL5 ,806
	PR1 ,463	PL6 ,740
	PR2 ,634	PG1 ,602
	PR3 ,602	PG4 ,472
	PR6 ,528	PG6 ,552

	EM2 ,515 EM3 ,613	PG7 ,713 S5 ,830					
• <b>Varianza total explicada</b>	68.488%						
	1	2	3	4	5		
	S1					0,712	
	S2					0,683	
	S4					0,531	
	PL4					0,606	
	S6					0,481	
	PR1				0,661		
	PR2				0,738		
	PR3				0,428		
	PR6				0,442		
• <b>Cargas factoriales</b>	EM2	0,6					
	EM3	0,758					
	EM5	0,813					
	PL1		0,621				
	PL2		0,413				
	PL3		0,448				
	PL5		0,685				
	PL6		0,506				
	PG1			0,592			
	PG4			0,542			
	PG6			0,619			
	PG7			0,78			
	S5			0,898			
• <b>Alfa de Cronbach</b>	0.941						
• <b>Omega McDonald</b>	0.949						
• <b>Correlación total ítem corregida</b>	S1	0,642					
	S2	0,775					
	S4	0,664					
	S5	0,824					
	S6	0,643					
	PR1	0,443					
	PR2	0,601					
	PR3	0,604					
	PR6	0,529					
	EM2	0,561					
	EM3	0,653					
	EM5	0,578					
	PL1	0,629					
	PL2	0,722					
	PL3	0,697					
	PL4	0,759					
	PL5	0,747					
	PL6	0,654					
	PG1	0,667					
	PG4	0,565					
	PG6	0,647					
	PG7	0,747					
<b>Método de extracción:</b> cuadrados mínimos no ponderados.							
A 1 factores extraídos. 10 iteraciones necesarias.							

*Nota.* Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo presenta una medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), de adecuación de muestreo, con un valor de ajuste excelente del modelo (0.939), una prueba de esfericidad de Bartlett, con una  $p < 0.05$ , lo cual indica que el análisis factorial es útil con los datos.

Así mismo, se observa que el Alfa de Cronbach presenta una excelente consistencia interna (0.941) y el Coeficiente Omega de McDonald también (0.949); finalmente, se observa que las cargas factoriales del instrumento son superiores a 0.41 y la correlación total de todos los ítems es superior a 0.44.

#### 4.1.4 Análisis Factorial Confirmatorio

- **Limpieza de base de datos:** Se eliminaron los casos atípicos y duplicados, quedando 214 respuestas.
- **Test de normalidad de Mardia:** Presentado en la Figura 4.1

**Figura 4.1** Test de normalidad de Mardia

Relative Multivariate Kurtosis = 1.783

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis		
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value	
310.851	72.808	0.000	941.424	22.781	0.000	5820.046	0.000	

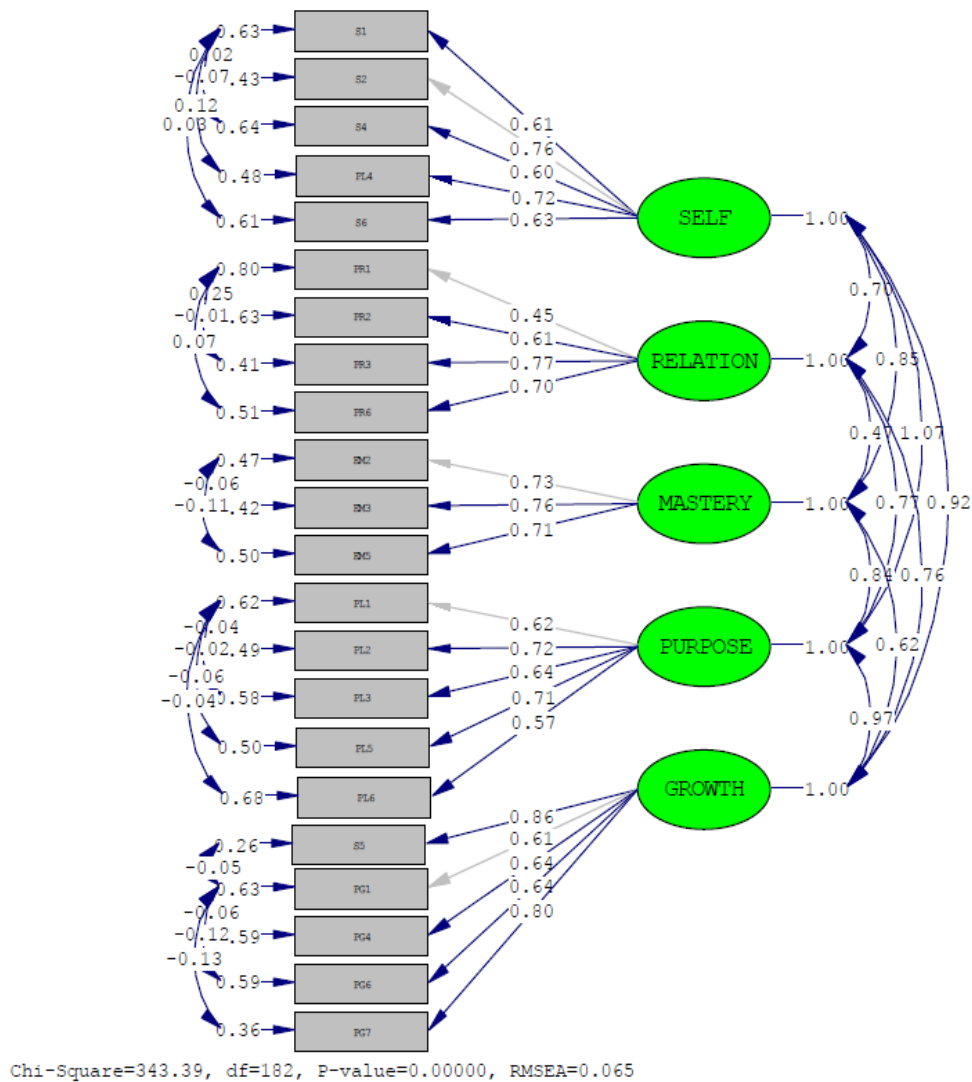
*Nota.* Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, se observa que el p valor del chi cuadrado es 0.00, lo cual indica que los datos NO se distribuyen normalmente, e implica que el procedimiento para desarrollar el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), deba utilizar la técnica de regresiones robustas.

- **Modelo 1:** Para el desarrollo del Modelo 1, se tomó como base la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo presentada en la Tabla 4.14, la cual se encuentra compuesta por un total de 22 ítems, distribuidos en 5 dimensiones.

Posteriormente, se procedió a cargar esta información en Lisrel 8.0 (Jöreskog & Sörbom, 1996), produciendo así, el siguiente Path que es presentado en la Figura 4.2, así como sus respectivos indicadores, presentados en la Tabla 4.15.

**Figura 4.2** Path de la versión final de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo



Nota. Elaboración propia.

**Tabla 4.15** Indicadores del Modelo 1

<b>MODELO 1</b>	Ver Bentler, P. M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. Psychological Bulletin, 101, 400-404.
Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 343.3865 (P = 0.0)	Corrige el posible sesgo de los datos y es empleado cuando los datos no tienen una distribución normal, también conocido como Chi cuadrado robusto Satorra y Bentler (1990). Consiste en calcular una constante que incorpora el grado de curtosis multivariada y, corregir el estadístico ( $\chi^2$ ) por esa constante
Degrees of Freedom = 182	
X2/df = 1.88	aceptable <5 perfecto <3
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.06452 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.05399; 0.07492)	Error de aproximación cuadrático medio Aceptable por debajo de 0.08 Perfecto < 0.05 El RMSEA (error de aproximación) hace referencia a la cantidad de varianza no explicada por el modelo por grado de libertad. Se considera que RMSEA < .05 indica un buen ajuste a los datos si, además, el intervalo de confianza al 90% (I.C.) se sitúa entre 0 y .05.
Normed Fit Index (NFI) = 0.9586	Nivel recomendado 0.9 o superior índice de ajuste normal (NFI).
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.9746	Perfecto >0.97
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.7552	≥ 0.50
Comparative Fit Index (CFI) = 0.9800	El CFI (Comparative Fit Index) fue desarrollado por Bentler (1992) Se considera que el CFI debe estar en torno a .95 para considerar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos
Incremental Fit Index (IFI) = 0.9801	Perfecto >0.95 índice de ajuste incremental
Relative Fit Index (RFI) = 0.9474	índice de ajuste relativo
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.7688	Perfecto >0.95 Bueno > 0.90 The goodness-of-fit index
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.6787	índice de bondad de ajuste. > 0.95
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.5531	≥ 0.50
Standardized Residuals - ideal 3 y -3	Smallest Standardized Residual = -11.0160 Median Standardized Residual = 0.0000 Largest Standardized Residual = 2.9352
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.06675	Valor cercano a 0. El valor de referencia aproximado de .05 propuesto por Harman (1976) es una buena referencia inicial para considerar el ajuste como aceptable.

*Nota.* Elaboración propia.

## 4.2 Medición de la felicidad eudaimónica en el trabajo y sus relaciones estadísticamente significativas

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo, la cual fue evaluada sobre la versión final de 22 ítems presentada a continuación en la Tabla 4.16.

**Tabla 4.16** Ítems Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

Ítems Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo	
<b>Autoaceptación en el trabajo</b>	Cuando miro atrás, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas en mi trayectoria laboral dentro de esta institución.
	En general, me siento seguro y positivo de mí mismo en mi trabajo.
	En mi trabajo, me siento cómodo con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.
	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de mi trayectoria laboral.
	Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración.
<b>Relaciones positivas con los demás en el trabajo</b>	En mi trabajo no me siento solo porque puedo compartir mis preocupaciones con algunos de mis compañeros.
	En mi trabajo hay personas que me quieren escuchar cuando necesito hablar.
	Sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.
	Siento que aprendo mucho de mis compañeros de trabajo.
<b>Dominio del entorno en el trabajo</b>	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.
	En general, me encargo de las situaciones de mi trabajo.
	Soy bastante bueno al gestionar todas las responsabilidades de mi quehacer laboral diario.
<b>Propósito de trabajo</b>	En mi trabajo, disfruto tanto de hacer planes para el futuro, como de trabajar en ellos para volverlos realidad.
	Me considero proactivo al momento de llevar a cabo los planes que me propongo en mi trabajo.
	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro.
	Siento que mi trabajo tiene propósito y sentido.
	Tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral.
<b>Crecimiento personal en el trabajo</b>	En general, siento que con el paso del tiempo, he aprendido a conocerme más como trabajador.
	Mi trabajo me permite tener nuevas experiencias que desafían mi forma de pensar sobre mí mismo y el mundo.
	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.
	Para mí, mi trayectoria en esta institución, ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.
	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en esta institución.

*Nota.* Elaboración propia.

Y, entendiendo los rangos de calificación presentados en la Tabla 4.17, se realiza el análisis descriptivo de la felicidad eudaimónica en el trabajo de los servidores públicos participantes en la investigación.

**Tabla 4.17** Rangos de calificación para la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo

Calificación	Rango de calificación
Alta infelicidad	1,0 - 2,9
Media Infelicidad	3,0 - 3,5
Baja infelicidad	3,6 - 3,9
Baja felicidad	4,0 - 4,9
Media Felicidad	5,0 - 5,5
Alta Felicidad	5,6 - 6,0

*Nota.* Elaboración propia.

Así mismo, este apartado incluirá la aplicación de una serie de pruebas para determinar la existencia o no de relaciones estadísticamente significativas y, en ese orden de ideas, se hizo uso del estadístico Kolmogorov-Smirnov, expresado en la Tabla 4.18, el cual refleja un valor  $p < .05$ ; por lo tanto, se entiende que las variables no se distribuyen normalmente y será necesario aplicar pruebas no paramétricas a lo largo del análisis.

**Tabla 4.18** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Prueba de normalidad			
Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
POSITIVE_RELATIONS	0,121	216	0,000
SELF_ACCEPTANCE	0,23	216	0,000
ENVIRONMENTAL_MASTERY	0,22	216	0,000
PURPOSE_WORK	0,227	216	0,000
PERSONAL_GROWTH	0,21	216	0,000
E_HAPINESS_W	0,15	216	0,000

a Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Elaboración propia.

Entendido lo anterior, la primera variable a analizar será el nivel global de felicidad eudaimónica en el trabajo presentado por los servidores públicos de la entidad analizada; en ese sentido, y de acuerdo a lo presentado en la Tabla 4.19, se puede apreciar que casi la mitad de la muestra (43,1%) presenta una alta felicidad en el trabajo, seguido por un 32,4% que presenta una felicidad media, un 19,4% que percibe una felicidad baja y un 5,1% que presenta diferentes niveles de infelicidad (3,2% niveles bajos, 1,4% niveles medios y 0,5% niveles altos).

**Tabla 4.19** Nivel global de felicidad eudaimónica en el trabajo

Nivel global de felicidad eudaimónica en el trabajo		
Calificación	Descripción	Total
Alta infelicidad	Recuento	1
	% del total	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	3
	% del total	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	7
	% del total	3,2%
Baja felicidad	Recuento	42
	% del total	19,4%
Media Felicidad	Recuento	70
	% del total	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	93
	% del total	43,1%
Total	Recuento	216
	% del total	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Ahora bien, estos niveles de felicidad eudaimónica se agruparon de forma diferente según la dimensión analizada; en ese sentido, se encontró que la dimensión con mayores niveles de felicidad eudaimónica (entre altos y medios) fue la de propósito de trabajo (85,6%), seguida muy de cerca por las dimensiones de autoaceptación en el trabajo (85,2%),



dominio del entorno en el trabajo (83,8%) y crecimiento personal en el trabajo (79,2%). Finalmente, se observa que la dimensión que presentó los menores niveles de felicidad eudaimónica media y alta, fue la de relaciones positivas con los demás en el trabajo (56,9%), tal como se presenta en la Tabla 4.20.

**Tabla 4.20** Nivel de felicidad eudaimónica en el trabajo por dimensión

Nivel de felicidad eudaimónica en el trabajo por dimensión						
Calificación	Descripción	Relaciones Positivas con compañeros de trabajo	Autoaceptación en el trabajo	Dominio del entorno en el trabajo	Propósito de trabajo	Crecimiento Personal en el trabajo
Alta infelicidad	Recuento	8	1	2	2	4
	% dentro de la dimensión	3,7%	0,5%	0,9%	0,9%	1,9%
Media Infelicidad	Recuento	12	3	3	1	4
	% dentro de la dimensión	5,6%	1,4%	1,4%	0,5%	1,9%
Baja infelicidad	Recuento	11	3	2	5	3
	% dentro de la dimensión	5,1%	1,4%	0,9%	2,3%	1,4%
Baja felicidad	Recuento	62	25	28	23	34
	% dentro de la dimensión	28,7%	11,6%	13,0%	10,6%	15,7%
Media Felicidad	Recuento	72	44	57	48	57
	% dentro de la dimensión	33,3%	20,4%	26,4%	22,2%	26,4%
Alta Felicidad	Recuento	51	140	124	137	114
	% dentro de la dimensión	23,6%	64,8%	57,4%	63,4%	52,8%
Total	Recuento	216	216	216	216	216
	% dentro de la dimensión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Con respecto a su distribución por género, la Tabla 4.21 refleja que el 97,4% de los hombres presentó algún nivel de felicidad eudaimónica (bajo, medio o alto) en contraste con un 91,9% de las mujeres; por lo tanto, se observa en general, que los hombres presentaron mayores niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo que las mujeres.

**Tabla 4.21** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el género

Felicidad eudaimónica en el trabajo según género				
Calificación	Descripción	Género		Total
		Femenino	Masculino	
Alta infelicidad	Recuento	0	1	1
	% dentro de Género	0,0%	0,9%	0,5%
	% del total	0,0%	0,5%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	2	1	3
	% dentro de Género	2,0%	0,9%	1,4%
	% del total	0,9%	0,5%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	6	1	7
	% dentro de Género	6,1%	0,9%	3,2%
	% del total	2,8%	0,5%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	17	25	42
	% dentro de Género	17,2%	21,4%	19,4%
	% del total	7,9%	11,6%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	33	37	70
	% dentro de Género	33,3%	31,6%	32,4%
	% del total	15,3%	17,1%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	41	52	93
	% dentro de Género	41,4%	44,4%	43,1%
	% del total	19,0%	24,1%	43,1%
Total	Recuento	99	117	216
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	45,8%	54,2%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

No obstante, una vez aplicada la prueba U de Mann Whitney para comparar las medianas, se encontró que ninguna dimensión obtuvo un valor  $p < .05$ ; por lo tanto, se puede concluir, que el género no presenta diferencias estadísticamente significativas con la felicidad eudaimónica en el trabajo de los participantes (ver Tabla 4.22).

**Tabla 4.22** Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo y género

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
U de Mann-Whitney	5569,500	5538,000	5699,000	5791,000	5016,500	5434,000
Z	-0,488	-0,571	-0,209	-0,001	-1,726	-0,782
Sig. asintótica (bilateral)	0,626	0,568	0,835	0,999	0,084	0,434

*Nota.* Elaboración propia.

Continuando con la revisión de variables y en lo relativo a la edad, se encontró que más del 60% de los participantes, en todos los rangos de edad, presentaron niveles de felicidad eudaimónica medios o altos, siendo de un 75% para los encuestados entre 18 y 25 años, de un 63,3% para los de 26 y 45 años, de un 83,3% para los de 46 y 55 años y de un 85,3% para los de 56 años o más (ver Tabla 4.23).

**Tabla 4.23** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el rango de edad

Felicidad eudaimónica en el trabajo según rango de edad						
Calificación	Descripción	Rangos de edad				Total
		18-25	26-45	46-55	56-70	
Alta infelicidad	Recuento	0	0	1	0	1
	% dentro de edad rangos	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,5%
	% del total	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	0	2	0	1	3
	% dentro de edad rangos	0,0%	2,2%	0,0%	1,5%	1,4%
	% del total	0,0%	0,9%	0,0%	0,5%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	0	3	0	4	7
	% dentro de edad rangos	0,0%	3,3%	0,0%	5,9%	3,2%
	% del total	0,0%	1,4%	0,0%	1,9%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	1	28	8	5	42
	% dentro de edad rangos	25,0%	31,1%	14,8%	7,4%	19,4%
	% del total	0,5%	13,0%	3,7%	2,3%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	3	21	21	25	70

	% dentro de edad rangos	75,0%	23,3%	38,9%	36,8%	32,4%
	% del total	1,4%	9,7%	9,7%	11,6%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	0	36	24	33	93
	% dentro de edad rangos	0,0%	40,0%	44,4%	48,5%	43,1%
	% del total	0,0%	16,7%	11,1%	15,3%	43,1%
Total	Recuento	4	90	54	68	216
	% dentro de edad rangos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,9%	41,7%	25,0%	31,5%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Sobre esta base y con el propósito de determinar el grado de correlación que tienen las variables, se analizaron las correlaciones de Spearman, teniendo en cuenta que los datos no siguen una distribución normal.

Así las cosas, en la Tabla 4.24 se observa que los resultados de las correlaciones entre la edad y las dimensiones de autoaceptación en el trabajo, propósito en el trabajo y, el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, fueron muy bajas, con valores rho (214) = .151,  $p=.027$ , rho (214) = .159,  $p=.019$  y rho (214) = .167,  $p=.014$ , respectivamente y, entre la edad y la dimensión de crecimiento personal, fueron bajas, con un rho (214) = .238,  $p=.000$ . Además, se observa que todas las correlaciones fueron positivas, lo que indica que a mayor edad, mayor felicidad eudaimónica en el trabajo.

**Tabla 4.24** Prueba Spearman para felicidad eudaimónica en el trabajo y edad

Correlaciones									
			Edad	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACC_EPTANCE	ENVIRONMEN TAL_MASTER Y	PURPOSE _WORK	PERSONAL_ GROWTH	E_HAPINE SS_W
Rho de Spearman	Edad	Coefficiente de correlación	1,000	0,097	,151*	0,062	,159*	,238**	,167*
		Sig. (bilateral)		0,155	0,027	0,362	0,019	0,000	0,014
		N	216	216	216	216	216	216	216
	POSITIVE_RELATIONS	Coefficiente de correlación	0,097	1,000	,595**	,484**	,599**	,618**	,842**

		Sig. (bilateral)	0,155		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	SELF_ACCEP TANCE	Coefficiente de correlación	,151*	,595**	1,000	,707**	,773**	,672**	,854**	
		Sig. (bilateral)	0,027	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	ENVIRONME NTAL_MAST ERY	Coefficiente de correlación	0,062	,484**	,707**	1,000	,661**	,533**	,768**	
		Sig. (bilateral)	0,362	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	PURPOSE_W ORK	Coefficiente de correlación	,159*	,599**	,773**	,661**	1,000	,712**	,847**	
		Sig. (bilateral)	0,019	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	PERSONAL_ GROWTH	Coefficiente de correlación	,238**	,618**	,672**	,533**	,712**	1,000	,834**	
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	E_HAPINESS _W	Coefficiente de correlación	,167*	,842**	,854**	,768**	,847**	,834**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,014	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
		N	216	216	216	216	216	216	216	
	* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).									
	** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).									

*Nota.* Elaboración propia.

De otra parte, la Tabla 4.25 presenta los hallazgos entre la felicidad eudaimónica en el trabajo y su relación con el estado civil de los participantes, permitiendo evidenciar que los mayores niveles de felicidad eudaimónica (representados en alta felicidad), son presentados por los divorciados (76,9%), seguidos por los que viven en unión libre o son casados (47,4% y 40,9%, respectivamente) y los solteros (38,2%).

No obstante, se observa que más del 70% de todos los estados civiles, a excepción de los viudos, presentan niveles medios o altos de felicidad eudaimónica en el trabajo (divorciados 100%, casados 78,4% y unión libre y solteros 71,1% cada uno).

**Tabla 4.25** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo según el estado civil

Felicidad eudaimónica en el trabajo según estado civil							
Calificación	Descripción	Estado civil					Total
		Casado	Divorciado	Soltero	Unión Libre	Viudo	
Alta infelicidad	Recuento	1	0	0	0	0	1
	% dentro de Estado civil	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	3	0	0	0	0	3
	% dentro de Estado civil	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
	% del total	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	1	0	3	3	0	7
	% dentro de Estado civil	1,1%	0,0%	3,9%	7,9%	0,0%	3,2%
	% del total	0,5%	0,0%	1,4%	1,4%	0,0%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	14	0	19	8	1	42
	% dentro de Estado civil	15,9%	0,0%	25,0%	21,1%	100,0%	19,4%
	% del total	6,5%	0,0%	8,8%	3,7%	0,5%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	33	3	25	9	0	70
	% dentro de Estado civil	37,5%	23,1%	32,9%	23,7%	0,0%	32,4%
	% del total	15,3%	1,4%	11,6%	4,2%	0,0%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	36	10	29	18	0	93
	% dentro de Estado civil	40,9%	76,9%	38,2%	47,4%	0,0%	43,1%
	% del total	16,7%	4,6%	13,4%	8,3%	0,0%	43,1%
Total	Recuento	88	13	76	38	1	216
	% dentro de Estado civil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	40,7%	6,0%	35,2%	17,6%	0,5%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Ahora bien, con la aplicación de la prueba Kruskal Wallis para el análisis de comparaciones múltiples ver Tabla 4.26), se identificó efecto entre el estado civil y las dimensiones de crecimiento personal en el trabajo y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo de los participantes,  $H(3) = 9.865$ ,  $p = .020$  y  $H(3) = 9.204$ ,  $p = .027$ .

Los análisis post hoc llevados a cabo con el estadístico de Games Howell, mostraron que los divorciados tuvieron puntuaciones más altas tanto en crecimiento personal en el trabajo como en el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, que los solteros, casados y en unión libre.

**Tabla 4.26** Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y estado civil

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	4,044	5,088	7,174	7,719	9,865	9,204
gl	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	0,257	0,165	0,067	0,052	0,020	0,027

*Nota.* Elaboración propia.

Con respecto a la felicidad eudaimónica en el trabajo y su relación con la paternidad o maternidad, tal como lo presenta la Tabla 4.27, se encontró que aquellos participantes con hijos, en general, presentaron mayores niveles de felicidad eudaimónica, tanto altos como medios (45,9% y 34,2%, respectivamente), que aquellos participantes que no eran padres (37,5% para alta felicidad y 28,1% para media felicidad).

**Tabla 4.27** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica en el trabajo e hijos

Felicidad eudaimónica en el trabajo e hijos				
Calificación	Descripción	Hijos		Total
		No	Sí	
Alta infelicidad	Recuento	0	1	1
	% dentro de Hijos	0,0%	0,7%	0,5%

	% del total	0,0%	0,5%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	2	1	3
	% dentro de Hijos	3,1%	0,7%	1,4%
	% del total	0,9%	0,5%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	4	3	7
	% dentro de Hijos	6,3%	2,0%	3,2%
	% del total	1,9%	1,4%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	16	26	42
	% dentro de Hijos	25,0%	17,1%	19,4%
	% del total	7,4%	12,0%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	18	52	70
	% dentro de Hijos	28,1%	34,2%	32,4%
	% del total	8,3%	24,1%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	24	69	93
	% dentro de Hijos	37,5%	45,4%	43,1%
	% del total	11,1%	31,9%	43,1%
Total	Recuento	64	152	216
	% dentro de Hijos	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	29,6%	70,4%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Sobre esta base, y una vez aplicada la prueba U de Mann Whitney presentada en la Tabla 4.28, se observa que efectivamente el tener hijos mostró diferencias estadísticamente significativas para una de las dimensiones analizadas, en este caso, para la dimensión de propósito de trabajo, donde el rango promedio para los que sí tenían hijos (Rango = 114) fue mayor que el de quienes no tenían (Rango = 94), con una  $U = 3939$ ,  $p = .023$ .

Es de recordar que la dimensión propósito de trabajo ha sido medida a partir de los siguientes ítems PL1: *En mi trabajo, disfruto tanto de hacer planes para el futuro, como de trabajar en ellos para volverlos realidad*, PL2: *Me considero proactivo al momento de llevar a cabo los planes que me propongo en mi trabajo*, PL3: *Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro*, PL5:



*Siento que mi trabajo tiene propósito y sentido y PL6: Tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral.*

**Tabla 4.28** Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo e hijos

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
U de Mann-Whitney	4361,500	4153,500	4828,500	3939,500	4209,000	4195,000
Z	-1,204	-1,746	-0,087	-2,267	-1,591	-1,596
Sig. asintótica (bilateral)	0,228	0,081	0,930	0,023	0,112	0,111

*Nota.* Elaboración propia.

Por otro lado, y en lo concerniente a la felicidad eudaimónica en el trabajo según el máximo nivel educativo alcanzado por los trabajadores, se tomó la determinación de hacer el análisis sobre 213 respuestas, es decir, 3 respuestas menos que la muestra total; lo anterior, considerando que esas 3 respuestas fueron únicas dentro de 3 categorías diferentes, lo cual no permite sacar medianas para la aplicación posterior de pruebas no paramétricas.

Con ese entendido, se presenta la Tabla 4.29, en la cual se puede observar que más del 70% de los participantes en cada una de las categorías, a excepción de la categoría de bachilleres (55,6%), presentan un nivel de felicidad eudaimónica medio o alto, representado por técnicos en un 80%, tecnólogos en un 100%, profesionales universitarios en un 70%, especialistas universitarios en un 75,2% y magíster en un 74,4%.

**Tabla 4.29** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el máximo nivel educativo alcanzado

Felicidad en el trabajo eudaimónica según el máximo nivel educativo alcanzado								
Calificación	Descripción	Máximo nivel educativo						Total
		Bachiller	Técnico	Tecnólogo	Profesional Universitario	Especialista Universitario	Magister	
Alta infelicidad	Recuento	0	0	0	0	0	1	1
	% dentro de Máximo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,5%

	Nivel Educación							
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	0	0	0	1	2	0	3
	% dentro de Máximo Nivel Educación	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	1,8%	0,0%	1,4%
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,9%	0,0%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	0	1	0	0	3	3	7
	% dentro de Máximo Nivel Educación	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	2,8%	7,7%	3,3%
	% del total	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	3,3%
Baja felicidad	Recuento	4	2	0	8	22	6	42
	% dentro de Máximo Nivel Educación	44,4%	13,3%	0,0%	26,7%	20,2%	15,4%	19,7%
	% del total	1,9%	0,9%	0,0%	3,8%	10,3%	2,8%	19,7%
Media Felicidad	Recuento	2	6	5	7	32	17	69
	% dentro de Máximo Nivel Educación	22,2%	40,0%	45,5%	23,3%	29,4%	43,6%	32,4%
	% del total	0,9%	2,8%	2,3%	3,3%	15,0%	8,0%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	3	6	6	14	50	12	91
	% dentro de Máximo Nivel Educación	33,3%	40,0%	54,5%	46,7%	45,9%	30,8%	42,7%
	% del total	1,4%	2,8%	2,8%	6,6%	23,5%	5,6%	42,7%
Total	Recuento	9	15	11	30	109	39	213
	% dentro de Máximo Nivel Educación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,2%	7,0%	5,2%	14,1%	51,2%	18,3%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Pese a ello, con la aplicación de la prueba Kruskal Wallis presentada en la Tabla 4.30, no se encontró efecto entre el nivel académico y la felicidad eudaimónica en el trabajo, ya que ninguna de las dimensiones analizadas presentó un valor  $p < .05$ ; por lo tanto, no existen diferencias estadísticamente significativas entre estas variables.

**Tabla 4.30** Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y nivel académico

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	4,584	10,687	2,995	10,498	4,934	6,627
gl	5	5	5	5	5	5
Sig. asintótica	0,469	0,058	0,701	0,062	0,424	0,250

*Nota.* Elaboración propia.

Ahora bien, en relación al nivel de felicidad eudaimónica en el trabajo y el lugar de residencia de los encuestados (ver Tabla 4.31), se encontró que el 76,7% de los trabajadores que residen en la ciudad de Bogotá, presentan mayores niveles de felicidad eudaimónica media y alta, representada en 32,7% y en 44,1%, respectivamente, que los trabajadores que residen en municipios aledaños a la capital (57,1% entre felicidad media y alta).

**Tabla 4.31** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el lugar de residencia

Felicidad eudaimónica en el trabajo según el lugar de residencia				
Calificación	Descripción	Lugar de residencia		Total
		Bogotá D.C.	Municipios aledaños	
Alta infelicidad	Recuento	1	0	1
	% dentro de Lugar de residencia	0,5%	0,0%	0,5%
	% del total	0,5%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	3	0	3
	% dentro de Lugar de residencia	1,5%	0,0%	1,4%
	% del total	1,4%	0,0%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	6	1	7
	% dentro de Lugar de residencia	3,0%	7,1%	3,2%
	% del total	2,8%	0,5%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	37	5	42
	% dentro de Lugar de residencia	18,3%	35,7%	19,4%

	% del total	17,1%	2,3%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	66	4	70
	% dentro de Lugar de residencia	32,7%	28,6%	32,4%
	% del total	30,6%	1,9%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	89	4	93
	% dentro de Lugar de residencia	44,1%	28,6%	43,1%
	% del total	41,2%	1,9%	43,1%
Total	Recuento	202	14	216
	% dentro de Lugar de residencia	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	93,5%	6,5%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Sin embargo, una vez aplicada la prueba U de Mann Whitney, se encontró que ninguna dimensión obtuvo un valor  $p < .05$ ; por lo tanto, se puede inferir, que el lugar de residencia no presenta diferencias estadísticamente significativas con la felicidad eudaimónica en el trabajo de los participantes, tal como se observa en la Tabla 4.32.

**Tabla 4.32** Prueba U-Mann Whitney para felicidad eudaimónica en el trabajo y lugar de residencia

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
U de Mann-Whitney	1357,000	1106,500	1184,500	1045,000	1403,500	1176,500
Z	-0,253	-1,402	-1,047	-1,678	-0,047	-1,051
Sig. asintótica (bilateral)	0,800	0,161	0,295	0,093	0,962	0,293

*Nota.* Elaboración propia.

Por otra parte, frente a la variable tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo, la Tabla 4.33 refleja que los niveles más altos de felicidad eudaimónica en el trabajo fueron presentados por aquellos servidores que tenían un tiempo de desplazamiento, entre su lugar



	de desplazamiento						
	% del total	5,6%	27,8%	17,1%	25,5%	24,1%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Con base en lo anterior, y con el propósito de determinar el grado de correlación de las variables, se analizaron las correlaciones de la prueba Spearman en la Tabla 4.34, encontrando que ninguna dimensión tuvo un valor  $p < .05$ ; por lo tanto, no existen correlaciones estadísticamente significativas entre el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y la felicidad eudaimónica en el trabajo de los participantes.

**Tabla 4.34** Prueba Spearman para felicidad eudaimónica en el trabajo y tiempo de desplazamiento

Correlaciones									
			Tiempo desplazamiento	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
Rho de Spearman	Tiempo desplazamiento	Coefficiente de correlación	1,000	-0,005	0,044	0,045	0,074	0,093	0,041
		Sig. (bilateral)		0,947	0,517	0,512	0,279	0,173	0,546
		N	216	216	216	216	216	216	216
	POSITIVE_RELATIONS	Coefficiente de correlación	-0,005	1,000	,595**	,484**	,599**	,618**	,842**
		Sig. (bilateral)	0,947		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	216	216	216	216	216	216	216
	SELF_ACCEPTANCE	Coefficiente de correlación	0,044	,595**	1,000	,707**	,773**	,672**	,854**
		Sig. (bilateral)	0,517	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
		N	216	216	216	216	216	216	216
	ENVIRONMENTAL_MASTERY	Coefficiente de correlación	0,045	,484**	,707**	1,000	,661**	,533**	,768**
		Sig. (bilateral)	0,512	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
		N	216	216	216	216	216	216	216
	PURPOSE_WORK	Coefficiente de	0,074	,599**	,773**	,661**	1,000	,712**	,847**



Alta infelicidad	Recuento	0	0	0	1	0	1
	% dentro de Sede de trabajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,5%
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	0	1	0	2	0	3
	% dentro de Sede de trabajo	0,0%	20,0%	0,0%	1,6%	0,0%	1,4%
	% del total	0,0%	0,5%	0,0%	1,0%	0,0%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	4	1	0	1	1	7
	% dentro de Sede de trabajo	5,9%	20,0%	0,0%	0,8%	12,5%	3,3%
	% del total	1,9%	0,5%	0,0%	0,5%	0,5%	3,3%
Baja felicidad	Recuento	9	0	1	28	3	41
	% dentro de Sede de trabajo	13,2%	0,0%	14,3%	23,0%	37,5%	19,5%
	% del total	4,3%	0,0%	0,5%	13,3%	1,4%	19,5%
Media Felicidad	Recuento	29	1	2	37	1	70
	% dentro de Sede de trabajo	42,6%	20,0%	28,6%	30,3%	12,5%	33,3%
	% del total	13,8%	0,5%	1,0%	17,6%	0,5%	33,3%
Alta Felicidad	Recuento	26	2	4	53	3	88
	% dentro de Sede de trabajo	38,2%	40,0%	57,1%	43,4%	37,5%	41,9%
	% del total	12,4%	1,0%	1,9%	25,2%	1,4%	41,9%
Total	Recuento	68	5	7	122	8	210
	% dentro de Sede de trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	32,4%	2,4%	3,3%	58,1%	3,8%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Pese a ello, una vez aplicada la prueba Kruskal Wallis de la Tabla 4.36, no se identificó efecto alguno entre la sede de trabajo y la felicidad eudaimónica en el trabajo, ya que en ninguna dimensión revisada se encontró un valor  $p < .05$ ; de ahí que, no existan diferencias estadísticamente significativas en relación a la sede de trabajo de los participantes.

**Tabla 4.36** Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y sede de trabajo

Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup>



	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	1,284	3,149	1,294	1,979	7,591	1,286
gl	4	4	4	4	4	4
Sig. asintótica	0,864	0,533	0,862	0,740	0,108	0,864

*Nota.* Elaboración propia.

Continuando con las variables analizadas, la Tabla 4.37 presenta la felicidad eudaimónica en el trabajo en relación al tiempo de antigüedad de los participantes en la entidad; en este caso, se encontró que más del 70% de ellos, independientemente de su tiempo de vinculación con la organización, presentaron niveles de felicidad eudaimónica medios o altos, representados en un 70,2% para aquellos que llevaban menos de 5 años, 76,2% para quienes llevaban entre 6 y 11 años, 85,7% para quienes llevaban entre 12 o 20 años en la entidad, 77,8% para quienes llevaban entre 21 y 30 años y 88,9% para quienes tenían más de 31 años vinculados.

**Tabla 4.37** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según la antigüedad en la entidad

Felicidad eudaimónica en el trabajo según la antigüedad en la entidad							
Calificación	Descripción	Experiencia en la Entidad					Total
		0-5	6-11	12-20	21-30	31-43	
Alta infelicidad	Recuento	1	0	0	0	0	1
	% dentro de Experiencia en la Entidad	1,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
	% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	1	2	0	0	0	3
	% dentro de Experiencia en la Entidad	1,50%	2,30%	0,00%	0,00%	0,00%	1,40%
	% del total	0,5%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	0	3	0	3	1	7
	% dentro de Experiencia en la Entidad	0,00%	3,40%	0,00%	6,70%	11,10%	3,20%
	% del total	0,0%	1,4%	0,0%	1,4%	0,5%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	18	16	1	7	0	42



	N	216	216	216	216	216	216	216	216
SELF_ACCEPTANCE	Coefficiente de correlación	0,044	,595**	1,000	,707**	,773**	,672**	,854**	
	Sig. (bilateral)	0,522	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	216	216	216	216	216	216	216	216
ENVIRONMENTAL_MASTERY	Coefficiente de correlación	0,043	,484**	,707**	1,000	,661**	,533**	,768**	
	Sig. (bilateral)	0,532	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	
	N	216	216	216	216	216	216	216	216
PURPOSE_WORK	Coefficiente de correlación	0,040	,599**	,773**	,661**	1,000	,712**	,847**	
	Sig. (bilateral)	0,561	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	
	N	216	216	216	216	216	216	216	216
PERSONAL_GROWTH	Coefficiente de correlación	0,077	,618**	,672**	,533**	,712**	1,000	,834**	
	Sig. (bilateral)	0,261	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	
	N	216	216	216	216	216	216	216	216
E_HAPPINESS_WORK	Coefficiente de correlación	0,048	,842**	,854**	,768**	,847**	,834**	1,000	
	Sig. (bilateral)	0,479	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	216	216	216	216	216	216	216	216

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

*Nota.* Elaboración propia.

Por otro lado, y en lo concerniente al nivel jerárquico de los participantes, se evidenció que los mayores niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo (entre medio y alto), son presentados por los niveles directivos de la entidad (81,8%), seguidos por los niveles asesores (80%), los niveles profesionales (79,4%), los niveles asistenciales (70%), los niveles técnicos (67,8%) y, los contratistas, quienes presentaron tan solo un 33,3% entre felicidad media y alta (ver Tabla 4.39).

**Tabla 4.39** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según nivel jerárquico

--

Felicidad eudaimónica en el trabajo según nivel jerárquico								
Calificación	Descripción	Nivel jerárquico						Total
		Nivel Directivo	Nivel Asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel Asistencial	Contratista	
Alta infelicidad	Recuento	0	1	0	0	0	0	1
	% dentro de Nivel jerárquico	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
	% del total	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
Media Infelicidad	Recuento	0	0	1	1	0	1	3
	% dentro de Nivel jerárquico	0,00%	0,00%	0,70%	3,60%	0,00%	16,70%	1,40%
	% del total	0,00%	0,00%	0,50%	0,50%	0,00%	0,50%	1,40%
Baja infelicidad	Recuento	0	0	5	0	2	0	7
	% dentro de Nivel jerárquico	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	6,70%	0,00%	3,20%
	% del total	0,00%	0,00%	2,30%	0,00%	0,90%	0,00%	3,20%
Baja felicidad	Recuento	2	0	22	8	7	3	42
	% dentro de Nivel jerárquico	18,20%	0,00%	16,20%	28,60%	23,30%	50,00%	19,40%
	% del total	0,90%	0,00%	10,20%	3,70%	3,20%	1,40%	19,40%
Media Felicidad	Recuento	0	1	51	10	8	0	70
	% dentro de Nivel jerárquico	0,00%	20,00%	37,50%	35,70%	26,70%	0,00%	32,40%
	% del total	0,00%	0,50%	23,60%	4,60%	3,70%	0,00%	32,40%
Alta Felicidad	Recuento	9	3	57	9	13	2	93
	% dentro de Nivel jerárquico	81,80%	60,00%	41,90%	32,10%	43,30%	33,30%	43,10%
	% del total	4,20%	1,40%	26,40%	4,20%	6,00%	0,90%	43,10%
Total	Recuento	11	5	136	28	30	6	216
	% dentro de Nivel jerárquico	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% del total	5,10%	2,30%	63,00%	13,00%	13,90%	2,80%	100,00%

*Nota.* Elaboración propia.

Una vez aplicada la prueba Kruskal Wallis para el análisis de comparaciones múltiples (presentada en la Tabla 4.40), se identificó efecto entre el nivel jerárquico y la dimensión de crecimiento personal en el trabajo  $H(5) = 11.212$ ,  $p = .047$ . En ese sentido, y

haciendo una revisión desde el rango promedio, se encontró que los niveles directivos presentaron rangos mayores en crecimiento personal que los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial y contratista; y, que los contratistas, puntuaron más bajo que todos los otros niveles dentro la dimensión analizada.

**Tabla 4.40** Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y nivel jerárquico

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	4,444	7,273	4,275	4,01	11,212	8,192
gl	5	5	5	5	5	5
Sig. asintótica	0,487	0,201	0,51	0,548	0,047	0,146

*Nota.* Elaboración propia.

Por su parte, en lo referente al tipo de vinculación y su relación con la felicidad eudaimónica en el trabajo, la Tabla 4.41 ilustra que los mayores niveles de felicidad eudaimónica (medios y altos), fueron presentados por los funcionarios de Carrera Administrativa (81,5), seguidos de cerca por los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción (81,3%) y aquellos funcionarios en Provisionalidad (69,4%). A su vez, quienes menores niveles medios y altos de felicidad eudaimónica en el trabajo presentaron, fueron los que estaban vinculados por medio de un Contrato de Prestación de Servicios (42,9%).

**Tabla 4.41** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el tipo de vinculación

Felicidad eudaimónica en el trabajo según el tipo de vinculación						
Calificación	Descripción	Vinculación				Total
		Carrera Administrativa	Contrato de Prestación de	Libre Nombramiento	Provisionalidad	

			Servicios	y Remoción		
Alta infelicidad	Recuento	0	0	1	0	1
	% dentro de Vinculación	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,5%
	% del total	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
Media Infelicidad	Recuento	1	1	0	1	3
	% dentro de Vinculación	0,9%	14,3%	0,0%	1,2%	1,4%
	% del total	0,5%	0,5%	0,0%	0,5%	1,4%
Baja infelicidad	Recuento	6	0	0	1	7
	% dentro de Vinculación	5,6%	0,0%	0,0%	1,2%	3,2%
	% del total	2,8%	0,0%	0,0%	0,5%	3,2%
Baja felicidad	Recuento	13	3	2	24	42
	% dentro de Vinculación	12,0%	42,9%	12,5%	28,2%	19,4%
	% del total	6,0%	1,4%	0,9%	11,1%	19,4%
Media Felicidad	Recuento	41	1	1	27	70
	% dentro de Vinculación	38,0%	14,3%	6,3%	31,8%	32,4%
	% del total	19,0%	0,5%	0,5%	12,5%	32,4%
Alta Felicidad	Recuento	47	2	12	32	93
	% dentro de Vinculación	43,5%	28,6%	75,0%	37,6%	43,1%
	% del total	21,8%	0,9%	5,6%	14,8%	43,1%
Total	Recuento	108	7	16	85	216
	% dentro de Vinculación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,0%	3,2%	7,4%	39,4%	100,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Ahora bien, con la aplicación de la prueba Kruskal Wallis para el análisis de comparaciones múltiples (presentada en la Tabla 4.42), se identificó efecto entre el tipo de vinculación y las dimensiones de autoaceptación en el trabajo, crecimiento personal en el trabajo y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo de los participantes,  $H(3) = 8.518$ ,  $p = .036$ ,  $H(3) = 13.250$ ,  $p = .004$  y  $H(3) = 10.321$ ,  $p = .016$ .

En ese sentido, y haciendo una revisión desde el rango promedio, se evidencia que los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, presentaron rangos mayores en las

dimensiones analizadas, que los funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionalidad y con Contrato de Prestación de Servicios.

En todo caso, esta revisión deja en evidencia que en las dimensiones de autoaceptación en el trabajo, crecimiento personal en el trabajo y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, quienes menores puntuaciones tuvieron, fueron aquellos funcionarios vinculados mediante un Contrato de Prestación de Servicios.

**Tabla 4.42** Prueba Kruskal Wallis para felicidad eudaimónica en el trabajo y tipo de vinculación

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	4,638	8,518	5,761	7,540	13,250	10,321
gl	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	0,200	0,036	0,124	0,057	0,004	0,016

*Nota.* Elaboración propia.

Finalmente, la Tabla 4.43 presenta los hallazgos en relación a la felicidad eudaimónica en el trabajo y su relación con el proceso al cual pertenece cada uno de los participantes; así las cosas, se encontró que más del 65% de todos los trabajadores, independientemente del proceso al que pertenecían, reflejaron niveles altos y medios de felicidad eudaimónica en el trabajo, representados en un 67,4% para los Procesos Estratégicos, un 78,3% para los Procesos Misionales, un 75,8% para los Procesos de Apoyo y un 100% para los Procesos de Evaluación.

**Tabla 4.43** Tabla cruzada de felicidad eudaimónica según el proceso al cual pertenece

Felicidad eudaimónica en el trabajo según el proceso al cual pertenece						
Calificación	Descripción	Proceso al que pertenece				Total
		Procesos Estratégicos	Procesos Misionales	Procesos de Apoyo	Proceso de Evaluación	
Alta infelicidad	Recuento	0	1	0	0	1

	% dentro de Proceso al que pertenece	0,00%	0,90%	0,00%	0,00%	0,50%
	% del total	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,50%
Media Infelicidad	Recuento	0	0	3	0	3
	% dentro de Proceso al que pertenece	0,00%	0,00%	4,80%	0,00%	1,40%
	% del total	0,00%	0,00%	1,40%	0,00%	1,40%
Baja infelicidad	Recuento	4	2	1	0	7
	% dentro de Proceso al que pertenece	8,70%	1,90%	1,60%	0,00%	3,20%
	% del total	1,90%	0,90%	0,50%	0,00%	3,20%
Baja felicidad	Recuento	11	20	11	0	42
	% dentro de Proceso al que pertenece	23,90%	18,90%	17,70%	0,00%	19,40%
	% del total	5,10%	9,30%	5,10%	0,00%	19,40%
Media Felicidad	Recuento	12	34	23	1	70
	% dentro de Proceso al que pertenece	26,10%	32,10%	37,10%	50,00%	32,40%
	% del total	5,60%	15,70%	10,60%	0,50%	32,40%
Alta Felicidad	Recuento	19	49	24	1	93
	% dentro de Proceso al que pertenece	41,30%	46,20%	38,70%	50,00%	43,10%
	% del total	8,80%	22,70%	11,10%	0,50%	43,10%
Total	Recuento	46	106	62	2	216
	% dentro de Proceso al que pertenece	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% del total	21,30%	49,10%	28,70%	0,90%	100,00%

*Nota.* Elaboración propia.

No obstante, con la aplicación de la prueba Kruskal Wallis (Tabla 4.44), no se encontró efecto alguno entre el proceso al cual pertenecían los participantes y las dimensiones analizadas de la felicidad eudaimónica en el trabajo, ya que no se encontraron valores  $p < .05$ ; en ese sentido, se concluye que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables evaluadas.



**Tabla 4.44** Prueba Kruskal Wallis para felicidad en el trabajo y el proceso al cual pertenece

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>						
	POSITIVE_RELATIONS	SELF_ACCEPTANCE	ENVIRONMENTAL_MASTERY	PURPOSE_WORK	PERSONAL_GROWTH	E_HAPINESS_W
H de Kruskal-Wallis	3,948	0,497	0,666	0,604	2,334	1,03
gl	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	0,267	0,919	0,881	0,896	0,506	0,794

*Nota.* Elaboración propia.

## 5. Discusión

Inicialmente, y como parte de los principales hallazgos de la presente investigación, se encontró que la muestra de funcionarios públicos analizada, mayoritariamente, presentó niveles altos (43,1%) y medios (32,4%) de felicidad eudaimónica en el trabajo, lo cual indica una situación favorable para los trabajadores, ya que se puede inferir que existe un estado emocional positivo frente a sus experiencias laborales actuales.

Al respecto, y comprendiendo el alcance que tienen los altos niveles de bienestar psicológico en el trabajo, como operacionalización de la felicidad eudaimónica en este contexto, se puede asumir que la muestra de funcionarios públicos estudiada, podría presentar considerables niveles de entusiasmo, productividad, desempeño laboral individual, capacidad para hacer frente a los retos del trabajo, lealtad, compromiso, entre otros (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; Czerw, 2019; der Kinderen & Khapova, 2020; Guerci et al., 2022; Jones et al., 2015; Saldana Orozco et al., 2020; Suleman et al., 2018).

Ahora bien, en lo referente a las dimensiones analizadas, los hallazgos de este estudio encontraron que la dimensión que obtuvo mayores niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo, representada en niveles altos y medios, fue la de propósito de trabajo (85,6%). Lo anterior sugiere, que los funcionarios públicos ven en el desarrollo de su trabajo un sentido, una intencionalidad y un significado, además de entenderlo como un medio para el cumplimiento de metas y objetivos personales, que hace que la dimensión de propósito de

trabajo, se constituya en un factor clave para su bienestar psicológico dentro de este contexto particular.

Esto hallazgos, encuentran congruencia con Lavigna (2014) y su artículo *Why Government Workers Are Harder to Motivate*, en donde se afirma que existe una tendencia generalizada de que los servidores públicos encuentren mayor significado en su trabajo (propósito de trabajo) al marcar una diferencia positiva en las vidas de los ciudadanos a los que sirven.

Adicionalmente, en apoyo a estos resultados, está el estudio de Ramos-Narvaez et al. (2020), denominado *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*, el cual fue desarrollado en una muestra de trabajadores y encontró niveles similares, entre altos (33,3%) y muy altos (45,6%), de bienestar psicológico, o felicidad eudaimónica, para la dimensión de propósito de vida. Sin embargo, a pesar de que el mencionado estudio no adaptó los ítems de la escala al contexto del trabajo, concluye aspectos semejantes, como que el personal administrativo de la muestra estudiada, contaba con “capacidad de otorgar sentido a sus vidas a través del establecimiento de metas concretas y realistas, así como el de objetivos significativos que den una dirección a sus vidas” (Ramos-Narvárez et al., 2020, p. 243).

De otra parte, los resultados de la presente investigación encontraron que la dimensión que menores niveles de alta y media felicidad eudaimónica en el trabajo reflejó, fue la dimensión de relaciones positivas con los demás con un 56,9%; es decir, más de un 20% menos que las otras cuatro dimensiones analizadas. En ese orden de ideas, se podría afirmar, entre otras cosas, que las relaciones cálidas, significativas, gratificantes y de confianza con los compañeros del entorno laboral de los participantes, no son las mejores.

Hallazgos similares también fueron reportados por el estudio de Ramos-Narvaez et al. (2020), quienes encontraron que la dimensión con niveles más moderados de bienestar psicológico fue la de relaciones positivas con los demás, con un 45,1%; dando a entender, de esa manera, que los trabajadores “medianamente pueden establecer relaciones satisfactorias, cercanas, de confianza y empáticas, orientadas hacia el establecimiento de relaciones sociales y estables con un grado de madurez” (2020, p. 242).

No obstante, tanto los hallazgos del presente estudio, como los de Ramos-Narvaez et al. (2020), resultan contradictorios a los presentados por Suleman et al. (2018) en su artículo *Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan*, en el cual se encontró que la subescala de bienestar psicológico mejor valorada por los directores de escuelas secundarias en Pakistán, fue la de relaciones positivas con los demás.

Lo anterior, podría deberse no solo al sector en el cual se desarrolla el estudio, sino también al papel que desempeñan los directores de escuelas como líderes, el cual implica y hace necesario, que propendan por establecer relaciones cercanas y empáticas con los demás. De hecho, investigaciones recientes como la presentada por Čančer y Šarotar Žižek (2015), titulada *A Proposed Approach to the Assessment of Psychological Well-being in Organizations*, concluyen que los niveles más altos de bienestar para la dimensión de relaciones positivas con los demás, fueron presentados por los jefes operativos de la organización estudiada, es decir, por líderes dentro de su contexto específico.

En ese sentido, y dado que la presente investigación contó con la participación de todos los niveles jerárquicos de la entidad, que cuentan con perfiles y funciones completamente diferentes, se podría entender el hecho de que no todos los niveles desarrollen las mismas habilidades para establecer relaciones interpersonales y, por lo tanto, presenten menores niveles de alta y media felicidad eudaimónica en el trabajo para la dimensión de relaciones positivas con los demás; más aún, entendiendo que la entidad en la cual se aplicó el instrumento, cuenta con más de mil personas vinculadas a su planta de personal, lo cual dificulta aún más el fortalecimiento de los lazos entre compañeros.

Por otra parte, y en relación a las dimensiones de autoaceptación (85,2%), dominio del entorno (83,8%) y crecimiento personal (79,2%) en el trabajo, se demostró que más del 79% de los participantes presentaron entre altos y medios niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo asociada a dichas dimensiones; de manera que, se podría suponer que la muestra de funcionarios públicos, puede contar con capacidad para autoevaluarse, aceptarse y tener actitudes positivas hacia su desempeño, ser capaces de participar activamente en su entorno

laboral mediante el aprovechamiento de las oportunidades que se les presentan y de los talentos y potencialidades individuales, asumiendo, entendiendo y aprendiendo, de los nuevos retos que les son presentados a lo largo de su vida laboral.

Resultados similares fueron encontrados con Ramos-Narvaez et al. (2020), en donde las dimensiones autoaceptación, dominio del entorno y crecimiento personal, presentaron niveles altos y muy altos de bienestar psicológico o felicidad eudaimónica, representados en un 79,6%, 84,3% y 85%, respectivamente; lo cual les permitió deducir, que la población analizada se aceptaba sin depender de la aprobación de los demás, se encontraba en la capacidad de seleccionar entornos que contribuían al mejoramiento de su ambiente y representaban un desarrollo adecuado de su potencial y habilidades.

Teniendo en cuenta que la presente investigación además buscó explorar los efectos entre diferentes características sociodemográficas y laborales en la felicidad eudaimónica en el trabajo. Frente a esto, y con la aplicación de la prueba U de Mann Whitney, se encontró por ejemplo, que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el género y la felicidad eudaimónica en el trabajo.

Estos hallazgos, presentan similitudes con estudios aplicados tanto en muestras de trabajadores como los de García et al. (2018) y su trabajo denominado *burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos*, como en estudios aplicados en muestras efectuadas en otros contextos, como los de Daraei (2013), González Olivares et al. (2020) y Melendro et al.(2020), en donde el género de los participantes no demostró diferencias significativas en relación a su PWB y, por lo tanto, se observaron resultados similares entre hombres y mujeres.

Por su parte, en relación a las relaciones estadísticamente significativas encontradas en este estudio, se observa por ejemplo, la correlación entre la edad y las dimensiones de autoaceptación, propósito en el trabajo, crecimiento personal y el constructo de felicidad eudaimónica, que revelaron que a mayor edad, mayor felicidad eudaimónica en el trabajo.

Dichos hallazgos, son consistentes con estudios como el de Saldaña Orozco et al. (2020) y su trabajo titulado *Sistema de intervención virtual para mejorar el bienestar*

*psicológico de trabajadores en México*, el cual fue aplicado a una muestra de trabajadores de un corporativo, revelando que las dimensiones de crecimiento personal y autonomía, fueron las que mayor correlación presentaron con la edad.

Curiosamente, lo anterior contradice en cierta medida a estudios como el de Ryff (1989), titulado *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being* y el de Ryff y Keyes (1995b), denominado *The structure of psychological well-being revisited*, que si bien no fueron desarrollados en un contexto laboral, encontraron que las escalas de propósito de vida y crecimiento personal, mostraban perfiles decrecientes con la edad; es decir, los encuestados de mayor edad presentaron puntajes más bajos que los de mediana y menor edad.

No obstante, estas discrepancias pueden deberse, entre otras cosas, a las características particulares del contexto cultural en el que fueron desarrollados los estudios (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 2013), ya que no solo fueron aplicados en países y contextos diferentes, sino que tanto el presente estudio como el de Saldaña Orozco et al. (2020), fueron aplicados a muestras de trabajadores, a diferencia de los de Ryff (1989) y Ryff y Keyes (1995b); en este punto, además vale la pena mencionar, que autores como Bartels et al. (2019) y Dagenais-Desmarais y Savoie (2012), han manifestado que ciertos aspectos del bienestar pueden desarrollarse de forma diferente dentro y fuera del lugar de trabajo, lo cual respaldaría la diferencia entre los hallazgos antes mencionados.

En ese orden de ideas, y resaltando los ítems que fueron revisados para la dimensión de propósito de trabajo: *En mi trabajo, disfruto tanto de hacer planes para el futuro, como de trabajar en ellos para volverlos realidad. Me considero proactivo al momento de llevar a cabo los planes que me propongo en mi trabajo. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro. Siento que mi trabajo tiene propósito y sentido. Tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral.*

Y, la dimensión de crecimiento personal en el trabajo: *En general, siento que con el paso del tiempo, he aprendido a conocerme más como trabajador. Mi trabajo me permite tener nuevas experiencias que desafían mi forma de pensar sobre mí mismo y el mundo.*

*Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo. Para mí, mi trayectoria en esta institución, ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento. En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en esta institución.*

Se podría inferir entonces, que dentro del contexto laboral analizado, las personas con mayores rangos de edad podrían visualizar su paso por la entidad como un camino que les ha permitido y, les seguirá permitiendo, aprender y crecer laboralmente hablando, sentirse productivos e identificar en su trabajo un sentido y una intencionalidad, además del hecho de que ser servidor público ya ha sido relacionado con un mayor sentimiento de significado o propósito, por los alcances propios de sus funciones (Lavigna, 2014).

Ahora bien, dado que tanto jóvenes como adultos tienen diferentes expectativas sobre su desarrollo laboral, en donde los primeros intentan vivir una vida más útil, equilibrada y significativa en su trabajo (der Kinderen & Khapova, 2020) pero, dado que apenas se encuentran iniciado o definiendo su vida laboral, llegar a un punto en el que hacen una introspección y concluyen que su trabajo tiene una razón de ser y que cumple con lo que esperan y aspiran a ser dentro de dicho contexto, puede resultar un poco más difícil; validando así, en cierta medida, los resultados obtenidos por la presente investigación.

Por otro lado, y siguiendo la línea de investigaciones previas desarrolladas en muestras de trabajadores como las de Saldaña Orozco et al. (2020), en donde se ha concluido la existencia de relaciones entre el estado civil y dimensiones como las de crecimiento personal y autonomía, se revisan los resultados del presente estudio tras la aplicación de la prueba H de Kruskal Wallis, en donde se demostró coherencia con el estudio antes citado toda vez que se identificó efecto entre el estado civil y las dimensiones de crecimiento personal y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo.

Sobre esto, vale la pena mencionar que los análisis post hoc llevados a cabo con el estadístico de Games Howel, mostraron que los divorciados fueron quienes tuvieron puntuaciones más altas, por encima de los solteros, casados y en unión libre, tanto en la dimensión de crecimiento personal como en el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo. Estos resultados, pueden resultar contradictorios frente a investigaciones como las

de Ryff (2014), que asocian la transición al divorcio o la viudez, con una disminución del bienestar; no obstante, el mismo estudio afirma que posterior a estas transiciones, se puede ver la influencia de la búsqueda de sentido en la vida de las personas, lo cual permitiría reafirmar los resultados obtenidos por la presente investigación.

Finalmente, a través de la prueba Kruskal Wallis, este trabajo también identificó efecto entre el nivel jerárquico y la dimensión de crecimiento personal en el trabajo, en donde los niveles directivos presentaron rangos mayores de felicidad eudaimónica que los niveles asesor, profesional, técnico, asistencial y contratista; y, en donde los contratistas, tuvieron la puntuación más baja de todos los niveles jerárquicos dentro la dimensión analizada.

Lo anterior, considerando los ítems evaluados para la dimensión crecimiento personal en el trabajo, puede deberse al papel que desarrollan los niveles directivos, quienes efectivamente pueden ver su trabajo como algo desafiante y que les ha permitido aprender y crecer como trabajadores, haciendo que se sientan orgullosos por sus logros obtenidos. Los contratistas, por el contrario, deben limitarse a cumplir con las funciones que les son asignadas en el contrato, ya que son contratados por una necesidad específica y deben limitarse a cumplir con ella; además, generalmente no les resulta tan fácil evaluar su trayectoria laboral dentro de una misma institución, pues sus vinculaciones suelen ser cortas, para la presente investigación, por ejemplo, el 83,3% de los contratistas no había completado ni siquiera un año en la entidad.

Así mismo, se observaron relaciones estadísticamente significativas entre el tipo de vinculación y las dimensiones de autoaceptación, crecimiento personal y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, en donde los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, presentaron rangos mayores en las dimensiones citadas, que los funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionalidad y con Contrato de Prestación de Servicios. Además, en todos los casos, se encontró que quienes menores puntuaciones tuvieron, fueron aquellos funcionarios vinculados mediante un Contrato de Prestación de Servicios, es decir, los contratistas.



Ahora bien, estos resultados en lo relativo a crecimiento personal en el trabajo, pueden ser explicados de forma similar a la relación dada con anterioridad frente a los niveles jerárquicos, pues los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, suelen ser los niveles directivos y asesores, quienes pueden ver en sus responsabilidades desafío, aprendizaje y orgullo; a diferencia de los vinculados por Contrato de Prestación de Servicios, quienes pueden no concebir el mismo crecimiento laboral por las variables descritas dos párrafos arriba.

En relación a la autoaceptación en el trabajo, y considerando los ítems evaluados: *Cuando miro atrás, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas en mi trayectoria laboral dentro de esta institución. En general, me siento seguro y positivo de mí mismo en mi trabajo. En mi trabajo, me siento cómodo con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de mi trayectoria laboral. Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración.*

Se puede asumir que los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, al desempeñar cargos de alto nivel y posterior a una evaluación interna de su trayectoria, aceptan y se sienten orgullosos de su desempeño laboral; lo cual, para aquellos vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios, puede ser más complicado, pues su trayectoria y funciones, pueden no aportar lo suficiente para brindar evaluaciones positivas sobre su desempeño laboral.

Además, las condiciones del tipo de contrato pueden influir notablemente en su percepción de la felicidad eudaimónica en el trabajo. Por ejemplo, dentro de la entidad revisada, los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción no solo tienen excelentes garantías monetarias como salario y pagos de primas, bonificaciones y prestaciones sociales, además de beneficios adicionales como estímulos e incentivos, participación en eventos culturales y recreativos, actividades de integración y de clima laboral, sino que además, son identificados como parte de la entidad y de un equipo de trabajo; caso contrario de aquellos vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios, quienes no solo no tienen acceso a los beneficios citados, sino que además, en ocasiones no son tenidos en cuenta cuando se

habla de los equipos de trabajos, suelen tener relación directa con los jefes o supervisores del contrato y, se limitan a cumplir con sus tareas, pocas veces se sienten integrados o interactúan con sus compañeros.

Dichos resultados, tienen similitudes a los de Čančer y Šarotar Žižek (2015), quienes no solo afirman la existencia de diferencias significativas entre diversos grupos de empleados y el cómo perciben varios aspectos del PWB, en donde los jefes operativos tienen un valor agregado más alto que los empleados profesionales y contratistas; sino que además, concluyen que de los cuatro grupos de empleados estudiados, el valor agregado más bajo lo registran los contratistas, lo cual, puede deberse, a los bajos niveles de autonomía laboral y a la falta de apoyo de la organización informal (apoyo cultura-trabajo-familia), de los jefes inmediatos y de los compañeros de trabajo.

Adicionalmente, encontramos el estudio de Saldaña Orozco et al. (2020), el cual concluye que la dimensión de crecimiento personal presenta relación con el tipo de trabajador. Y, el estudio de García et al. (2018), que pese a no revisar los mismos niveles jerárquicos, encontró diferencias significativas en los trabajadores de mayor rango; en donde se observó que los médicos fueron quienes mostraron el mayor nivel de bienestar psicológico total por encima de enfermeros, técnicos paramédicos y auxiliares de servicio y, para la dimensión puntual de crecimiento personal, los enfermeros fueron quienes presentaron mayores puntuaciones que los técnicos paramédicos, dejando claro, que a mayor rango jerárquico, aparentemente mayor felicidad eudaimónica en el trabajo.

## **Conclusiones, recomendaciones y limitaciones**

### **Conclusiones**

Teniendo en cuenta que el objetivo de partida para la presente investigación fue evaluar la percepción de la felicidad eudaimónica en el trabajo de los funcionarios de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá, mediante el constructo del bienestar psicológico adaptado al trabajo, se concluye que la muestra de trabajadores presenta, en su gran mayoría, altos y medios niveles de felicidad eudaimónica asociada al trabajo.

Consecuentemente, se puede afirmar que los servidores públicos estudiados presentan un estado emocional positivo frente a sus experiencias laborales actuales y, con base en el análisis de los ítems de propósito de trabajo, autoaceptación, dominio del entorno y crecimiento personal en el trabajo, es probable que los mismos encuentren significado en su trabajo, se acepten y tengan actitudes positivas hacia su desempeño, participen activamente dentro de su entorno laboral aprovechando sus talentos y las oportunidades que se les presentan y, se encuentren en constante aprendizaje, enfrentando y asumiendo, los desafíos que trae consigo su labor diaria dentro de la organización.

Lo antes expuesto, además de indicar una situación favorable para los trabajadores, presenta beneficios para la propia organización. En ese sentido, la literatura ha indicado que los lugares de trabajo con empleados con altos niveles de bienestar psicológico en el trabajo, experimentan mayor compromiso, lealtad y dedicación por parte de ellos. De ahí que, la felicidad eudaimónica asociada al trabajo, tenga una incidencia clara sobre los entornos laborales y deba ser colocada en una posición más central para promover elecciones que

impulsen un funcionamiento psicológico positivo (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; der Kinderen & Khapova, 2020; Fisher, 2010; Foncubierta-Rodríguez et al., 2020; Šarotar Žižek et al., 2015).

Además, se concluye que la dimensión que mayores niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo reflejó, fue la de propósito de trabajo, convirtiéndose así, en un factor clave para el bienestar psicológico de estos funcionarios; y, que la dimensión que menores niveles de alta felicidad eudaimónica presentó, fue la de relaciones positivas con los demás en el trabajo. En ese orden de ideas, se podría afirmar que los servidores públicos ven en el desarrollo de su trabajo un sentido, una intencionalidad y un significado y, que las relaciones interpersonales, aún presentan dificultades para afianzarse.

De otra parte, y dando estricto cumplimiento al primer objetivo específico: *Proponer una adaptación al contexto del trabajo de una escala de bienestar psicológico basada en el modelo teórico de Carol Ryff*, la presente investigación concluye ofreciendo un instrumento denominado Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo, la cual se encuentra compuesta por un total de veintidós ítems repartidos en cinco de las seis dimensiones inicialmente propuestas por el modelo teórico de Ryff (1989) y, entendidas como “autoaceptación en el trabajo”, “relaciones positivas con los demás en el trabajo”, “dominio del entorno en el trabajo”, “propósito de trabajo” y “crecimiento personal en el trabajo”. Ahora bien, tanto las dimensiones, como la escala final, demostraron tener propiedades psicométricas aceptadas en la literatura, que garantizan la confiabilidad y validez para futuras investigaciones que deseen medir la felicidad eudaimónica en el contexto del trabajo mediante este instrumento.

Comparativamente con la versión de 39 ítems propuesta por Van Dierendonck (2004), que de acuerdo con la literatura es la versión que mejores propiedades psicométricas ha presentado, con una consistencia interna con valores comprendidos entre 0.78 y 0.81 e índices de ajuste factorial razonables (CFI= 0.88), la Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo presenta similitudes en los valores por dimensiones, con una consistencia interna con valores comprendidos entre 0.76 y 0.84; no obstante, con respecto a la escala final, que contempla las cinco dimensiones, se superan estos valores al presentar un Alfa de Cronbach

de 0.94, lo cual representa una excelente consistencia interna y, un CFI=0.98, que representa un modelo que se ajusta adecuadamente a los datos al ser superior a 0.95.

En relación al segundo objetivo específico: *Examinar los vínculos existentes entre las características sociodemográficas de los funcionarios públicos estudiados y su percepción de felicidad eudaimónica en el trabajo*, esta investigación concluye que en efecto existen vínculos, representados mediante diferencias estadísticamente significativas, entre las variables sociodemográficas de edad, estado civil e hijos y, los niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo.

En ese sentido y con respecto a la variable edad, se encontró presencia de correlaciones positivas para las dimensiones de autoaceptación, propósito de trabajo, crecimiento personal y, en general, para el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, lo que indica que a mayor edad, mayor felicidad eudaimónica en el trabajo. En relación al estado civil, se evidenció efecto sobre la dimensión de crecimiento personal y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo, en donde los divorciados son los que presentan puntuaciones más altas. Y, finalmente, se demostró que el tener hijos está relacionado con mayores niveles de propósito de trabajo.

En relación al último objetivo específico: *Establecer relaciones entre las dimensiones de felicidad eudaimónica en el trabajo y las condiciones laborales de los funcionarios públicos estudiados*, los hallazgos de este estudio sugieren que algunas variables institucionales también presentan asociaciones con los niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo dentro de diferentes dimensiones.

Como resultado de lo anterior, se probó que el nivel jerárquico de los funcionarios tuvo efecto sobre la dimensión de crecimiento personal en el trabajo, en donde los niveles directivos, fueron quienes mayor rango promedio presentaron y, los contratistas, quienes menor rango promedio.

Así mismo, se encontró que el tipo de vinculación incide en las dimensiones de autoaceptación, crecimiento personal y el constructo de felicidad eudaimónica en el trabajo,

en donde los funcionarios vinculados en Libre Nombramiento y Remoción (generalmente niveles directivos y asesores), fueron quienes mayor rango promedio presentaron y, los vinculados por Contrato de Prestación de Servicios, es decir, contratistas, fueron quienes nuevamente obtuvieron el menor rango promedio.

En conclusión, el desarrollo de la presente investigación brindó tanto aportes teóricos como prácticos, pues no solo dio respuesta al vacío existente en la literatura referente a la presencia de instrumentos válidos para medir la felicidad eudaimónica dentro del contexto laboral y frente a los limitados estudios de felicidad en el trabajo dentro del sector público, sino que también realizó un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y no experimental, en el cual se pudo evaluar la percepción de felicidad eudaimónica en el trabajo de una población determinada, encontrando hallazgos importantes para la literatura e interrogantes que servirán de base para el desarrollo de futuras investigaciones.

## **Recomendaciones**

Sobre la base de estos resultados, y por considerarlo de especial interés dado que el PWB, como operacionalización de la felicidad eudaimónica, es un indicador importante para la salud psicológica de los trabajadores y resulta de vital importancia para el desempeño de las organizaciones, este trabajo propone una serie de recomendaciones con respecto a los hallazgos encontrados; las cuales, van orientadas a promover la felicidad eudaimónica en los servidores públicos de la organización estudiada, toda vez que la literatura ha demostrado que el bienestar psicológico, con el tiempo, se puede incrementar y es posible influir en él mediante factores contextuales y situacionales (Čančer & Šarotar Žižek, 2015; der Kinderen & Khapova, 2020; Ryff, 2013, 2016).

En ese sentido, y recurriendo a lo encontrado en la literatura (der Kinderen & Khapova, 2020), se sugiere promover intervenciones orientadas a los aspectos eudaimónicos de la vida laboral, que impliquen el desarrollo de las habilidades y los puntos fuertes de los trabajadores, que inspiren desafío, esfuerzo, propósito, significado, consecución de

objetivos, empoderamiento y liderazgo. Además, de actividades que requieran realización de nuevas tareas y necesidad de aprender cosas nuevas, creatividad, cooperación interpersonal entre compañeros, retroalimentación y voluntad de invertir tiempo y energías más allá de las tareas rutinarias y formales.

Adicionalmente, se recomienda desarrollar entornos de apoyo social para promover relaciones más cercanas con los funcionarios y, teniendo en cuenta que la dimensión que menores niveles de felicidad eudaimónica en el trabajo presentó, fue la de relaciones positivas con los demás, se sugiere fomentar las actividades de integración, de comunicación, dinámicas de grupo, juegos de rol y, en general, actividades de clima organizacional; mediante las cuales, los trabajadores puedan fortalecer lazos entre compañeros y logren comprender la importancia de las relaciones cálidas y de confianza como herramienta para mejorar tanto su ambiente laboral, como los resultados organizacionales.

Otra consideración importante, es no descuidar ningún nivel jerárquico de la entidad, las actividades deben incluir desde los niveles directivos, que actúan como líderes y motivadores en su equipo de trabajo, hasta contratistas, quienes suelen ser descuidados y muchas veces excluidos de las actividades organizadas por la entidad. Así las cosas, resultará esencial resaltar la importancia que tiene cada uno de los roles de trabajo dentro de la organización, buscando apropiarse de esta información y crear identidad en todos los trabajadores.

Además, se sugiere que estas intervenciones sean incluidas como parte del componente de “Calidad de Vida Laboral” del Plan Anual de Bienestar Social, ya que propende por la existencia de un ambiente propicio para el bienestar y desarrollo de los funcionarios públicos y, en sentido, se ajusta a la intencionalidad de estas búsquedas eudaimónicas en el trabajo.

De otra parte y en lo relativo a futuros estudios, se recomienda profundizar en las variables que inciden en los niveles de felicidad eudaimónica para aquellos funcionarios

vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción (generalmente niveles directivos y asesores), quienes demostraron tener rangos promedio mayores que los funcionarios vinculados mediante Carrera Administrativa, Provisionalidad o Contrato de Prestación de Servicios; de ahí que, sería interesante revisar si existen relaciones estadísticamente significativas dado el nivel de responsabilidad de los cargos, el liderazgo, la remuneración salarial, el prestigio del cargo, el poder, entre otros.

Adicionalmente, se recomienda que los futuros estudios examinen especialmente a aquellos funcionarios vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios, pues en general fueron quienes puntuaciones más bajas presentaron con respecto a su percepción de felicidad eudaimónica en el trabajo; valdría la pena revisar si variables como la no estabilidad laboral, menores garantías laborales, la falta de relaciones sólidas con los compañeros, entre otras, pueden incidir estadísticamente en estos resultados.

Así mismo, teniendo en cuenta que se demostró que el tener hijos está relacionado con mayores niveles de propósito de trabajo, valdría la pena indagar si existen diferencias estadísticamente significativas entre aquellas personas con hijos que dependen y que no dependen de los padres; y, si dichos comportamientos, relacionados con mayores niveles de propósito de trabajo, pueden presentarse en individuos con otro tipo de personas a cargo como adultos mayores.

De igual forma y tomando en consideración las nuevas realidades que trajeron consigo coyunturas como las del COVID 19 a los entornos laborales, se sugiere revisar la existencia de posibles relaciones entre la percepción felicidad eudaimónica en el trabajo y el método de trabajo (v.g. presencial, de alternancia, híbrido, entre otros); sería interesante revisar si variables como el hecho de no desplazarse todos los días al lugar trabajo, de tener la comodidad de trabajar desde casa, o el hecho de no tener contacto directo con compañeros de trabajo, influyen de forma estadísticamente significativa en los niveles de felicidad eudaimónica.



## **Limitaciones**

Finalmente, y como en cualquier otra investigación, el presente estudio tuvo una serie de limitaciones para su desarrollo que vale la pena mencionar para que puedan ser previstas y subsanadas dentro de futuras investigaciones.

En primer lugar, se observó que las personas presentaron menor disposición a participar dada la extensión del instrumento, el cual inicialmente contó con doce preguntas sociodemográficas y treinta y nueve de la escala preliminar de felicidad eudaimónica adaptada al trabajo (que en su versión final fue reducida a veintidós ítems).

Así mismo, se observó una baja participación de funcionarios pertenecientes al nivel asistencial, específicamente, Auxiliares de Servicios Generales y Conductores; lo anterior, debido al poco uso que les dan a herramientas institucionales como el correo electrónico y, al poco acceso que tienen a dispositivos electrónicos como computadores durante el desarrollo de sus tareas diarias.

Por último, dado que no todos los contratistas de la entidad cuentan con correo electrónico institucional, la invitación a hacer parte activa del estudio no llegó al 100% de ellos y, por lo tanto, limitó su participación.

## Anexos

### Anexo A. Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo (versión de 39 ítems)

Dimensión	Ítem
<b>Autonomía</b>	En mi vida laboral, no tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son contrarias a las de los demás.
	En mi vida laboral, confío en mis opiniones, aunque sean contrarias al consenso general.
	En mi vida laboral, no tiendo a preocuparme por lo que los demás piensen de mi.
	En mi vida laboral, a menudo cambio mis decisiones si mis compañeros de trabajo y superiores están en desacuerdo. (R)
	En mi vida laboral, me resulta fácil expresar mis propias opiniones sobre asuntos polémicos.
	Me preocupa cómo otros compañeros evalúan las elecciones que he hecho en mi trabajo. (R)
	En mi vida laboral, me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros creen que son importantes.
	En mi vida laboral, tiendo a dejarme influir por personas con opiniones fuertes. (R)
<b>Dominio del entorno</b>	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en el día a día de mi vida laboral.
	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.
	Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria. (R)
	En mi vida laboral, me encargo de las situaciones que se me presentan
	Las exigencias de la vida laboral cotidiana a menudo me desaniman. (R)
<b>Crecimiento personal</b>	Si me sintiera infeliz con mi situación laboral, haría lo necesario para cambiarla.
	Creo que es importante tener nuevas experiencias en la vida laboral que desafíen mi forma de pensar sobre mi mismo y el mundo.
	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.
	En mi vida laboral, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está. (R)
	Pienso que mi trabajo me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años.
	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mi trabajo
	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral. (R)
Para mí, la vida laboral ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.	

Dimensión	Ítem
<b>Relaciones positivas con los demás</b>	En mi vida laboral, sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.
	En mi vida laboral, a menudo me siento solo porque tengo compañeros cercanos con quienes compartir mis preocupaciones. (R)
	En mi vida laboral, no tengo mucha gente que me quiera escuchar cuando necesito hablar. (R)
	En mi vida laboral, me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo. (R)
	Siento que mis compañeros del trabajo me aportan muchas cosas.
	En mi vida laboral, no he experimentado muchas relaciones cálidas y de confianza con los demás. (R)
<b>Propósito de vida</b>	Soy una persona activa en la realización de los planes que me propongo en mi vida laboral.
	En mi vida laboral, disfruto haciendo planes para el futuro y trabajando para hacerlos realidad.
	No tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral. (R)
	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, lo que espero hacer en el futuro.
	Mis objetivos en la vida laboral han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.
	Mi vida laboral tiene propósito y sentido.
<b>Autoaceptación</b>	En mi vida laboral, me siento seguro y positivo de mí mismo.
	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados en mi vida laboral.
	Cuando miro la historia de mi vida laboral, estoy satisfecho de cómo han salido las cosas.
	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría en mi trabajo. (R)
	En mi vida laboral, me gustan la mayoría de las partes de mi personalidad.
	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de la vida laboral que llevo .

## Anexo B. Formato de evaluación para Validez de Contenido

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA CONOCER SU VALIDEZ							
<b>EVALUADOR:</b>							
<b>FECHA:</b>							
<b>OBJETIVO</b>	Determinar la validez del instrumento para medir cada una de las seis dimensiones que componen el Bienestar Psicológico (Rvff. 1989) adaptado al Trabajo.						
<b>INSTRUCCIONES</b>	1. Revisar la definición de cada una de las dimensiones para comprender su significado. 2. Evaluar los ítems presentados por cada dimensión según su Claridad, Coherencia y Relevancia, sobre una escala estimativa de cinco alternativas (explicada a continuación). 3. En caso de ser necesario, diligenciar la casilla de observaciones para cada uno de los ítems.						
INDICADORES							
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.						
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.						
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante para medir la dimensión, es decir debe ser incluido.						
<b>ESCALA ESTIMATIVA</b>	1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente						
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN DIMENSIÓN	ÍTEM	EVALUACION EXPERTO 1			PUNTAJE GLOBAL	OBSERVACIONES
			Claridad	Coherencia	Relevancia		
Autonomía	<b>Autonomía (Autonomy):</b> La autonomía en el trabajo representa el empoderamiento de una persona para el desarrollo de sus labores diarias, en donde la persona puede autogestionar sus actividades, eligiendo los métodos de trabajo que más se adapten a sus necesidades y, se siente en la capacidad de tomar sus propias decisiones, actúa en concordancia con sus pensamientos y no se limita o condiciona por lo que piensan los demás.	En mi vida laboral, no tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son contrarias a las de los demás.					
		En mi vida laboral, confío en mis opiniones, aunque sean contrarias al consenso general.					
		En mi vida laboral, no tiendo a preocuparme por lo que los demás piensan de mí.					
		En mi vida laboral, a menudo cambio mis decisiones si mis compañeros de trabajo y superiores están en desacuerdo. (R)					
		En mi vida laboral, me resulta fácil expresar mis propias opiniones sobre asuntos polémicos.					
		Me preocupa cómo otros compañeros evalúan las elecciones que he hecho en mi trabajo. (R)					
		En mi vida laboral, me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros creen que son importantes.					
		En mi vida laboral, tiendo a dejarme influir por personas con opiniones fuertes. (R)					

<b>Dominio del entorno</b>	<b>Dominio del entorno (Environmental mastery):</b> El dominio del entorno en el contexto laboral transmite la participación activa y los esfuerzos del individuo por participar activamente del ambiente que lo rodea y en donde habitualmente se desarrolla. Representa la capacidad de una persona de avanzar en su entorno laboral y cambiarlo o mejorarlo creativamente, aprovechando las oportunidades que se le presentan e intentado elegir o crear entornos adecuados que se adapten a sus	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en el día a día de mi vida laboral.					
	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.						
	Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria. (R)						
	En mi vida laboral, me encargo de las situaciones que se me presentan						
	Las exigencias de la vida laboral cotidiana a menudo me desaniman. (R)						
<b>Crecimiento personal</b>	<b>Crecimiento personal (Personal growth):</b> El crecimiento personal es la dimensión que se ocupa explícitamente de la autorrealización y del logro del potencial del individuo en su desarrollo como trabajador; por lo anterior, se trata de un aspecto dinámico y que evoluciona continuamente a lo largo del tiempo.	Creo que es importante tener nuevas experiencias en la vida laboral que desafíen mi forma de pensar sobre mi mismo y el mundo.					
	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.						
	En mi vida laboral, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está. (R)						
	Pienso que mi trabajo me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años.						
	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mi trabajo						
	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral. (R)						
		Para mí, la vida laboral ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.					
<b>Relaciones positivas con los demás</b>	<b>Relaciones positivas con los demás (Positive relations with others):</b> Esta dimensión busca exaltar la importancia de las relaciones cálidas, significativas, gratificantes y de confianza con las personas que lo rodean en su entorno laboral; incluye la preocupación por el bienestar de esas personas, la capacidad de sentir empatía y afecto y, la comprensión de la importancia del dar y recibir en las relaciones laborales.	En mi vida laboral, sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.					
	En mi vida laboral, a menudo me siento solo porque tengo compañeros cercanos con quienes compartir mis preocupaciones. (R)						
	En mi vida laboral, no tengo mucha gente que me quiera escuchar cuando necesito hablar. (R)						
	En mi vida laboral, me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo. (R)						
	Siento que mis compañeros del trabajo me aportan muchas cosas.						
	En mi vida laboral, no he experimentado muchas relaciones cálidas y de confianza con los demás. (R)						

<b>Propósito de vida</b>	<b>Propósito de vida (Purpose in life):</b> En el contexto del trabajo, el propósito de vida hace referencia a la creencia de que la vida laboral de una persona tiene un propósito y un sentido y, que las experiencias pasadas y presentes, tienen un significado y una intencionalidad; además, incluye la creación de metas y objetivos como base para alcanzar ciertos logros o expectativas previamente trazados por los individuos.	Soy una persona activa en la realización de los planes que me propongo en mi vida laboral.						
	En mi vida laboral, disfruto haciendo planes para el futuro y trabajando para hacerlos realidad.							
	No tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral. (R)							
	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, lo que espero hacer en el futuro.							
	Mis objetivos en la vida laboral han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.							
	Mi vida laboral tiene propósito y sentido.							
<b>Autoaceptación</b>	<b>Autoaceptación (Self-acceptance):</b> La autoaceptación en el trabajo representa la aceptación propia de una persona en relación a su desempeño como trabajador, es una autoevaluación en el largo plazo que busca mantener actitudes positivas hacia el desempeño de sí mismo, incluyendo la trayectoria laboral pasada y, la conciencia de las fortalezas y limitaciones personales en materia laboral.	En mi vida laboral, me siento seguro y positivo de mí mismo.						
	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados en mi vida laboral.							
	Cuando miro la historia de mi vida laboral, estoy satisfecho de cómo han salido las cosas.							
	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría en mi trabajo. (R)							
	En mi vida laboral, me gustan la mayoría de las partes de mi personalidad.							
	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de la vida laboral que llevo .							

### Anexo C: Resultados obtenidos mediante el CVC

DIMENSIÓN	ÍTEM	JUECES				Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCte
		1	2	3	4					
Autonomía	En mi vida laboral, no tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son contrarias a las de los demás.	14	15	14	15	58	14,5	0,97	0,004	0,96
	En mi vida laboral, confío en mis opiniones, aunque sean contrarias al consenso general.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, no tiendo a preocuparme por lo que los demás piensen de mí.	14	8	14	15	51	12,8	0,85	0,004	0,85
	En mi vida laboral, a menudo cambio mis decisiones si mis compañeros de trabajo y superiores están en desacuerdo. (R)	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	En mi vida laboral, me resulta fácil expresar mis propias opiniones sobre asuntos polémicos.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Me preocupa cómo otros compañeros evalúan las elecciones que he hecho en mi trabajo. (R)	15	10	15	15	55	13,8	0,92	0,004	0,91
	En mi vida laboral, me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros creen que son importantes.	15	13	15	15	58	14,5	0,97	0,004	0,96
	En mi vida laboral, tiendo a dejarme influir por personas con opiniones fuertes. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
Dominio del entorno	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en el día a día de mi vida laboral.	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria. (R)	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	En mi vida laboral, me encargo de las situaciones que se me presentan	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	Las exigencias de la vida laboral cotidiana a menudo me desaniman. (R)	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	Si me sintiera infeliz con mi situación laboral, haría lo necesario para cambiarla.	15	7	14	15	51	12,8	0,85	0,004	0,85
Crecimiento personal	Creo que es importante tener nuevas experiencias en la vida laboral que desafíen mi forma de pensar sobre mí mismo y el mundo.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está. (R)	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98



<b>Crecimiento personal</b>	Pienso que mi trabajo me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años.	15	15	13	15	58	14,5	0,97	0,004	0,96
	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mi trabajo	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Para mí, la vida laboral ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
<b>Relaciones positivas con los demás</b>	En mi vida laboral, sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, a menudo me siento solo porque tengo compañeros cercanos con quienes compartir mis preocupaciones. (R)	15	3	13	9	40	10,0	0,67	0,004	0,66
	En mi vida laboral, no tengo mucha gente que me quiera escuchar cuando necesito hablar. (R)	15	11	14	15	55	13,8	0,92	0,004	0,91
	En mi vida laboral, me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Siento que mis compañeros del trabajo me aportan muchas cosas.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, no he experimentado muchas relaciones cálidas y de confianza con los demás. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
<b>Propósito de vida</b>	Soy una persona activa en la realización de los planes que me propongo en mi vida laboral.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, disfruto haciendo planes para el futuro y trabajando para hacerlos realidad.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	No tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, lo que espero hacer en el futuro.	15	15	14	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	Mis objetivos en la vida laboral han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Mi vida laboral tiene propósito y sentido.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
<b>Autoaceptación</b>	En mi vida laboral, me siento seguro y positivo de mí mismo.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados en mi vida laboral.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Cuando miro la historia de mi vida laboral, estoy satisfecho de cómo han salido las cosas.	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría en mi trabajo. (R)	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
	En mi vida laboral, me gustan la mayoría de las partes de mi personalidad.	15	14	15	15	59	14,8	0,98	0,004	0,98
	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de la vida laboral que llevo .	15	15	15	15	60	15,0	1,00	0,004	1,00
									<b>PROMEDIO INSTRUMENTO</b>	<b>0,97</b>



## Anexo D: Invitación para diligenciar el formulario web



lunes 5/12/2022 10:26 a. m.

Daniela Paola Salazar Castillo

Percepción de la felicidad en el trabajo

Para Funcionarios

---

Apreciado(a) compañero(a)

Mi nombre es Daniela Paola Salazar Castillo, funcionaria de la Dirección de Talento Humano y actual estudiante de la Universidad Nacional de Colombia. Dado que en este momento me encuentro finalizando mi Trabajo Final de Maestría titulado "*Percepción de la felicidad en el trabajo: Aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá*", me gustaría contar con su valiosa colaboración diligenciando el siguiente formulario.

Recuerde que su participación es completamente voluntaria y no le tomará más de 15 minutos.

En caso de querer participar de la investigación, agradecería de manera especial su sinceridad en cada respuesta, tenga en cuenta que la información aquí suministrada es totalmente anónima y será tratada de manera confidencial con fines netamente académicos.

Link: <https://forms.gle/nJhAdcLJPkNMUxbU8>

¡Mil gracias por su apoyo!

"

## Anexo E: Formulario web del instrumento

### Instrumento para la medición del Bienestar Psicológico en el Trabajo

El siguiente instrumento hace parte del desarrollo del Trabajo Final de Maestría titulado "*Percepción de la felicidad en el trabajo: Aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá*", cuyo propósito principal es identificar la percepción de felicidad en el trabajo de los servidores públicos de la [REDACTED]

Teniendo en cuenta la importancia de su participación como servidor público, solicitamos su valiosa colaboración respondiendo las siguientes preguntas (no le tomará más de 15 minutos). Recuerde que su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente al correo [dsalazarca@unal.edu.co](mailto:dsalazarca@unal.edu.co).

**Confidencialidad:** La información aquí suministrada es totalmente anónima y será tratada de manera confidencial, los resultados se presentarán de forma general y consolidada a nivel institucional, sirviendo de base para la elaboración de artículos y trabajos netamente académicos.

**\*Obligatorio**

¿Desea participar en esta investigación? \*

- Sí
- No

**Caracterización**

¿Con qué género se identifica más? \*

- Femenino
- Masculino
- Otro

¿Cuál es su edad? \*

- Por favor responda con números enteros (ej. 25, 48, 63)

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cuál es su estado civil? \*

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado
- Viudo
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Tiene hijos? \*

- Si
- No

¿Cuál es su máximo nivel educativo? (Graduado) \*

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional Universitario
- Especialista Universitario
- Magister
- Doctor
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuál es su lugar actual de residencia? \*

- Bogotá D.C.
- Municipios aledaños
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuántos tiempo invierte en desplazarse desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo? \*

- Por favor mida el tiempo en minutos con números enteros (ej. 15, 30, 120)

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cuál es su sede actual de trabajo? \*

- Auditorías (Según sede asignada)
- Sede Capacitación

- Sede Condominio  
 Sede Edificio Principal  
 Sede Participación Ciudadana  
 Sede San Cayetano  
 Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuánto tiempo lleva vinculado a [REDACTED] \*

- Por favor mida el tiempo en años con números enteros (ej. 1, 10, 20)
- Si su tiempo de vinculación es menor a 1 año, por favor responda con 0.5 (recuerde usar punto y no coma)

Tu respuesta

¿Cuál es su cargo actual? \*

Elige

¿Cuál es su tipo de vinculación? \*

Elige

¿A qué dirección pertenece? \*

Elige

**A continuación por favor seleccione la opción que más se adapte a su sentir con respecto a cada ítem.**

Piense en su lugar actual de trabajo y trate de evaluar de manera consciente y sincera, su grado de acuerdo o de desacuerdo frente a cada uno de los siguientes enunciados.

Recuerde que ninguna respuesta es correcta o incorrecta, ya que corresponde a su sentir sobre el factor a medir, las respuestas deben reflejar solo sus sentimientos personales sobre el trabajo, y no lo que debería ser, o lo que probablemente puedan pensar sus otros compañeros.

Al momento de contestar, tenga en cuenta que tiene seis opciones de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Ligeramente en desacuerdo
4. Ligeramente de acuerdo
5. Moderadamente de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

- **Para una mayor confiabilidad de la escala es importante que todas las respuestas sean contestadas**

Quando miro atrás, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas en mi trayectoria \*   
laboral dentro de esta institución.

1 2 3 4 5 6

Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

En mi trabajo no me siento solo porque puedo compartir mis preocupaciones con algunos \*   
de mis compañeros.

1 2 3 4 5 6

Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo



<p>Si se diera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo como trabajador. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>	<p>Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>
<p>Siento que aprendo mucho de mis compañeros de trabajo. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>	<p>En mi trabajo, me siento cómodo con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>
<p>En mi trabajo tiendo a dejarme influenciar por la gente que tiene fuertes convicciones. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>	<p>Me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>
<p>En general, me encargo de las situaciones de mi trabajo. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>	<p><b>A continuación por favor seleccione la opción que más se adapte a su sentir con respecto a cada ítem.</b></p> <p>Piense en su lugar actual de trabajo y trate de evaluar de manera consciente y sincera, su grado de acuerdo o de desacuerdo frente a cada uno de los siguientes enunciados.</p> <p>Recuerde que ninguna respuesta es correcta o incorrecta, ya que corresponde a su sentir sobre el factor a medir, las respuestas deben reflejar solo sus sentimientos personales sobre el trabajo, y no lo que debería ser, o lo que probablemente puedan pensar sus otros compañeros.</p> <p>Al momento de contestar, tenga en cuenta que tiene seis opciones de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. Moderadamente en desacuerdo</li> <li>3. Ligeramente en desacuerdo</li> <li>4. Ligeramente de acuerdo</li> <li>5. Moderadamente de acuerdo</li> <li>6. Totalmente de acuerdo</li> </ol>
<p>Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro. *</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>Totalmente en Desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de Acuerdo</p>	



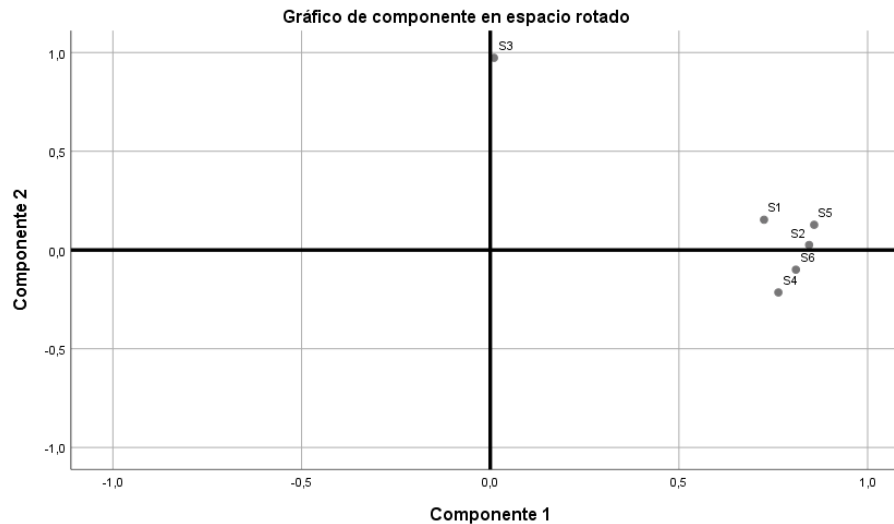




### Anexo F: Correlaciones y gráfico de componentes dimensión autoaceptación en el trabajo

SELF-ACCEPTANCE						
	Cuando miro atrás, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas en mi trayectoria laboral dentro de esta institución.	En general, me siento seguro y positivo de mí mismo en mi trabajo.	Si se diera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo como trabajador.	En mi trabajo, me siento cómodo con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	En muchos sentidos, me siento orgulloso por mis logros alcanzados durante mi trayectoria laboral en esta institución.	En general, me siento orgulloso de quien soy en mi trabajo y de mi trayectoria laboral.
Correlaciones	S1	S2	S3	S4	S5	S6
S1	1	,528**	0,046	,377**	,591**	,450**
S2	,528**	1	0,026	,606**	,656**	,572**
S3	0,046	0,026	1	-0,093	0,078	-0,047
S4	,377**	,606**	-0,093	1	,520**	,571**
S5	,591**	,656**	0,078	,520**	1	,641**
S6	,450**	,572**	-0,047	,571**	,641**	1

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



## Anexo G: Correlaciones, matriz de estructura y gráfico de componentes dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo

POSITIVE RELATIONS WITH OTHERS						
	En mi trabajo no me siento solo porque puedo compartir mis preocupaciones con algunos de mis compañeros.	En mi trabajo hay personas que me quieren escuchar cuando necesito hablar.	Siento que aprendo mucho de mis compañeros de trabajo.	Me parece que la mayoría de la gente tiene más amigos en el trabajo que yo.	En mi trabajo, no he tenido muchas relaciones cercanas y de confianza con los demás.	Sé que puedo confiar en mis compañeros de trabajo, y ellos saben que pueden confiar en mí.
Correlaciones	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6
PR1	1	,530**	,340**	-,264**	-,263**	,396**
PR2	,530**	1	,462**	-,217**	-,259**	,454**
PR3	,340**	,462**	1	-0,053	-0,13	,575**
PR4	-,264**	-,217**	-0,053	1	,426**	-,174*
PR5	-,263**	-,259**	-0,13	,426**	1	-,314**
PR6	,396**	,454**	,575**	-,174*	-,314**	1

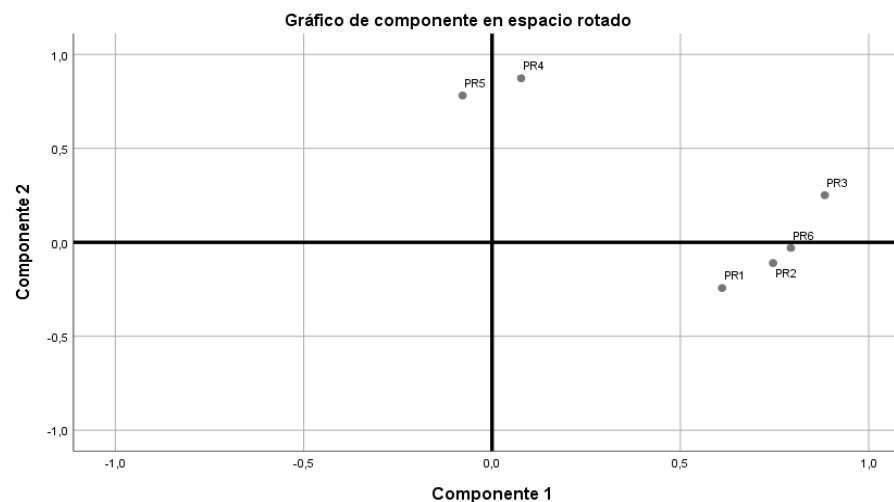
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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

Matriz de Estructura		
	Componente 1	Componente 2
PR1	0,685	-0,429
PR2	0,78	-0,337
PR3	0,807	-0,017
PR4	-0,188	0,849
PR5	-0,316	0,805
PR6	0,802	-0,271

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.



## Anexo H: Correlaciones y matriz de estructura dimensión autonomía en el trabajo

AUTONOMY								
	En mi trabajo no tengo miedo de expresar mis opiniones, inclusive cuando estas son opuestas a las de la mayoría de personas.	Me preocupo por cómo los demás evalúan las decisiones que he tomado en mi trayectoria laboral.	En mi trabajo no tiendo a preocuparme por lo que los demás piensen de mí.	En mi trabajo, me juzgo por lo que yo creo importante, no por los valores que otros consideran importantes.	En mi trabajo tiendo a dejarme influenciar por la gente que tiene fuertes convicciones.	En mi trabajo, confío en mis opiniones, aun cuando estas sean contrarias a las del consenso general.	En mi trabajo me es fácil expresar mis propias opiniones sobre asuntos controvertidos.	A menudo cambio mis decisiones si mis compañeros de trabajo y superiores están en desacuerdo.
Correlaciones	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
A1	1	,225**	0,078	0,04	0,021	,139*	,256**	-0,048
A2	,225**	1	-,156*	-0,075	,298**	-0,126	0,083	,265**
A3	0,078	-,156*	1	,290**	-0,092	0,117	0,095	0,038
A4	0,04	-0,075	,290**	1	,141*	,244**	0,045	0,12
A5	0,021	,298**	-0,092	,141*	1	-0,079	-0,083	,395**
A6	,139*	-0,126	0,117	,244**	-0,079	1	,168*	0
A7	,256**	0,083	0,095	0,045	-0,083	,168*	1	-0,065
A8	0	0,226	0,165	0,512	0,224	0,014		0,339

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

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

Matriz de Estructura			
	Componente 1	Componente 2	Componente 3
A1	0,047	0,066	0,787
A2	0,608	-0,368	0,424
A3	-0,092	0,68	0,04
A4	0,211	0,751	-0,012
A5	0,8	-0,041	-0,045
A6	-0,135	0,58	0,292
A7	-0,142	0,169	0,714
A8	0,761	0,102	-0,098

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

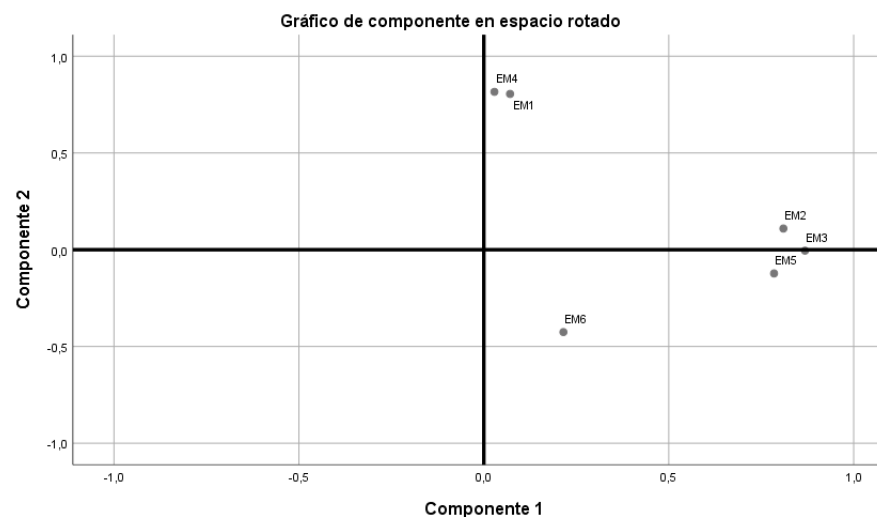
## Anexo I: Correlaciones, matriz de estructura y gráfico de componentes dimensión relaciones positivas con los demás en el trabajo

	ENVIRONMENTAL MASTERY					
	Tengo dificultades para organizar mi vida laboral de manera que me resulte satisfactoria.	He sido capaz de construir un entorno laboral y un estilo de trabajo a mi gusto.	En general, me encargo de las situaciones de mi trabajo.	Las exigencias de mi trabajo actual a menudo me desaniman.	Soy bastante bueno al gestionar todas las responsabilidades de mi quehacer laboral diario.	Si me sintiera infeliz con las condiciones laborales de mi trabajo actual, haría lo necesario para cambiarlas.
Correlaciones	EM1	EM2	EM3	EM4	EM5	EM6
EM1	1	-0,063	-0,12	,389**	-,204**	-,145*
EM2	-0,063	1	,524**	-0,103	,437**	,140*
EM3	-0,12	,524**	1	-,151*	,616**	,225**
EM4	,389**	-0,103	-,151*	1	-,194**	-,219**
EM5	-,204**	,437**	,616**	-,194**	1	,203**
EM6	-,145*	,140*	,225**	-,219**	,203**	1

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Matriz de estructura		
	Componente	
	1	2
EM1	-0,119	0,788
EM2	0,784	-0,081
EM3	0,869	-0,21
EM4	-0,164	0,809
EM5	0,813	-0,308
EM6	0,315	-0,476

Método de extracción: análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.



### Anexo J: Correlaciones dimensión propósito de vida en el trabajo

	PURPOSE IN LIFE					
	En mi trabajo, disfruto tanto de hacer planes para el futuro, como de trabajar en ellos para volverlos realidad.	Me considero proactivo al momento de llevar a cabo los planes que me propongo en mi trabajo.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en mi trabajo en el pasado y, en lo que espero hacer en el futuro.	Para mí, los objetivos en mi trabajo, han sido más una fuente de satisfacción que de frustración.	Siento que mi trabajo tiene propósito y sentido.	Tengo claro lo que quiero conseguir en mi vida laboral.
Correlaciones	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6
PL1	1	,464**	,413**	,524**	,424**	,371**
PL2	,464**	1	,523**	,550**	,479**	,544**
PL3	,413**	,523**	1	,673**	,659**	,489**
PL4	,524**	,550**	,673**	1	,695**	,438**
PL5	,424**	,479**	,659**	,695**	1	,573**
PL6	,371**	,544**	,489**	,438**	,573**	1

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

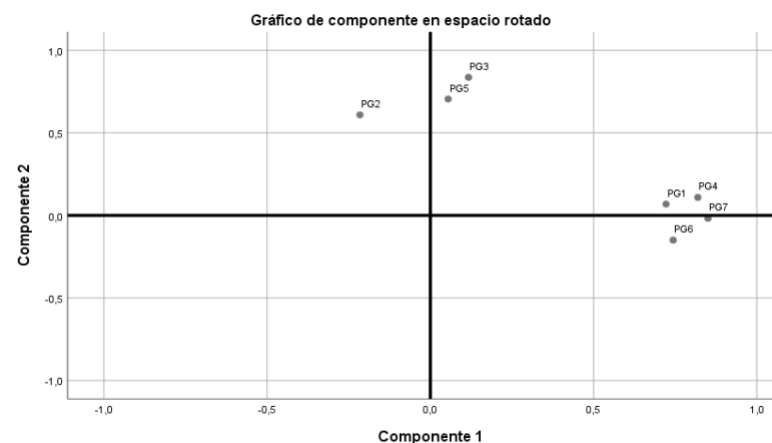
## Anexo K: Correlaciones, matriz de estructura y gráfico de componentes dimensión crecimiento personal en el trabajo

	PERSONAL GROWTH						
	En general, siento que con el paso del tiempo, he aprendido a conocerme más como trabajador.	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida laboral.	En mi trabajo, no quiero probar nuevas formas de hacer las cosas, todo está bien como está.	Mi trabajo me permite tener nuevas experiencias que desafían mi forma de pensar sobre mí mismo y el mundo.	Pienso que mi trabajo no me ha ayudado mucho a crecer como persona a lo largo de los años.	Tengo la sensación de que mi trabajo me ha permitido crecer mucho como persona a lo largo del tiempo.	Para mí, mi trayectoria en esta institución, ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.
Correlaciones	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7
PG1	1	-,176**	-,142*	,351**	-0,133	,428**	,496**
PG2	-,176**	1	,369**	-,293**	,226**	-,356**	-,333**
PG3	-,142*	,369**	1	-0,1	,280**	-,221**	-,162*
PG4	,351**	-,293**	-0,1	1	-0,084	,498**	,569**
PG5	-0,133	,226**	,280**	-0,084	1	-,238**	-,204**
PG6	,428**	-,356**	-,221**	,498**	-,238**	1	,600**
PG7	,496**	-,333**	-,162*	,569**	-,204**	,600**	1

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Matriz de Estructura		
	Componente 1	Componente 2
PG1	0,698	-0,185
PG2	-0,429	0,684
PG3	-0,176	0,795
PG4	0,781	-0,178
PG5	-0,193	0,686
PG6	0,796	-0,41
PG7	0,857	-0,316

Método de extracción: análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.



## Bibliografía

- Abuhussein, T., Koburtay, T., & Syed, J. (2020). A eudaimonic perspective on prejudice and female workers' psychological well-being. *Gender in Management: An International Journal*, 36(3), 309–328.
- Aldahmani, A. K., & Ali, M. (2020). A CONFIRMATORY ANALYSIS ON THE FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE HAPPINESS IN UAE PUBLIC ORGANIZATION. <https://www.semanticscholar.org/paper/1eecdc43ca35adf3ef06d3d8e525b36e1bbe9c8>
- Arboleda, G., & Posada, A. S. (2018). GESTIÓN DE LA FELICIDAD CORPORATIVA REALIZADA POR NUEVE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21–35.
- Aristotle. (1934). *The Nicomachean Ethics* (M. A. H. Rackham (ed.)). The Loeb Classical Library.
- Awada, N., Johar, S. S., & Binti Ismail, F. (2019). *The Effect of Employee Happiness on Performance of Employees in Public Organization in United Arab Emirates*. <https://papers.ssrn.com/abstract=3744026>
- Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021).

- Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance Among Lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12, 593155.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS One*, 14(4), e0215957.
- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(3), 199–207.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149.
- Čančer, V., & Šarotar Žižek, S. (2015). A Proposed Approach to the Assessment of Psychological Well-being in Organizations. *Applied Research in Quality of Life*, 10(2), 217–235.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature. In *Journal of the American Society for Information Science and Technology* (Vol. 57, Issue 3, pp. 359–377). <https://doi.org/10.1002/asi.20317>
- Chiang, H.-H., Chien, L.-H., Lin, J.-S., Yeh, Y.-H., & Lee, T. S.-H. (2013). Modeling psychological well-being and family relationships among retired older people in Taiwan. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22(1), 93–101.
- Colombia Asamblea Nacional Constituyente, Colombia, & Ecoe, C. (1991). *Constitución política de Colombia 1991*. ECOE Ediciones.



- Correa-Duque, M. C., & Gómez-Tabares, A. S. (2021). Evolución de la investigación sobre la cognición canina. Una revisión sistemática utilizando la teoría de grafos. In *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento* (Vol. 13, Issue 3, pp. 1–18). <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v13.n3.27516>
- Correa, M. V. B., Hernández, M. B., & Castaño, J. F. L. (2011). El reconocimiento como hilo que teje eudaimonía (felicidad) y areté (virtud). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 356–372.
- Czerw, A. (2019). Diagnosing Well-Being in Work Context – Eudemonic Well-Being in the Workplace Questionnaire. *Current Psychology*, 38(2), 331–346.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684.
- Daraei, M. (2013). Social Correlates of Psychological Well-Being Among Undergraduate Students in Mysore City. *Social Indicators Research*, 114(2), 567–590.
- der Kinderen, S., & Khapova, S. N. (2020). Positive Psychological Well-Being at Work: The Role of Eudaimonia. In S. Dhiman (Ed.), *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–28). Springer International Publishing.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *The American Psychologist*, 55(1), 34–43.

- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, *12*(4), 409–423.
- Donaldson, T., & Walsh, J. P. (2015). Toward a theory of business. *Research in Organizational Behavior*, *35*, 181–207.
- Durán-Aranguren, D. D., Robledo, S., Gomez-Restrepo, E., Arboleda Valencia, J. W., & Tarazona, N. A. (2021). Scientometric Overview of Coffee By-Products and Their Applications. *Molecules*, *26*(24). <https://doi.org/10.3390/molecules26247605>
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño-Casallas, M. I. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Boletín Redipe*, *10*(1), 349–371.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384–412.
- Foncubierta-Rodríguez, M.-J., Ravina-Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., & Tobar-Pesantez, L. B. (2020). Are Spanish public employees happier in their work performance in the industry 4.0 era? *Polish Journal of Management Studies*, *22*(1), 103–116.
- García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2019). Happy-Productive Teams and Work Units: A Systematic Review of the “Happy-Productive Worker Thesis.” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010069>
- García, F. E., Cova-Solar, F., Bustos-Torres, F., & Reyes-Pérez, É. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary*, *15*(1), 23–38.
- González Olivares, Á. L., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, Á. (2020).

- Psychological Well-Being and Intrinsic Motivation: Relationship in Students Who Begin University Studies at the School of Education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*, 11, 2054.
- González-Rodríguez, M., & Ibáñez, I. (2017). Rumiación, preocupación y orientación negativa al problema: procesos transdiagnósticos de los trastornos de ansiedad, de la conducta alimentaria y del estado de .... *Vol. 20, No. 2 (jul.-Dic ...*  
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15183>
- Google. (2023). Condiciones del Servicio de Google Drive - Ayuda de Drive. Support Google. <https://support.google.com/drive/answer/2450387?hl=es-419>
- Guerci, M., Hauff, S., & Gilardi, S. (2022). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 329–359.
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12), 1417–1432.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes (Ed.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, (pp (Vol. 335, pp. 205–224). American Psychological Association, xx.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Others. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination

- of a measurement artifact. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 72, Issue 1, pp. 69–74). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.1.69>
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297–304.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022.
- Lavigna, R. (2014, November 28). Why Government Workers Are Harder to Motivate. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2014/11/why-government-workers-are-harder-to-motivate>
- Ley 1581 de 2012 - Gestor Normativo. (2012). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., Martínez-Sánchez, I., & Vasco-González, M. (2022). Perception of family relationships by young people in or having left state care: psychological well-being and academic and employment attributions and expectations. *Pedagogia Social Revista Interuniversitaria*, 40, 113–128.
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215–250.
- McCoach, D. B., Gable, R. K., & Madura, J. P. (2013). Review of the Steps for Designing an Instrument. In D. B. McCoach, R. K. Gable, & J. P. Madura (Eds.), *Instrument*

- Development in the Affective Domain: School and Corporate Applications* (pp. 277–284). Springer New York.
- McDonald, R. P. (2013). *Test Theory: A Unified Treatment*. Psychology Press.
- Melendro, M., Campos, G., Rodríguez-Bravo, A. E., & Arroyo Resino, D. (2020). Young People's Autonomy and Psychological Well-Being in the Transition to Adulthood: A Pathway Analysis. *Frontiers in Psychology, 11*, 1946.
- Muñoz, P. A. E., & Casallas, M. I. R. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 64*, 241–280.
- OECD. (2020). *Atención de salud mental*. OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/871ae920-es/index.html?itemId=/content/component/871ae920-es>
- Padilla, P. (2016, November 7). *¿Tenemos derecho los empleados públicos a felicidad en el trabajo ?* Gestión de personas y Administración Pública. <https://pedropadillaruz.es/felicidad-en-el-trabajo-empleados-publicos/>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n160.
- Parra, A. (2020, March 3). *¿Cuáles son las ventajas y desventajas de Google Forms?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/ventajas-y-desventajas-de-google->

forms/

- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2014). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación [Content Validity Evidences: Theoretical Advances and Estimation Methods]. *Acción Psicológica*, *10*(2), 3.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, *6*(1), 25–41.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903.
- Pulido, H., & Carvajal, L. (2012). Sistema de estímulos orientaciones metodológicas. *Departamento Administrativo de La Función Pública*.
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C.-C., Herrera-Santacruz, J. P., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología Y Terapéutica*, *39*(2), 237–250.
- Robertson, I., & Tinline, G. (2008). Understanding and improving psychological well-being for individual and organisational effectiveness. *Employee Well-Being Support*, 39–51.
- Romero, A. (2015). La concepción aristotélica de la eudaimonía en Ética a Nicómaco: Relación entre vida activa y vida teórica. *Revista de investigación educativa*, *39*(85), 13–30.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research

- on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization. In A. S. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*, (pp (Vol. 303, pp. 77–98). American Psychological Association, xv.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryff, C. D. (2016). Beautiful Ideas and the Scientific Enterprise: Sources of Intellectual Vitality in Research on Eudaimonic Well-Being. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 95–107). Springer International Publishing.
- Ryff, C. D. (2017). Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *International Review of Economics*, 64(2), 159–178.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995a). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995b). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C. D., Lee, Y. H., Essex, M. J., & Schmutte, P. S. (1994). My children and me: midlife evaluations of grown children and of self. *Psychology and Aging*, 9(2), 195–205.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being.

- Social Science Research*, 35(4), 1103–1119.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Saldana Orozco, C., Delfin-Ruiz, C., Cano Guzmán, R., Radillo Vergara, F. L., & Bayardo Fernández, J. (2020). Sistema de intervención virtual para mejorar el bienestar psicológico de trabajadores en México. *Revista Ibérica de Sistemas E Tecnologías de Informação*.
- Šarotar Žižek, S., Treven, S., & Čančer, V. (2015). Employees in Slovenia and Their Psychological Well-Being Based on Ryff's Model of Psychological Well-Being. *Social Indicators Research*, 121(2), 483–502.
- Shekhar, S., Gupta, A., & Valeri, M. (2021). Mapping research on family business in tourism and hospitality: a bibliometric analysis. *Journal of Family Business Management*, 12(3), 367–392.
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080–1102.
- Stewart, H. (2017, October 30). *The benefits of happy workplaces in the public sector*. The Happy Manifesto. <https://www.happymanifesto.com/2017/10/30/benefits-happy-workplaces-public-sector/>
- Stone, L. L., Janssens, J. M. A., Vermulst, A. A., Van Der Maten, M., Engels, R. C. M., & Otten, R. (2015). The Strengths and Difficulties Questionnaire: psychometric properties of the parent and teacher version in children aged 4–7. In *BMC Psychology*



- (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.1186/s40359-015-0061-8>
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PloS One*, *13*(12), e0208143.
- Tomás Moral, J. M., Meléndez, J. C., Germes, A. O., Pardo, E. N., & Pascual, G. Z. (2010). Efectos de método en las escalas de Ryff: Un estudio en población de personas mayores. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, *31*(2), 383–400.
- van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, *36*(3), 629–643.
- Vargas, R. I. R. (2019). La gestión de la felicidad y su relación con la administración pública en las gobernaciones de Colombia. *GTO - Secretaría de Innovación, Ciencia Y Educación Superior*. <https://doi.org/ISSN:2007-2716>
- World Health Organization. (2022a). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. World Health Organization; World Health Organization. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- World Health Organization. (2022b). *La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos*. World Health Organization. <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>
- Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(8), 1153–

1168.