

Validez de constructo de una escala para evaluar felicidad en el trabajo

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Diana Carolina Cárdenas Orozco
Jhon Alexander Zuleta Isaza

Sandra Patricia Hernández Rincón PhD.
Doctora en Psicología

Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, 22 de febrero de 2025



Agradecimientos

Primero, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, quien es el pilar fundamental de mi vida. A Él le debo cada herramienta, fortaleza y oportunidad que me permitió afrontar y culminar este gran reto académico. Su guía y amor incondicional han sido la luz que me ha acompañado en todo momento.

A mi mentora, la Doctora Bertha Lucía Avendaño, quien ha sido para mí un ejemplo de vida. Admiro profundamente su calidad humana, su profesionalismo, su inteligencia y su generoso apoyo incondicional. De su mano he aprendido más de lo que alguna vez imaginé conocer, y gracias a su direccionamiento he podido crecer personal y profesionalmente.

Extiendo también mi sincero agradecimiento a la Doctora Sandra Patricia Hernández, por su valiosa orientación, su amplio conocimiento y su apoyo constante en el desarrollo de esta tesis de grado.

A mi madre Gloria Lucía Orozco, gracias por su amor incondicional, por su fe en mí, por cada oración elevada en los momentos más difíciles y por ser siempre mi refugio seguro.

A mi hija Mariana, el más grande regalo que Dios me ha dado. Eres mi motor, mi inspiración y mi ejemplo de disciplina y excelencia. Cada paso que doy es impulsado por el deseo de ser para ti un ejemplo digno de seguir.

Finalmente, a mi compañero de equipo, Jhon Alexander Zuleta, el mejor compañero que pude tener en este proceso. Gracias por tu entusiasmo, tu aliento constante y tu compromiso inquebrantable en los momentos más cruciales de este proyecto.

A todos ustedes, mi gratitud eterna.

Diana Carolina Cárdenas Orozco.



Quiero dedicar este trabajo y cada uno de mis logros de vida a mi padre, Héctor de Jesús Zuleta López y a mi Madre que me acompaña desde el cielo Nora Elena Isaza Zapata. Ustedes han sido y seguirán siendo mi más grande tesoro. Gracias por todo su amor, enseñanzas, dedicación, paciencia y esfuerzo.

A mis tías Ana Isabel Isaza Zapata y Gloria María Isaza Zapata, por demostrarme que el estudio y la dedicación, siempre es un buen camino; así mismo, a toda mi familia Isaza y Durango Zuleta, quienes son ese motor que me impulsa y llena de energía cada día. Gracias por el apoyo incondicional y por recordarme la importancia del esfuerzo constante, este logro también es de ustedes.

También agradezco a la Doctora Bertha Lucía Avendaño, a quien la vida me permitió conocer y poder aprender grandes enseñanzas, guiándonos para dar luz a todas nuestras acciones.

A la Doctora Sandra Patricia Hernández Rincón, por guiarnos a través de este proceso de aprendizaje y por darnos un norte en cada uno de los momentos de investigación.

A mi compañera Diana Carolina Cárdenas Orozco, por ser esa motivación gigante, brindarme su amistad y apoyo incondicional, sin lugar a duda, por ser una compañera inigualable.

Al Politécnico Grancolombiano y a todo el personal docente, quienes contribuyeron significativamente en nuestro proceso académico en la maestría y en el desarrollo de esta investigación

Por último, a mis familiares y amigos que ya no se encuentran conmigo, sus enseñanzas, entrega y dedicación, jamás las olvidare.

Jhon Alexander Zuleta Isaza.



Resumen

El objetivo de la presente investigación es establecer la evidencia de validez de constructo de una escala para evaluar la felicidad en el trabajo en población colombiana con una muestra no probabilística de 433 trabajadores de seis empresas de Colombia. Esta escala cuenta con una adaptación argentina que presenta una estructura unifactorial de nueve ítems, con adecuada consistencia interna ($\alpha = .91$) y evidencias de validez. La estructura interna de la escala mediante análisis factorial confirmatorio con los siguientes indicadores: la razón entre el valor de ji-cuadrado (χ^2) y el número de grados de libertad $\chi^2/g.l$ fue = 2.89, GFI = .97; CFI = .97; RMSEA = .07, la consistencia interna establecida con el alfa de Cronbach $\alpha = .86$, el coeficiente Omega de McDonald con un valor de $\omega = .85$ y con el coeficiente Guttman's $\lambda^2 = .86$. indican que la escala es un instrumento válido, fiable y útil, para el objetivo y contexto para el cual fue elaborado.

Palabras Clave: felicidad, psicometría, validez, trabajo.

Abstract

The objective of this research is to establish evidence of construct validity of a scale to evaluate happiness at work in the Colombian population with a non-probabilistic sample of 433 workers from six companies in Colombia. This scale has an Argentine adaptation that presents a unifactorial structure of nine items, with adequate internal consistency ($\alpha = .91$) and evidence of reliability and validity.

The internal structure of the scale through confirmatory factor analysis with the following indicators: the ratio between the chi-square value (χ^2) and the number of degrees of freedom χ^2/df was = 2.89, GFI = .97; CFI = .97; RMSEA = .07, and internal consistency established with Cronbach's alpha, $\alpha = .855$, McDonald's Omega coefficient with a value of .850 and with Guttman's coefficient $\lambda^2 = .857$. indicate that the scale is a valid, reliable and useful instrument for the objective and context for which it was developed.

Keywords: happiness, psychometrics, validity, work.



Tabla De Contenido

Resumen.....	4
Abstract	4
Validez De Constructo De Una Escala Para Evaluar Felicidad En El Trabajo	8
Desarrollo De Instrumentos Psicométricos.....	12
Planteamiento Del Problema.....	13
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Marco Teorico.....	16
Marco Empírico	19
Antecedentes Internacionales.....	19
Antecedentes Nacionales	21
Propiedades Psicométricas De La Escala Para Medir Felicidad En El Trabajo Adaptada Y Validada Por Gabini (2018).....	22
Diseño Metodológico.....	24
Tipo De Investigación.....	24
Participantes.....	24
Instrumento	25
Procedimiento	25
Preparación De Los Datos	25
Análisis Descriptivo.....	25
Análisis Inferencial Pruebas Estadísticas Aplicadas.....	26
Resultados	27
Análisis Cuantitativo.....	27
Calificación Del Instrumento	28
Fiabilidad	31
Discusión.....	32
Conclusiones	34
Referencias.....	35
Apéndices.....	40

Listado de Tablas

Tabla 1	11
Tabla 2	27
Tabla 3	28
Tabla 4	28
Tabla 5	29
Tabla 6	31



Listado de Figuras

Figura 1	30
Figura 2	30



Validez de Constructo de una Escala para Evaluar Felicidad en el trabajo

En términos generales la felicidad se ha definido como el estado subjetivo de estar bien o sentir satisfacción con la vida (Diener et al., 1992). Las experiencias gratificantes que promueven sentimientos agradables o emociones positivas como las expresiones de alegría, placer, buen humor, satisfacción y placidez entre otras, son manifestaciones de felicidad.

El estado subjetivo de bienestar se ha relacionado con diferentes variables sociodemográficas, de hecho, algunos autores estiman que la felicidad no depende totalmente de factores externos puesto que guarda correspondencia con el sexo, la edad, el nivel socioeconómico y la raza (Lu, 2000). Wood et al. (1989) efectuaron un metaanálisis con 93 estudios y encontraron diferencias significativas de felicidad según el sexo, las mujeres eran más felices que los hombres.

En cuanto a las relaciones entre felicidad y edad, con las respuestas de 2727 hombres y mujeres de 25 a 74 años se encontró que las personas de mayor edad manifestaron ser más felices, especialmente las que estaban casadas; tenían menos emociones negativas en comparación con los adultos jóvenes (Delgado, Mesía & Romero 2017). El soporte social, también está asociado con la felicidad, Lara (2018) indicó que la satisfacción con la vida no disminuye con la edad, aunque sí lo hace la intervención de variables como el matrimonio y el ingreso económico. Sin importar la década, parece ser que las variables sociodemográficas están relacionadas con la felicidad.

Para dimensionar la importancia de la felicidad en el trabajo es importante conocer algunas definiciones, Seligman (2016) establece que la felicidad es un sentimiento que va más allá del placer inmediato, por eso para lograrla se debe tener una vida placentera, que permita reconocer las emociones, encontrar cuales son las positivas y minimizar las sensaciones negativas, también indica que se debe tener una vida comprometida, que pueda establecer un direccionamiento, para lograr una concentración total de las tareas, además se debe tener una vida con sentido, para lo cual se desarrollan metas, conectadas con elementos de mayor importancia como la familia, el trabajo o la comunidad, que indican el impacto que estas tienen con la persona y con el entorno.

Para Wesarat et al. (2014) la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción que sienten las personas con la labor desempeñada, razón por la cual este constructo radica

principalmente en el bienestar del sujeto, aunque para otros autores, como Charaja y Mamani (2014), este concepto es un equilibrio entre lo que las personas desean del trabajo y lo que logran de él. El estudio de la felicidad laboral permite entender que no solo se deben evaluar superficialmente los aspectos y rasgos individuales, así mismo como las condiciones generadas por la organización, sino también una perspectiva más específica, como las estrategias de bienestar y su impacto en el clima organizacional o la relación de los jefes, así como elementos individuales de los trabajadores como la estabilidad emocional, la percepción de justicia en la organización, liderazgo y apoyo de los líderes, autonomía y desarrollo personal e interés del trabajador (García et al., 2020).

La Psicología Positiva como rama de la psicología, interesada en este tema, considera a los individuos como agentes de cambio que pasan de ser seres pasivos a seres proactivos que pueden influir en su hábitat y son capaces de mejorar sus habilidades, identificar oportunidades y emprender acciones de mejora (Deci & Ryan 2010; Seligman, 2016). Desde este enfoque, surgen diversos conceptos que permiten mejorar el bienestar de las personas, tanto en el ámbito personal, como laboral; ejemplo de ello, son las investigaciones sobre la felicidad, el optimismo, la creatividad, el Flow y el comportamiento organizacional positivo, entre otros (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

La Psicología Positiva no se enfoca en las fallas humanas o en superar las deficiencias del individuo, sino en el bienestar, el entusiasmo, la alegría, la búsqueda de la felicidad y el sentido de la vida. Dentro de este contexto, esta perspectiva comienza por cimentar sus bases haciendo uso de algunas nociones del enfoque humanista y considera al ser humano como un ser integral, responsable de sus actos y sus emociones (Hernández, 2023).

Adaptar una prueba que evalúe felicidad en el trabajo aporta al ámbito de la psicología organizacional, puesto que la felicidad del trabajador determina en gran parte su eficiencia y Engagement con la empresa. El presente trabajo establece la evidencia de validez de contenido de una escala propuesta por Ramírez et al. (2018) la cual permite medir factores importantes como el bienestar emocional, satisfacción con las condiciones laborales y el sentido de propósito al laborar en una organización, de esta manera, se establecen las acciones de mejora, para hacer una intervención directa sobre el bienestar de los trabajadores y lograr optimizar las condiciones de rendimiento y desempeño para el desarrollo de sus labores (Ramírez et al., 2018).

La adaptación de la escala permite su uso de manera práctica, contar con una herramienta local de fácil uso en líderes y directivos, y aportar al desarrollo de la psicometría

con datos confiables sobre la felicidad laboral en varios contextos dependiendo del tipo de empresa. Las organizaciones en Colombia se clasifican en pequeñas, medianas y grandes según el número de trabajadores, de acuerdo con su actividad económica, ubicación y cultura, haciendo que entre sí difieran en su composición, de ahí la necesidad de adaptar una escala que permita su aplicabilidad a los diferentes contextos y tipos de empresa, que sea fácil de implementar, para optimizar su uso e impacto al interior de las organizaciones.

En la última década se ha identificado un creciente interés particular en el diseño, construcción y validación de instrumentos que evalúen la satisfacción de las personas, las medidas generalmente utilizadas son las encuestas como un medio para que los trabajadores califiquen la percepción que tienen de la organización y no todas se enfocan en el análisis del concepto de felicidad organizacional, razón que lleva a que, en países como Colombia, este tipo de herramientas, requieran una adaptación al momento de medir para ofrecer soluciones pertinentes. El empleo de instrumentos psicológicos válidos y confiables aporta al profesional en múltiples actividades que comprenden el diagnóstico, la selección laboral, la orientación vocacional, las destrezas e investigación en general (Muchiut et al. 2021). Los resultados obtenidos a partir de los instrumentos psicométricos o de evaluación, tienen implicaciones importantes sobre las consecuencias de cualquier investigación que haga uso de estos (Muñiz et al. 2013).

Para evaluar la felicidad en el trabajo se han utilizado diferentes técnicas entre las cuales están la entrevista, la observación directa y las escalas. En la tabla 1 se presenta una breve descripción de algunos instrumentos que evalúan felicidad en el trabajo o constructos afines, desarrollados en la última década, en cada uno se incluyen detalles sobre autoría, constructos evaluados, número de ítems, formato de respuesta y análisis psicométrico aplicado. Estas herramientas se han utilizado para evaluar factores clave como la satisfacción laboral, el bienestar general, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y profesional, proporcionando así una visión integral de la felicidad en el trabajo, han sido utilizados tanto en estudios académicos como en evaluaciones corporativas con el objetivo de mejorar el clima organizacional. Se observa que el número de ítems de las pruebas presentadas oscila entre 20 y 50, solo la escala de felicidad de Gómez (2016) se refiere a felicidad y la encuesta de percepción de Felicidad de Camargo (2019) solo presenta el análisis de consistencia interna.



Tabla 1.
Diferentes Pruebas Para Evaluar Felicidad En El Trabajo

Nombre	Autor y año de elaboración	Constructos evaluados	Número de ítems	Formato de respuesta	Análisis psicométrico
Escala de Felicidad Eudaimónica en el Trabajo	Salazar, P. (2023).	Percepción de la felicidad en el trabajo	39	Likert de 5 puntos.	Análisis factorial confirmatorio
Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG).	Enríquez, M. et al. (2023).	Validación del cuestionario de bienestar laboral general (QBLG) en una muestra de docentes colombianos	55	Escalas de diferencial semántico.	Análisis de invarianza factorial
Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud	Hernández, L. (2019).	Satisfacción laboral, bienestar general y factores relacionados con el teletrabajo	59	Likert de 4 puntos	Análisis de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach, validez de constructo, teoría de respuesta al ítem (TRI) y otros enfoques psicométricos
Entrevista Estructurada para Evaluar la Felicidad en el Trabajo	Gómez, J. & Muñoz, M. (2016)	Factores relacionados con felicidad laboral, basados en modelos convencionales y la psicología positiva.	N/A	Entrevista estructurada	propuesta fue validada por expertos para asegurar su aplicabilidad y relevancia en el contexto colombiano.
Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en Trabajadores Colombianos	Sanín, A. & Salanova, M. (2017)	Vida placentera, vida gratificante y vida con sentido.	24	Likert de 6 puntos.	Cuenta con validez convergente, análisis de confiabilidad, análisis factorial confirmatorio,
Encuesta de Percepción de Felicidad Laboral de los Servidores Públicos de Colombia	Camargo, J. P. (2022)	Entorno físico, salario emocional, vida equilibrada y generación de la innovación.	4	Likert de 5 puntos.	La investigación solo cuenta con validez del contenido, no se cuenta con elementos para validar la confiabilidad y el constructo.

Nota: AFE (Análisis factorial exploratorio).

Desarrollo de instrumentos psicométricos

Las mediciones en psicología deben ser consistentes, carecer de errores de medida y garantizar la pertinencia de las inferencias que se hagan con los resultados. Diferentes entidades se han ocupado de elaborar normas para la elaboración y adaptación de pruebas, entre las que se encuentran los estándares del modelo de la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA) para la evaluación de los test (Evers et al., 2013) y las directrices para la traducción y adaptación de los test (Muñiz et al., 2013).

En cuanto a la construcción de un instrumento de medición, la International Test Commission (2010) exige tener en cuenta cuatro componentes fundamentales: el contexto o ámbito sociocultural donde se realizará la aplicación y se utilizará la prueba. La construcción del test, que debe analizar los factores lingüísticos, la precisión de la medida y el uso adecuado de la estadística para verificar la fiabilidad y validez. La aplicación, que requiere controlar las fuentes de error debidas a la administración del test, la población objetivo, el contexto de evaluación incluido y el mismo investigador. Por último, la interpretación, que consiste en la presentación de los análisis de datos y puntuaciones finales de calificación, analizadas bajo la evidencia empírica obtenida.

La fiabilidad o confiabilidad se concibe como la consistencia o estabilidad de las medidas cuando el proceso de medición se repite (Rodríguez & Reguant, 2020). La validez se define como el grado en que las interpretaciones y los usos que se hacen de las puntuaciones están justificados científicamente y es la propiedad psicométrica más importante ya que hace relación a la representación del constructo que se desea evaluar (Prieto & Delgado, 2010). Entidades internacionales dedicadas al desarrollo y análisis psicométricos de los test como la AERA, APA y la NCME (American Educational Research Association -AERA-, American Psychological Association -APA-; National Council on Measurement in Education -NCME-, 1999), definen la validez como “el grado en el cual la evidencia y la teoría apoyan las interpretaciones de los puntajes inherentes al uso del test” (p. 9). En la edición de 1999 se presenta la validez como un concepto global, se postulan cinco fuentes de evidencia: de contenido, de la estructura interna, de las relaciones con otras variables, del proceso de respuesta y evidencias basadas en las consecuencias del test (Elosua, 2003).

La validación de un instrumento se considera “un proceso de acumulación de pruebas para apoyar la interpretación y el uso de las puntuaciones” (Prieto & Delgado, 2010, p 71) estos autores aclaran que los usos y las interpretaciones de las pruebas psicométricas pueden ser muy variadas, las fuentes de validación son múltiples y su importancia varía en

función de los objetivos, razón por la cual se han definido distintos tipos de validez, aunque en realidad el concepto es uno solo.

Planteamiento del problema

Algunos de los instrumentos elaborados en otros países y validados con otras poblaciones no cumplen con los estándares exigidos por la comunidad científica para la evaluación de la calidad de las pruebas, unos se limitan a traducir los ítems, otros a establecer validez de contenido a través de expertos y no realizan ningún tipo de evidencia sobre la validez de constructo. En esta investigación se resalta la importancia del desarrollo y utilización de pruebas objetivas para la evaluación de la felicidad en el trabajo, razón que llevó a plantear la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la evidencia de validez de constructo de la Escala de felicidad en el trabajo?

Justificación

La felicidad en el trabajo no es un lujo o un simple ideal, es algo que cada vez adquiere más relevancia desde la psicología organizacional ya que impacta significativamente nuestro día a día. En la actualidad, pasamos una gran parte de nuestras vidas trabajando y la manera en que nos sentimos allí, influye no solo en nuestro estado de ánimo, sino en la forma en que nos relacionamos y en la calidad de lo que hacemos. es por esto cuando estas sensaciones positivas surgen a través de mecanismos de valoración, beneficios adecuados, su compromiso aumenta y el rendimiento es aún mayor, generando un clima laboral más saludable y seguro.

Por esta razón muchas empresas, han comenzado a interesarse por la felicidad laboral, sin embargo, la forma de medirla ha sido un reto en especial para países como Colombia, ya que las herramientas existentes no siempre han permitido reflejar la realidad, debido a que los elementos culturales y económicos, generan un contexto diferente, especialmente el manejo que las empresas brindan, por lo que se requiere una herramienta que se permita ajustar a la realidad.

Pero, aun así, más allá de sentirse bien, la felicidad en el trabajo es un factor importante, ya que se encuentra relacionada con elementos fundamentales como el liderazgo, bienestar y



la serie de oportunidades de crecimiento que se pueden generar al interior de la organización, cuando estos elementos se fortalecen, permiten una reducción de la rotación del personal y una optimización de costos por cambios internos, asociados a los entrenamientos e indemnizaciones, mejorando resultados.

El problema con el que se cuenta es que muchas de las escalas que existen para medir la felicidad, no han sido probadas en Colombia, lo que significa que muchos de los resultados no son precisos, lo que conlleva a una dificultad a la hora de tomar decisiones basadas con los datos reales, siendo esto una necesidad la búsqueda de una herramienta que permite adaptarse y validar la felicidad en un contexto interno, permitiendo a los líderes obtener fórmulas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El presente estudio, nace de una necesidad real, al buscar crear o validar una herramienta confiable, no solo desde un aspecto teórico, sino que permita medir la felicidad en el trabajo de una manera efectiva y aterrizada al contexto colombiano, generando la construcción de espacios más humanos, donde los colaboradores se sientan escuchados y motivados, ya que al final, una empresa no solo es buena por lo que hace, sino por como hace sentir a quienes la conforman.



Objetivos

Objetivo General

Establecer la evidencia de validez de constructo y la consistencia interna de la escala de felicidad en el trabajo con población colombiana.

Objetivos Específicos

- Establecer la evidencia de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio.
- Establecer la consistencia interna de la escala realizada a través del alfa de Cronbach, el coeficiente Omega y el coeficiente Guttman's.
- Determinar si existe o no diferencias entre los resultados de la escala y las variables sociodemográficas.



Marco Teorico

En un mercado en el cual las organizaciones buscan el equilibrio entre la productividad y el bienestar de sus colaboradores, la felicidad laboral, surge como un elemento clave para comprender el éxito empresarial y el desarrollo humano (Seligman, 2016). Este interés global ha permitido la creación de estudios que demuestran como un entorno laboral, puede ser positivo y significativamente comprometido con el cumplimiento de logros.

Es importante observar que la felicidad es un estado subjetivo que inicia con la forma en que las personas perciben un equilibrio de sus valores de vida, como las metas personales, académicas y laborales, para lo cual el entorno organizacional se convierte en un factor importante, ya que puede afectar su desarrollo (Diener et al., 2017). Desde esta perspectiva, la felicidad no solo es un objetivo personal, sino que también alberga implicaciones directas en la productividad y el bienestar, entendiendo que empleados más felices pueden contribuir a un desarrollo sostenible de la organización (Helliwell et al., 2020).

Es por esto que la felicidad en un entorno laboral, se ha convertido en uno de los pilares centrales para las investigaciones, debido al impacto que puede tener en el bienestar individual, grupal y su relación directa con la productividad, permitiendo una reducción del ausentismo, incremento en el compromiso de los colaboradores y una posible mejora en la innovación, derivada por la creatividad frente al desarrollo de los problemas de los equipos; se resalta la necesidad de evaluar cómo las personas alcanzan este equilibrio, aspecto que facilita diseñar estrategias efectivas para la gestión del talento humano. Es así como en el presente marco teórico, se revisaron diferentes perspectivas filosóficas, psicológicas y socioculturales, que permitieron dar luz sobre la felicidad en el trabajo.

Frente a esto, se hace relevante revisar algunos fundamentos filosóficos en torno a la felicidad, perspectivas históricas de cómo se conectan las virtudes y aspiraciones individuales con las diferentes aspiraciones organizacionales, entre éstas la autorrealización y satisfacción personal, indicadores que pueden ser beneficiosos no solo para los trabajadores sino también para las organizaciones.



En pro de comenzar la búsqueda de un concepto integral de la felicidad, que permita abordar la definición en un concepto laboral, se comenzó por Aristóteles, citado por Bosch (2019) quien entendía que “la felicidad es una actividad de acuerdo con la razón y, mejor aún, es la autorrealización misma del sujeto, que actuando bien se hace a sí mismo excelente y, con ello, feliz”, lo cual permite identificar que cuando el ser humano vive de acuerdo con sus virtudes y alcanza la autorrealización, en un entorno laboral, esto puede ser inherente a los propósitos y objetivos que tenga cada uno de los trabajadores al interior de una organización (Torres et al., 2023).

Así mismo, Alarcón (2015) cita a Epicuro, quien indicaba en su doctrina del hedonismo, que “el hombre busca la vida dichosa y placentera y que huye de todo lo que causa dolor, pena y preocupación.” Lo cual permite comprender, que el hombre en sí mismo, siempre busca la satisfacción, permitiendo alejarse de todo aquello que le genera malestar.

Estas interpretaciones filosóficas, aunque fueron realizadas en tiempos y contextos diferentes, pueden influir en las organizaciones modernas, que busquen integrar valores como la autorrealización y la satisfacción personal, puesto que los valores y virtudes son fundamentales para alcanzar el bienestar y la productividad. De igual manera, ofrecen una visual de la felicidad, desde la virtud y la razón, hasta la sensación de placer y la forma de evitar el dolor, sin embargo, hay aproximaciones que se deben hacer, en el contexto laboral, partiendo de la siguiente premisa: la felicidad en el trabajo puede ser generada, para esto Collazos & Blandón (2019) citan a Bertrand Russell, quien indica que el trabajo puede generar felicidad o desdicha, dependiendo de si produce placer o aburrimiento en exceso, aunque la felicidad en si misma es responsabilidad del individuo, pues está determinada por las diversas estructuras sociales y formas de interacción mediante las cuales una persona se inserta dentro de la sociedad.

Frente a este pensamiento, se han construido una serie de definiciones y complementos, como lo menciona Seligman (2016), ya que a través de su modelo el índice o nivel de felicidad duradera de una persona es igual a la suma de los factores, que dependen del control de su voluntad más las circunstancias de la vida y sobre todo de la herencia genética de los padres, aunque esto se realiza de manera subjetiva, permite el surgimiento de otras variables, como el entorno que rodea a una persona, por lo que con el pasar de los años, Seligman (2016) incorpora su metodología PERMA, que busca revisar factores como el placer, engagement (compromiso), relationships (relaciones sociales), meaning (sentido) y accomplishments (cumplimiento de metas).

Bajo este análisis del entorno, se suman autores como Jiménez et al. (2021), quienes apoyan esta premisa, pero permiten adentrarse un poco y más, para establecer que la felicidad de los trabajadores, no depende únicamente de factores internos como el salario o las condiciones físicas que las organizaciones pueden generar, sino también de rasgos individuales como la resiliencia, el optimismo y el entorno social de la persona, lo cual permite entender la importancia que en países como Colombia, donde los rasgos sociodemográficos generan una mayor diversidad cultural y las necesidades económicas son tan marcadas, donde los niveles educativos, el estado civil y la antigüedad laboral influyen en la percepción de felicidad.

Como lo establece Molero et al., (2021) desde un contexto colombiano, se requiere la construcción y/o adaptación de estas herramientas de medición de la felicidad, las cuales permitan identificar las características socioculturales, mejorando la precisión de los resultados brindando un elemento relevante a la industria de Colombia, haciendo que de esta manera, se pueda contribuir no solo a un mejor ambiente laboral, sino que permite establecer los objetivos individuales y grupales de las diferentes áreas de las organizaciones, brindando un impacto positivo en la satisfacción y productividad de los empleados.

Por lo anterior, se debe utilizar una medida que permita interpretar que la felicidad requiere otros análisis y mediciones de los diferentes componentes internos y externos, como los factores emocionales, cognitivos, conductuales y sociales, permitiendo que el entorno laboral, pueda ser más saludable y productivo (Gabini, 2018).

Con base en lo anterior, se infiere que la felicidad en un ambiente laboral requiere factores interpersonales que brinden un entorno positivo para generar interacciones que permitan un trato justo para todos y el reconocimiento de cada uno de tal forma que se llegue a la satisfacción personal (Gabini, 2018).

De esta manera nace la necesidad de contar con herramientas que permitan medir el concepto de felicidad, lo cual ayudará a entender el concepto desde una visual más acertada y puntual, permitiendo que estas no se basen en relaciones subjetivas, si no desde el aporte de elementos clave para que las organizaciones puedan fortalecer sus estrategias de bienestar y productividad.



Marco Empírico

Antecedentes Internacionales

Aunque se han desarrollado estudios que permiten medir la satisfacción, bienestar y sobre todo la felicidad, en gran medida se han realizado a través del modelo PERMA, aunque han surgido varias iniciativas a través de distintos frentes y estrategias.

En este contexto, en Latinoamérica, se han establecido estrategias de medición que buscan adaptar y complementar estos modelos globales, como la escala para retener el talento, la cual se aplicó a diferentes niveles de la organización, donde se revisaron dimensiones como la percepción, desempeño y cultura organizacional y se desarrollaron estrategias de intervención como la implementación de talleres, retroalimentación constante, desarrollo en la motivación, beneficios y actividades de grupo que generaron un incremento del nivel de satisfacción del 73% (Pajares, 2021).

Así mismo, se han propuesto modelos de medición de la felicidad como el “Happiness Management”, o gestión de la felicidad, el cual surge para ayudar a los líderes a tomar decisiones enfocadas en bienestar (Ravina et al., 2019). Este modelo permite complementar la estrategia PERMA presentándose como un enfoque innovador para las organizaciones, que promueve valores como la flexibilidad, compromiso e innovación, no se enfoca solamente en la satisfacción individual de los colaboradores, si no que permite un impacto colectivo en la cultura organizacional, a través de estrategias como el bienestar, desarrollo profesional, liderazgo empático y la responsabilidad social corporativa.

Además de modelos de medición como PERMA y “Happiness Management”, se cuenta con otros estudios, los cuales han buscado explorar la felicidad desde un enfoque cualitativo que permite analizar la influencia de diferentes variables, como el bienestar en distintas regiones del mundo; en los análisis literarios de estudios sobre la felicidad realizados en Iberoamérica, que han usado como base una descripción cualitativa, se puede establecer la necesidad de líneas de investigación para la relación de la felicidad y el rendimiento en las organizaciones, validando aspectos personales de los individuos, espiritualidad, compensación y las condiciones de trabajo. Además, permite analizar indicadores clave como la creatividad y compañerismo, para determinar el impacto de la felicidad en el trabajo (Muriel et al., 2022).

En esta línea, se cuenta con investigadores que han buscado evaluar la felicidad laboral mediante algunas teorías específicas, que integran dimensiones tanto individuales como

organizacionales, como el planteado por Pozo (2021), quién permitió una evaluación de la felicidad a través de su teoría "Happiness at work", la cual establece una medición a través de las dimensiones de satisfacción laboral, compromiso individual y colectivo, permitiendo una revisión del bienestar subjetivo basado en placer, realización personal y el sentido del trabajo, de esta manera se obtuvo un resultado en el desempeño laboral por su impacto positivo, aunque esta estrategia usa metodologías de análisis de las variables como la pasión en el trabajo, el comportamiento innovador y el uso de habilidades de servicio.

También se encontró estudios centrados en género, como el planteado por Baltonado & Lezama (2020), quienes a través de un estudio cuantitativo, buscaron medir la felicidad en mujeres emprendedoras, partiendo de los sentimientos positivos, la pasión por el trabajo, la estabilidad laboral, el reconocimiento, la realización y el logro de objetivos, permitiendo identificar que las mujeres, presentan un indicador alto de felicidad por la autonomía y el reconocimiento laboral, aunque también presentaron algunas dificultades, como el cumplimiento de objetivos sin una adecuada planificación a largo plazo, así mismo la falta de tiempo para disfrutar de las actividades, permitió ver un sentimiento de frustración y apatía, los cuales fueron asociados con la carga de trabajo y presión económica, impactando significativamente su bienestar laboral.

Posteriormente Gabini (2018) construye una herramienta que permite adaptar y validar la felicidad en el trabajo, evitando la limitación de sentimientos placenteros o emociones positivas, para buscar la percepción de que el trabajo es significativo para las personas y tiene un propósito y un sentido en lo que se hace.

Así se construyeron sus dimensiones para analizar el significado del trabajo, sentir que lo que se hace es valioso, justo y equitativo. La congruencia entre expectativas y realidad, donde se busca cumplir con las expectativas de los colaboradores de la organización al momento de trabajar allí; La motivación como parte del entusiasmo e interés por hacer las cosas, el apoyo de los jefes, donde se recibe apoyo, guía y acompañamiento de los jefes de las áreas, la permanencia y el deseo de continuar laborando en la organización; por último el desarrollo personal, que permite desarrollar actividades realmente importantes para los colaboradores (Gabini, 2018).

Aunque los estudios internacionales, han aportado valiosas metodologías y perspectivas sobre la felicidad en el trabajo, es importante analizar como esta serie de hallazgos se han aplicado en contextos nacionales, adaptando estos modelos a las características socioculturales y económicas de Colombia.



Antecedentes Nacionales

Jiménez et al., (2021) realizaron un estudio con pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Santa Marta, con el fin de identificar la felicidad en el trabajo desde las dimensiones de satisfacción laboral, emociones positivas, actitudes hacia el trabajo y clima laboral, permitiendo analizar desde un aspecto interno el constructo de felicidad; al observar los resultados se indica que la satisfacción laboral obtuvo un 58%, pero las dimensiones de emociones positivas y clima laboral obtuvieron un resultado superior al 70%, concluyendo que la relación entre las condiciones personales y laborales influyen en la felicidad, en las relaciones interpersonales y en el reconocimiento a los colaboradores.

Sanín et al., (2016) realizaron una medición a 802 personas de la ciudad de Medellín para identificar si la modalidad de sus contratos permite establecer una relación con la felicidad, optimismo y pesimismo laboral, los resultados arrojaron que el tipo de contrato no permitió realmente predecirlo, ya que la felicidad y el optimismo, son rasgos personales, los cuales pueden depender de las condiciones laborales, aunque los tipos de contratos, pueden influir en otras variables psicosociales como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Torres et al., (2023) hicieron una medición de felicidad a 239 profesores universitarios, en la cual realizaron encuestas que evaluaron dimensiones como felicidad, cliente, clima laboral, familia, aspectos laborales, situación económica, espiritualidad, contratación y facultad, los resultados obtenidos indican que los clientes, la familia y la espiritualidad, son muy relevantes para ellos y en la forma como ven la felicidad, así mismo, se concluyó que los docentes de planta, son más felices que los temporales, ya que este tipo de contratación determina una insatisfacción con la situación económica, además, se determinó que la edad, los años de vinculación y el manejo de la espiritualidad, permiten un desarrollo importante en la bienestar y felicidad de las personas de la universidad.

Frente a los estudios analizados previamente, se puede determinar que la felicidad, es un constructo fácilmente influenciado por factores como las relaciones interpersonales, el clima laboral, el reconocimiento, las condiciones económicas, la familia, la espiritualidad y la satisfacción laboral, mientras que la forma de vinculación, no parece ser un gran influyente para determinarlo, razón que lleva a las organizaciones a establecer estrategias que se puedan enfocar en estos frentes para aumentar la felicidad de sus empleados, lo cual a su vez mejorará la productividad. Aunque actualmente en el país, se han realizado mediciones en pro de identificar la felicidad en el trabajo, surge la necesidad de adaptar una escala, como lo plantea Gabini (2018), que permita ajustar las condiciones socioculturales de una manera general y

flexible, proporcionando un instrumento validado a las organizaciones, que cuente con propiedades psicométricas aceptables.

Propiedades Psicométricas de la escala para medir felicidad en el trabajo adaptada y validada por Gabini (2018)

Se presentan los resultados más relevantes del estudio realizado por Gabini (2018), para el análisis de la consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa ordinal, cuyo resultado arrojó un valor de .91 indicando una alta homogeneidad entre los ítems. La confiabilidad compuesta (CR) = .91, fue superior al mínimo recomendado (.70). Al revisar la validez convergente arroja un resultado .56 en la varianza medida extraída, un número más alto que el mínimo recomendado de (.50). lo que nos indica que podemos confiar en los indicadores medidos.

La herramienta creada por Gabini (2018) para realizar la medición de la felicidad en el trabajo, ha sido probada y validada, determinando que es confiable y útil. Para asegurar que estas funcionan correctamente, se realizaron dos análisis, un análisis factorial exploratorio para cómo se relacionan las preguntas entre sí y el análisis factorial confirmatorio para ratificar que estas relaciones son correctas.

El análisis factorial exploratorio, utilizó el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS). El índice de adecuación muestral (KMO) = .936, indicó una adecuación para el análisis factorial junto con la prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($p < .00$). El resultado del análisis factorial confirmatorio ofreció los siguientes valores: (GFI = .93, CFI = .96, RMSEA = .05), se confirmó una estructura unifactorial, que explica el 62% de la varianza del constructo. La herramienta mostró una consistencia interna Alfa ordinal de .91, lo que significa que las preguntas están adecuadamente relacionadas entre sí, de igual manera, la confiabilidad compuesta (CR) es de .91, confirmando que estos resultados son sólidos y confiables.

Dicha herramienta, cuenta con nueve preguntas las cuales fueron adaptadas de la escala de Lutterbie y Pryce-Jones (2013). Por lo cual el método utilizado para las fue una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa Nunca y 5 significa Siempre. En cuanto al contenido de los ítems, se realiza una evaluación de aspectos clave relacionados con la felicidad en el trabajo, como lo son la motivación, el apoyo del supervisor, el interés en el trabajo, la congruencia entre valores personales y organizacionales, y la percepción de valor en las tareas realizadas. Entre las investigaciones realizadas se encuentra un estudio piloto con 60 empleados de diversas organizaciones, con el propósito de evaluar la equivalencia operacional del instrumento

(claridad, tiempo para completar y adecuación de los ítems). Los ítems fueron comprensibles, las instrucciones claras y la escala no presentó dificultades en su aplicación. El estudio principal se realizó con 291 trabajadores de diferentes sectores (servicios, salud, educación, comercio e industria), con una media de edad de 38.76 años (Gabini, 2018).

Se destacan como fortalezas del instrumento la parsimonia al ser breve (nueve ítems), es fácil de administrar y requiere poco tiempo para completarse, es una herramienta útil para profesionales en psicología organizacional y áreas afines. El instrumento fue adaptado lingüística y culturalmente al contexto argentino, siguiendo lineamientos internacionales de adaptación de escalas (Muñiz et al., 2013). Las dimensiones de la felicidad en el trabajo que comprende son: emociones positivas: experiencias agradables en el ámbito laboral, compromiso, implicación total en las tareas. Relaciones interpersonales: calidad de las interacciones con compañeros y superiores. Significado del trabajo: sentir que el trabajo es significativo y está alineado con los valores personales. Logros: sensación de progreso y éxito en el entorno laboral.

Como lo establece Molero et al., (2021) desde un contexto colombiano, se requiere la construcción y/o adaptación de estas herramientas de medición de la felicidad, que permitan identificar las características socioculturales para mejorar la precisión de los resultados y brindar un elemento relevante a la industria colombiana, haciendo que de esta manera, se pueda contribuir un mejor ambiente laboral que permita establecer objetivos individuales y grupales de las diferentes áreas de las organizaciones, brindando un impacto positivo en la satisfacción y productividad de los empleados.



Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Este trabajo es de tipo instrumental, en esta categoría se incluyen las investigaciones que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos (Ato et al., 2013), está enfocado en la validación de la escala de Lutterbie y Pryce-Jones (2013) para medir la felicidad laboral. Se utilizó la escala validada por Gabini (2018) con población argentina, quien trabajó con una muestra no probabilística conformada por 291 trabajadores y encontró una estructura unifactorial con adecuada consistencia interna ($\alpha = .91$), confiabilidad compuesta (CR mayores a .70), y validez convergente (AVE mayor a .50), la adaptación argentina del instrumento quedó conformada por 9 ítems.

Se describen y analizan las características psicométricas del instrumento, su consistencia interna, validez de contenido y validez de constructo, los datos se recolectaron en un único momento temporal. Se realizan ajustes para garantizar la comprensión y aplicabilidad de la escala en población colombiana en sus lugares de trabajo, realizando un análisis de datos para verificar si la estructura unifactorial de la escala se ajusta a los datos obtenidos utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna.

Participantes

Participaron 433 trabajadores de seis empresas colombianas de diferentes sectores (seguridad privada, sector comercial, sector salud y sector privado de instituciones educativas) seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, se contó con 70 mujeres y 363 hombres, las edades oscilaron entre 19 y 67 años, de cuatro regiones geográficas de Colombia con diferente tipo de vinculación: labor contratada (28.2%), término fijo inferior a 1 año (54%) y término indefinido (17.8%). En cuanto a la antigüedad en la empresa, se contó con participantes que llevan menos de 1 año.

(25.9%), 1 año a 5 años (48.3%), de 6 a 10 años (12%) y más de 10 años (13.9%). Respecto a los cargos ocupados se encontró que el 7.2% de personas ocupan cargos administrativos, 85% cargos técnicos, 4.4% consultores y 3.5% profesionales. Sobre la escolaridad el 70.2% alcanzó el grado de bachillerato, el 16.6% son técnicos o tecnólogos, el 7.2% son profesionales, el 3.7% tiene grado de especialización y el 2.3% alcanzaron el grado de maestría.

En cuanto a la ocupación de los participantes, se halló que el mayor porcentaje pertenece al sector de vigilancia, pero entre las diferentes actividades también se encuentran

docentes, profesionales de la salud, de relaciones laborales, de gestión del riesgo, estudiantes universitarios, secretarias, soldadores, supervisores, técnicos en prevención, operadores de medios, electricistas, ejecutivos, diseñadores y consultores.

Instrumento

La Escala de Felicidad en el Trabajo (W-HS) adaptada por Gabini (2018), es una herramienta diseñada para evaluar el grado de felicidad que pueden experimentar los trabajadores en su entorno laboral, sus propiedades psicométricas ya fueron presentadas.

Procedimiento

Preparación de los Datos

Para comenzar, se realizó una revisión de la calidad de la información obtenida, de esta manera se aseguró que no se contara con datos faltantes o inconsistencias, de igual manera, se verificó que cada una de las variables estuvieran correctamente clasificadas, diferenciando entre datos numéricos y categóricos, posteriormente, se construyó una base de datos en Excel, permitiendo agrupar la información en categorías como lo son: sexo, estado civil, tipo de contrato, cargo, región, nivel educativo, edad y antigüedad.

Análisis Descriptivo

Para entender mejor cada una de las características de la muestra, se realizó un análisis de las variables (sexo, estado civil, tipo de vinculación laboral, cargo), calculando de esta manera las frecuencias y representándolas en tablas y gráficos, en cuanto las variables numéricas como la edad y la antigüedad, se calcularon niveles como la media, la mediana, la desviación estándar y el rango intercuartílico, a su vez, se agrupó la edad en rangos para facilitar su interpretación.

Al analizar la distribución sociodemográfica, se encontró que la mayoría de los participantes eran hombres, los cuales arrojaron un porcentaje de 83.3%, adicional que la mayoría de ellos, pertenecen a la región andina en un 78.5%, así mismo notamos que un poco más la mitad de ellos en un 54 %, cuenta con un contrato cuya duración es menor a un año.

Para medir la felicidad en el trabajo, utilizamos una escala tipo Likert de 5 puntos, en promedio los participantes obtuvieron una puntuación de 13.61 (DE=40), con valores que iban de 35. Este análisis nos permitió obtener una visión más clara de las tendencias en la muestra y de esta manera, comprender mejor el perfil de los trabajadores.



Análisis inferencial Pruebas estadísticas aplicadas

Al analizar y profundizar en los datos, se aplicaron pruebas estadísticas que permitieran identificar patrones y diferencias significativas como la prueba t de Student, donde se encontró que las mujeres reportaron mayores niveles de felicidad laboral en comparación con los hombres ($p < .05$).

Por otro lado, el análisis de varianza (ANOVA) nos indicó que la felicidad en el trabajo varía según factores como lo son el tipo de contrato, la edad, el cargo y el nivel educativo de las personas, así mismo, las pruebas post hoc, nos mostró que los empleados con contrato a término indefinido tienden a ser más felices, de igual manera, las personas con edades entre los 30 y 39 años reportaron niveles más altos de felicidad a comparación de otros grupos. En cuanto a términos de formación, las personas con títulos profesionales y especialistas muestran mayor nivel de bienestar en comparación con personas con estudios técnicos o bachilleres.

Es así como este análisis, nos ayuda a comprender los factores que influyen en la felicidad en el trabajo, brindando información valiosa para la toma de decisiones asertivas y desarrollo de estrategias que permitan promover un entorno laboral más positivo.

Análisis factorial confirmatorio (AFC)

El AFC hace referencia a la validez de constructo propuesta originariamente por Cronbach y Meehl (1955), trata de asegurar que las variables o constructos medidos, además de capacidad predictiva, tienen entidad y rigor, y se encuentran insertas dentro de un marco teórico coherente. Los índices de ajuste obtenidos fueron: $\chi^2/df = 2.89$ (buen ajuste), GFI = .97, CFI = .97 (ajuste excelente), RMSEA = .07 (aceptable en el rango de .05 a .08).

Fiabilidad del instrumento para comprobar la consistencia interna

El análisis de consistencia interna se refiere al grado en que los distintos ítems de un test miden lo mismo. Significa la constancia de los ítems para operar sobre un mismo constructo psicológico de un modo análogo (Cronbach LJ; 1951). Se calcularon Alfa de Cronbach ($\alpha = .855$), Omega de McDonald ($\Omega = .850$) y el coeficiente Guttman $\lambda^2 = .857$. Estos valores confirmaron una alta consistencia interna del instrumento.



Resultados

Análisis Cuantitativo

Resultados descriptivos de quienes participaron en la prueba final (N = 433)

Los descriptivos de las variables sociodemográficas de quienes conformaron el grupo final conformado por 433 participantes se muestran en la tabla 2.

Tabla 2.

Distribución porcentual de las variables nivel educativo, sexo, región de procedencia y estado civil (N = 433)

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Femenino	70	16.2
	Masculino	363	83.8
Región de procedencia	Andina	340	78.5
	Caribe	64	14.8
	Cundinamarca	28	6.5
	Orinoquía	1	.2
	Pacífica	433	100
	Total	433	100
Estado civil	Casado	100	23.1
	Separado	14	3.2
	Soltero	194	44.8
	Unión Libre	123	28.4
	Viudo	2	0.5
Vinculación	Labor Contratada	122	28.2
	Término inferior a 1 año	234	54.0
	Término indefinido	77	17.8
	19 a 29 años	128	29.6
Edad	30 a 39 años	126	29.1
	40 a 49 años	127	29.3
	50 a 59 años	42	9.7
	60 a 67 años	10	2.3
	Más de 10 años	60	13.9
Antigüedad	Menos de 1 año	112	25.9
	1 año a 5 años	209	48.3
	6 a 10 años	52	12.0
	Más de 10 años	60	13.9
Cargo	Administrativo	31	7.2
	Técnico	368	85.0
	Consultor	19	4.4
	Profesional	15	3.5
Escolaridad	Bachillerato	304	70.2
	Técnico o Tecnólogo	72	16.6
	Profesional (Licenciatura)	31	7.2
	Especialista	16	3.7
	Maestría	10	2.3

La tabla 2 presenta la distribución porcentual de las variables sexo, región de procedencia, estado civil, tipo de vinculación, edad, antigüedad, cargo y escolaridad. La variable sexo quedó representada por un 83.8% de participación masculina, El 78.5% de quienes respondieron proceden de la región andina. En cuanto al estado civil el 44.8% son solteros. Respecto a la vinculación el 54% es inferior a 1 año, las edades de 19 a 29 años, 30 a 39 años y 40 a 49 años, obtuvieron una representación equitativa de 29.6%, 29.1% y 29.3% respectivamente. La antigüedad de año a 5 años representa el mayor porcentaje de la población con un 48.3% El cargo con mayor frecuencia que representa el 85% fue Técnico o tecnólogo a escolaridad de Bachillerato representó el 70.2% de la muestra.

Calificación del instrumento

La mínima puntuación posible que se puede obtener es nueve, que indica que la persona ha marcado en todos los ítems la opción *Siempre* y la máxima puntuación posible es 45, que señala que en todos los ítems se seleccionó la opción de respuesta *Nunca*. La tabla 3 muestra que la media y la desviación estándar del total de la escala fueron 13.61 y 4.80 respectivamente. Las puntuaciones oscilaron entre 9 y 35.

Tabla 3.
Descriptivos del Total de la Escala

	M	DT	Mínimo	Máximo
Puntaje	13.61	4.80	9	35

La tabla 4 indica que las diferencias por sexo fueron estadísticamente significativas, la media de la felicidad en el trabajo es superior en las mujeres.

Tabla 4.
Diferencias Estadísticamente Significativas (T De Student)

Variable	Categorías	n	M	DE	t	p
Sexo	Femenino	70	16.76	6.75	4.50	.00
	Masculino	363	13.00	4.07		

En la tabla 5 se presenta el tamaño de muestra de cada categoría en cada una de las variables, La *M*, la *DE*, el valor del estadístico *F* y la significancia de los resultados del Anova

de cada variable con el total de la escala. Se observa que en todas las variables se presenta significancia estadística

El F y el p de cargo y escolaridad son 17.44 y .00 y 14.56 y .00

La tabla 5 muestra las diferencias de la felicidad en el trabajo, entre los niveles de las distintas variables fueron estadísticamente significativas. Para establecer entre qué categorías se presentaron las diferencias se utilizó una prueba post hoc. En la variable vinculación, la media de la felicidad en el trabajo es mayor en las personas que tiene contrato a término indefinido. En la variable edad las de mayor felicidad la presentan el grupo de personas que están entre 30 y 39 años, pero esta diferencia es solamente significativa con el grupo de personas que están entre 50 y 59 años. En la variable cargo las únicas diferencias que NO resultaron estadísticamente significativas fueron entre administrativos y técnicos y entre consultores y profesionales, todas las demás fueron significativas. En cuanto a la escolaridad, según los resultados de la prueba post hoc se deduce que los bachilleres no presentan diferencias con los técnicos, tampoco se encontraron diferencias entre profesionales y especialistas, además, las personas con maestría no presentaron diferencias estadísticamente significativas con ningún grupo.

Tabla 5.
Diferencias Estadísticamente Significativas (ANOVA)

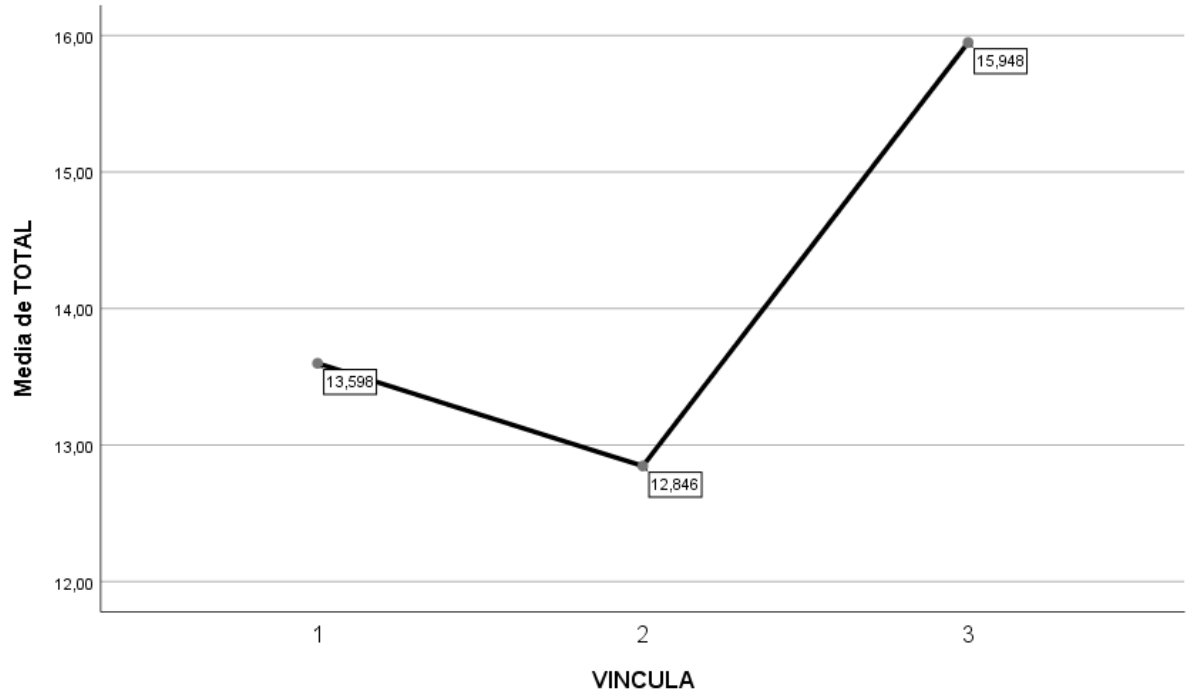
Variable	Categorías	n	M	DE	F	p
Vinculación	Labor contratada	122	13.60	.15	12.74	.00
	Término inferior a un año	234	12.85	4.16		
	Término Indefinido	77	15.95	6.58		
Edad	19 a 29 años	128	13.72	4.49	3.213	.01
	30 a 39 años	126	14.65	5.49		
	40 a 49 años	127	13.07	4.72		
	50 a 59 años	42	12.24	3.13		
	60 a 67 años	10	11.70	3.77		
Cargo	Administrativo	31	13.55	3.97	17.44	.00
	Técnico	368	13.12	4.31		
	Consultor	19	19.37	7.24		
	Profesional	15	18.53	6.77		
Escolaridad	Bachillerato	304	12.71	3.89	14.56	.00
	técnico o tecnólogo	72	14.25	4.73		
	Profesional (licenciatura)	31	17.71	7.24		
	Especialista	16	18.12	6.67		
	maestría	10	16.30	6.27		

La figura 1 representa graficamente las medias de la variable vinculación. La media de las personas que trabajan con contrato a término indefinido es de 15.95 y este valor

estadísticamente diferente a las personas de las otras dos categorías (labor contratada y término inferior a 1 año).

Figura 1

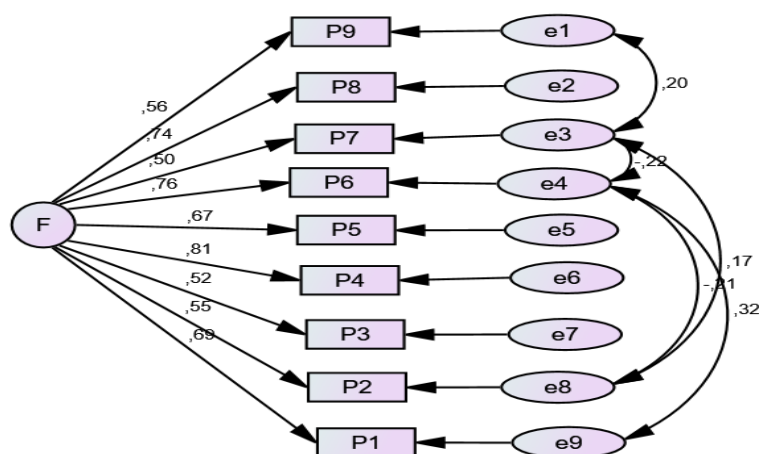
Gráfico De Las Medias De La Variable Vinculación



La figura 2 presenta la estructura unifactorial de la escala de felicidad en el trabajo. Los coeficientes del peso que cada variable aporta al constructo oscilan entre .50 y .81 valores que indican que los ítems miden bien el constructo evaluado.

Figura 2

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)



Con las respuestas dadas por los participantes se comprobó el modelo de un factor con un análisis factorial confirmatorio (AFC), para ello se utilizó el módulo AMOS del paquete SPSS en su versión 23 (figura 2).

Tabla 6.

Indicadores de ajuste del análisis factorial confirmatorio

χ^2/gf	GFI	CFI	RMSEA	Intervalo
2.89	.97	.97	.07	[.05; .08]

Los índices de bondad de ajuste obtenidos con el AMOS fueron los siguientes: la razón entre el valor de ji-cuadrado (χ^2) y el número de grados de libertad χ^2/gf fue = 2.89, valores inferiores a 3 indican un buen ajuste. El índice global de ajuste (Goodness of Fit Index), GFI = .97 y el índice de ajuste comparativo (comparative fit index), CFI = .97; estos índices varían entre 0 y 1, 0 indica ausencia de ajuste y 1 ajuste óptimo, valores de 0.95 o superiores son considerados excelentes, valores superiores a 0.90 sugieren un ajuste aceptable del modelo a los datos (Pilatti, Godoy & Brussino, 2012).

El CFI compara la mejora en el ajuste del modelo en cuestión a un modelo nulo, en el que todos los ítems son independientes y no se permiten factores comunes, este índice es de los más utilizados, puesto que es poco sensible al tamaño de la muestra (Sternberg, Prieto & Castejón, 2000). El RMSEA = .07, error cuadrado de aproximación a las raíces medias (Root Mean Square Error of Approximation), éste índice es considerado óptimo cuando sus valores son de 0.05 o inferiores y aceptables en el rango [.05 ; .08] (Hu & Bentler, 1998; Valor-Segura, Expósito & Moya, 2009). El intervalo de confianza del RMSEA, osciló entre [.05 y .064].

Fiabilidad

Se estableció la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach, que dio un valor de $\alpha = .855$, teniendo en cuenta que este coeficiente se afecta por las variaciones que presenta en distintas condiciones metodológicas, como las opciones de respuesta, el n utilizado y la presencia o no de datos extremos (Toro et al., 2022), se computó la fiabilidad con el coeficiente Omega de McDonald que alcanzó un valor de .850 y con el coeficiente Guttman's $\lambda_2 = .857$.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue adaptar la escala de felicidad en el trabajo y valorar sus propiedades psicométricas. Según los índices psicométricos obtenidos, se puede afirmar que se logró este objetivo. La consistencia interna de la prueba evaluada con los tres coeficientes utilizados arrojó valores consistentes. La validez de constructo obtenida con el análisis factorial confirmatorio indicó un ajuste aceptable.

La adaptación de esta escala nos permite representar un avance importante bajo el contexto colombiano, logrando obtener unos resultados psicométricos sólidos, los cuales hacen que este trabajo, responda a las necesidades no solo académicas, sino también organizacionales, al contar con una herramienta confiable para medir y fortalecer la felicidad en el trabajo.

Por otro lado, la diferencia en los niveles de felicidad de los trabajadores cuyos contratos son a término indefinido y los que cuentan con otras formas de vinculación, nos permite evidencia el impacto de las condiciones laborales en la percepción de bienestar. Este hallazgo sugiere que la estabilidad laboral no solo impacta la seguridad económica, sino también el bienestar emocional de los empleados, alineándose con teorías que vinculan la estabilidad con la satisfacción laboral.

La adaptación de un instrumento de medición de un constructo como la felicidad en el trabajo, arroja información útil para la psicología en Colombia, especialmente en tres aspectos: 1) aporta al desarrollo de las pruebas de medición psicológica; 2) presenta una aproximación al perfil socio-demográfico de la felicidad en el trabajo con población colombiana; 3) ofrece un instrumento para el proceso de medición, que cumple con los requerimientos psicométricos exigidos para este tipo de pruebas, constituyéndose en una herramienta útil para la identificación de la felicidad en el trabajo con población colombiana.

Los hallazgos de este estudio revelan que la escala adaptada para medir felicidad en el trabajo en población colombiana contiene propiedades psicométricas apropiadas, con estructura unifactorial confirmatoria a través del (AFC) y consistencia interna aceptable ($\alpha = .855$, $\Omega = .850$, $\lambda^2 = .857$), mostrando consistencia con base en lo propuesto por Gabini (2018), quien validó la escala en población argentina, con una estructura similar, destacando la importancia de felicidad laboral en el bienestar y desempeño de los colaboradores en una organización.

Seligman (2016) señala que la felicidad en el trabajo obedece a diversas variables como el compromiso, las relaciones interpersonales y el propósito. El estudio indica que los

trabajadores que tienen contrato a término indefinido presentaron mayores niveles de felicidad, esto reafirma con investigaciones anteriores, que relacionan estabilidad laboral con mayor bienestar (Jiménez et al., 2021). Adicionalmente se encontraron diferencias significativas por sexo

Estos hallazgos se suman a la discusión teórica sobre la felicidad en el trabajo, que confirma la influencia de factores individuales y específicos en diferentes contextos percibidos en el bienestar de los empleados (Seligman, 2016). La evidencia empírica acumulada sugiere que la felicidad en el trabajo es un constructo complejo y multidisciplinario, comprensión y medición requieren un enfoque holístico que considere características individuales condiciones laborales y el entorno social (Jiménez et al., 2021; Sanín et al., 2016; Torres et al., 2023).

Es por esto por lo que los resultados obtenidos, permiten afirmar que la permanencia y estabilidad laboral es derivado a la percepción de la felicidad en el trabajo, los colaboradores con contratos a término indefinido generaron un reporte mayor en cuanto a nivel de felicidad, esto comparado con los contratos de mejor duración, lo que se contrasta con estudios previos que han permitido revisar dicha relación. así mismo, se evidencia diferencias significativas en cuanto al género, ya que las mujeres reportan mayores niveles de felicidad, bajo la línea de hallazgos de Wood et al. (1989).

De igual manera, en términos psicométricos, la adaptación de la escala validada por Gabini (2018), mostro resultados consistentes bajo el contexto colombiano, confirmando de esta manera una estructura unifactorial y niveles adecuados de fiabilidad y validez. Esta herramienta genera unas bases sólidas para la realización de futuras investigaciones sobre la felicidad en el trabajo.



Conclusiones

Con los resultados encontrados en el presente estudio se adaptó y validó la escala para medir la felicidad en el trabajo en población colombiana, obteniendo indicadores adecuados que reflejan su validez y confiabilidad. La estructura unifactorial identificada y los coeficientes de consistencia interna alcanzados permiten concluir que el instrumento cuenta con evidencias de validez y consistencia interna para evaluar este constructo en diferentes contextos organizacionales del país.

Adicionalmente, no se profundiza en la influencia de otros factores, como la cultura organizacional o las características individuales que pueden interactuar para moldear esta experiencia.

A pesar de los avances, es necesario seguir desarrollando instrumentos que integren las dimensiones complejas de la felicidad en el trabajo, considerando tanto los factores contextuales como las características individuales. No contar con representación equitativa de las seis regiones colombianas, se considera una limitación puesto que el 78.5% eran de la región Andina. No haber incluido en los análisis otras variables sociodemográficas como el nivel socioeconómico que ofrece información adicional. La distribución de la muestra en cuanto a la variable sexo no fue equitativa debido a que las mujeres representaron solo el 6 %.

Realizar estudios con representación equitativa de las seis regiones colombianas que permitan ampliar la generalización de los hallazgos. Aplicar la prueba a trabajadores que hayan renunciado a empleos anteriores con el interés de realizar estudios *expos facto* que faciliten el análisis de las variables implicadas en la renuncia.

La adaptación de la escala de felicidad en el trabajo contribuye en el campo de la psicología organizaciones en Colombia, al proveer una herramienta válida y confiable para evaluar este constructo. Puede ser utilizado por investigadores, profesionales de recursos humanos y estudiantes, que con base en ello puedan proponer mejoras organizacionales.



Referencias

- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5168773.pdf>
- American Educational Research Association -AERA-, American Psychological Association - APA-; National Council on Measurement in Education -NCME-. (1999). *Standards for educational and psychological tests*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baltonado, L & Lezama, k. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú).
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3204/2893>
- Bosch, M. (2019). Felicidad en Aristóteles: Fin, contemplación y deseo.
<https://proyectoscio.ucv.es/wp-content/uploads/2019/09/AIF.-2-MAGDALENA-BASCH.pdf>
- Bolaños, R. E. D., & Cruz, E. I. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y palabra*, 21(96), 660-679.
- Camargo, J. P. (2022). *Encuesta de Percepción de Felicidad Laboral de los Servidores Públicos de Colombia*. Universidad EAN.
https://repository.universidadean.edu.co/bitstreams/71add981-c33b-4b31-85c3-d35cd98cea67/download?utm_source
- Charaja, J. & Mamani, G. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
- Collazos, C. & Blandón, G. (2018). Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7380663.pdf>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological

- tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Delgado, A. G., Mesía, K. H., & Romero Jáuregui, J. A. (2017). Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail.
- Deci, E y Ryan, R (2010). Autodeterminación. Nueva York, NY: John Wiley & Sons, Inc.<http://dx.doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0834>
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. y Fujita, F. (1992). Extraversión y bienestar subjetivo en una muestra probabilística nacional de EE. UU. *Journal of Research in Personality*, 26 (3), 205–215. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(92\)90039-7](https://doi.org/10.1016/0092-6566(92)90039-7)
- Diener, E; Lucas, R & Oishi, S. (2017). Avances y preguntas abiertas en la ciencia del bienestar subjetivo. Colaboración: Psicología 1 de enero de 2018; 4 (1): 15. doi: <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Elosua, P (2003). Sobre la validez de los test. https://www.researchgate.net/publication/28079209_Sobre_la_validez_de_los_tests
- Enríquez-Villota, M. F., Garzón-Velásquez, G. F., & Herrera-López, H. M. (2023). Validación del Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG) en una muestra de docentes colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(2), 125–142. <https://doi.org/10.15332/22563067.9373>
- Evers, A., Muñiz, J., Hagemesiter, C., Høstmælingen, A., Lindley, P., Sjöberg, A. & Bartram, D. (2013). Assessing the quality of tests: Revision of the EFPA review model *Psicothema*, vol. 25, núm. 3, 2013, pp. 283-291. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72728043001.pdf>
- García, M., Vesga, J., & Gomez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica
- Gabini, S. (2018). *Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo*. https://uai.edu.ar/media/111597/ganadores-2018_gabini-s-adaptaci%C3%B3n-y-validaci%C3%B3n-de-un-instrumento-para-medir-la-felicidad-en-el-trabajo.pdf
- Gómez, J. & Muñoz, M. (2016). *Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de una Entrevista Estructurada*. Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoAcercamiento.pdf?utm_source
-
-

- Helliwell, J; Layard, R & Sachs, J & De Neve, J. (2020) Informe mundial sobre la felicidad 2020. Nueva York: Sustainable Development Solutions Network. Encuesta mundial de Gallup. https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw_happiness/1/
- Hernández Salazar, L. V. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud.
- International Test Commission. (2010). International test commission guidelines for translating and adapting tests. International Test Commission.
- Jiménez, D., Pérez, L., Corredor, M., & Lora, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), 719–727. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>
- Lara, R. (2018). Correlatos psicosociales de la felicidad en la vejez: Predictores y perfiles multidimensionales.
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters*, 5(2), 13-16.
- Lu, L. (2000). Gender differences in happiness: Trends and implications. *Journal of Social Psychology*, 140(2), 235-251.
- Molero, L., Arias, J., & Venegas, A. (2021). Perspectiva de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano. *Mundo FESC*, 11(S5), 226–235. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1025>
- Muriel, C., Ibáñez, E. & Garcia, J. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones iberoamericanas. <https://revistas.udel.cl/index.php/ran/article/view/7393/8293>
- Muchiut, A., Vaccaro, P. & Pietto, M. (2021). Inteligencia, funciones ejecutivas y rendimiento académico de adolescentes de 13 y 14 años de Resistencia (Chaco, Argentina). https://www.researchgate.net/publication/354516090_Inteligencia_funciones_ejecutivas_y_rendimiento_academico_de_adolescentes_de_13_y_14_anos_de_Resistencia_Chaco_Argentina
- Muñiz, J., Elosua, P. & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición *Psicothema*, vol. 25, núm. 2, 2013, pp. 151-157. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72726347014.pdf>
-
-

- Pajares, S. (2021). Proceso de retención de colaboradores para optimizar la productividad del talento humano en una piladora de Monsefú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95443>
- Pilatti, A, Godoy, J. C. & Brussino, S. A. (2012). Análisis de factores que influyen sobre el uso de alcohol de niños: Un path análisis prospectivo. *Health and Addictions*, 12, 155-192.
- Pozo, M. (2021) El lado humano de la gestión de recursos humanos: el papel de las actitudes positivas en el desempeño. <https://roderic.uv.es/items/961b36bf-2dfc-47f0-8940-4339a9cab6b2>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). *FIABILIDAD Y VALIDEZ. Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=77812441007>
- Ramírez, C., García-Álvarez, J., & Garcia-Del Junco, J. (2018). La Felicidad En El Trabajo: Validación De Una Escala De Medida.
<https://www.redalyc.org/journal/1551/155161288003/html/>
- Ravina, R., Marchena, J., & Montañez, M. (2019). *Happiness Management en la época de la Industria 4.0. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13.
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Hernández Rincón, S. P., Serrano Rodríguez, C. J., & Cruz Serrano, D. L. (2023). Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en organizaciones colombianas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 232-249.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424–453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Salazar Castillo, D. P. (2023) Percepción de la felicidad en el trabajo: aplicación de una escala dentro de una organización del sector público en la ciudad de Bogotá (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Sanín, A., López, A. & Gómez, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21. DOI:10.21772/ripo.v34n1a01
-
-
- A thick blue horizontal bar at the bottom of the page.

- Sanín, A. & Salanova, M. (2017). *Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en Trabajadores Colombianos*
https://pdfs.semanticscholar.org/bea5/55f6ea51af2a9bb827ea5ba5d1d8994efd16.pdf?utm_source
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 279-298). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Seligman, M. (2016). *Florecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*.
https://books.google.com.co/books/about/Florecer.html?id=CMuLDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Torres, D., Castañeda, Y. y Salgado, W. (2023). Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores Universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia. *Praxis*, 19(1), 56-68.
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas [Empirical analysis of Cronbach's Alpha coefficient as a function of question response options, sample size and outliers]. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17–30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Valor-Segura, I.; Expósito, F.; Moya, M. Desarrollo y validación de la versión española de la Spouse-Specific Dependency Scale (SSDS). *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9(3): 479-500 (2009). [<http://hdl.handle.net/10481/33037>]
- Wesarat, P., Sharif, Y. & Halim, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the Workplace.
https://www.researchgate.net/publication/285988897_A_Conceptual_Framework_of_Happiness_at_the_Workplace
- Wood, W., Rhodes, N. y Whelan, M. (1989). Diferencias de género en el bienestar positivo: una consideración del estilo emocional y el estado civil. *Psychological Bulletin*, 106 (2), 249–264. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.106.2.249>
-
-

Apéndices

Escala de felicidad en el trabajo

Este formulario tiene como objetivo conocer y evaluar el nivel de satisfacción y felicidad de los colaboradores en su ambiente laboral. La información recolectada permitirá identificar aspectos que contribuyen o afectan la motivación y el bienestar en el lugar de trabajo.

Formación académica*

Elegir

Estado Civil*

CASADO(A)

SEPARADO(A)

SOLTERO (A)

UNION LIBRE

VIUDO(A)

Departamento de Residencia*

Tu respuesta

Tipo de vinculación*

Elegir

Su edad en números*

Tu respuesta

Antigüedad en la Empresa*

Menos de 1 año



1 año a 5 años

6 a 10 años

Más de 10 años

Sexo biológico con el que nació *

FEMENINO

MASCULINO

Cargo que desempeña en la empresa. *

Tu respuesta

1. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena.*

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

2. Las normas laborales son justas*

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

3. Recomendaría a un amigo trabajo en la organización*

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

4. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él. *

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

5. En mi trabajo me siento motivado. *

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

6. Tengo interés en mi trabajo. *

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

7. Recibo apoyo de mi supervisor. *

RARA VEZ

A VECES

FRECUENTEMENTE

SIEMPRE

8. Deseo permanecer en mi trabajo actual. *

RARA VEZ



A VECES
FRECUENTEMENTE
SIEMPRE

9. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí. *

RARA VEZ
A VECES
FRECUENTEMENTE
SIEMPRE

