

**Relación entre el índice de Felicidad y Variables Demográficas  
en Empresa de Bucaramanga, Colombia**

Daniela Joanna Jiménez Molina  
Alejandro Hernán Riaño Reina  
Estudiantes

Sandra Patricia Hernández Rincón PhD.  
Director del Proyecto

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano**  
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.  
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad  
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano  
Bogotá, septiembre 23 de 2024

---

## Resumen Ejecutivo

Se buscó entender cuál es la relación entre el índice de felicidad y las variables demográficas de los empleados de una empresa de seguridad y se pretendió explicar cómo esto puede estar vinculado al tema de la felicidad laboral. Se utilizó el método cuantitativo, se contó con una muestra que incluyó a 365 empleados y para recolectar los datos se empleó la Escala de la Felicidad Laboral. Los resultados mostraron que el 41% de empleados son solteros, el 77% vive en la región Andina, el 51% tiene contrato temporal de menos de un año y el grupo de edad más grande (32%) tiene entre 19 y 29 años. Se concluyó, que la mayoría del personal operativo, son jóvenes, hombres solteros, con educación mínima básica y contratos de muy corta duración, las variables demográficas no influyen significativamente en la felicidad laboral, excepto la edad, mostrando una relación importante, que indica que la percepción de felicidad varía según la etapa de vida laboral.

Para analizar la relación entre las variables demográficas y la felicidad laboral, se emplearon técnicas estadísticas específicas. En este caso, se utilizó un análisis de varianza para comparar las medias del índice de felicidad entre diferentes grupos demográficos, como la edad, el estado civil y el tipo de contrato. Esta técnica permitió identificar si existían diferencias estadísticas en los niveles de felicidad laboral entre distintos grupos.

Además, se utilizó una regresión lineal múltiple para evaluar el impacto conjunto de las variables demográfica sobre la felicidad, esta técnica permitió determinar que variables tenían un efecto más fuerte sobre el índice de felicidad y si existían relaciones significativas. Los resultados mostraron que, aunque la mayoría de las variables demográficas no tuvieron un impacto significativo. La edad si influyo de manera importante, indicando que la percepción de felicidad varía según la etapa laboral.

Estas técnicas analíticas permitieron fortalecer el análisis al proporcionar una base estadística que respalda las conclusiones

**Palabras clave:** Felicidad laboral, trabajadores, bienestar laboral.

---

### **Abstract**

The study sought to understand the relationship between the happiness index and demographic variables of employees in a safety company, and tried to explain how this could be linked to the issue of job happiness. The quantitative method was used, a sample of 365 employees was included and the Work Happiness Scale was used to collect data. The results showed that 41% of employees are single, 77% live in the Andean region, 51% have a temporary contract of less than one year and the largest age group (32%) is between 19 and 29 years old. It was concluded that most of the operating staff are young, single men, with basic minimum education and very short contracts, demographic variables do not significantly influence the happiness in work, except age, showing an important relationship, which indicates that the perception of happiness varies according to the stage of working life.

To analyze the relationship between demographic variables and job happiness, specific statistical techniques were employed. In this case, an analysis of variance was used to compare the means of the happiness index among different demographic groups, such as age, marital status, and type of contract. This technique allowed the identification of whether there were statistically significant differences in the levels of job happiness between the various groups.

Additionally, a multiple linear regression was used to evaluate the combined impact of demographic variables on happiness. This technique made it possible to determine which variables had a stronger effect on happiness and if there were significant impact, age did play an important role, indicating that the perception of happiness varies according to the career stage.

These analytical techniques strengthened the analysis by providing a statical foundation to support the conclusions.

**Keywords:** Job happiness, workers workplace well-being.

---

## Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Planteamiento del Problema .....</b>	<b>10</b>
Pregunta de Investigación .....	11
Justificación.....	12
<b>Objetivos del Proyecto .....</b>	<b>14</b>
Objetivos Específicos .....	14
<b>Contexto Empresarial.....</b>	<b>15</b>
<b>Antecedentes Teóricos y Empíricos .....</b>	<b>18</b>
Definición de Felicidad según Autores .....	18
Factores o elementos de la felicidad.....	19
La felicidad y el bienestar psicológico según la psicología organizacional .....	21
Modelos de felicidad .....	23
Antecedentes Empíricos .....	28
<b>Diseño Metodológico .....</b>	<b>30</b>
Enfoque de investigación .....	30
Población .....	30
Tipo de Muestreo.....	31
Instrumento de recolección de datos .....	31
Sociodemográficos Recolectados.....	32
Consideraciones Éticas.....	34
<b>Resultados .....</b>	<b>35</b>
Datos Sociodemográficos.....	35
Reporte del índice de Felicidad .....	41
Correlaciones de las variables sociodemográficas y el índice de felicidad.....	43
Descriptivos de felicidad .....	48
<b>Discusión .....</b>	<b>51</b>
Conclusiones .....	54
<b>Referencias.....</b>	<b>58</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>64</b>

---

## Lista de Figuras

Figura 1. Visión y Misión.....	15
Figura 2. Estructura Organizacional .....	16
Figura 3. Estado Civil .....	35
Figura 4. Región donde reside .....	36
Figura 5. Tipo de Vinculación con la Empresa .....	37
Figura 6. Edad .....	37
Figura 7. Antigüedad en la Empresa .....	38
Figura 8. Sexo biológico con el que nació. ....	39
Figura 9. Cargo que desempeña en la empresa .....	39
Figura 10. Formación Académica .....	40



### Lista de Tablas

<b>Tabla 2.</b> .....	41
<b>Tabla 3.</b> .....	42
<b>Tabla 4.</b> .....	43
<b>Tabla 5.</b> .....	44
<b>Tabla 6.</b> .....	44
<b>Tabla 7.</b> .....	45
<b>Tabla 8.</b> .....	45
<b>Tabla 9.</b> .....	46
<b>Tabla 10.</b> .....	47
<b>Tabla 11.</b> .....	47
<b>Tabla 12.</b> .....	48

---

**Lista de Anexos**

Anexo 1 Aceptación propuesta de investigación empresarial.....	64
Anexo 2 Carta autorización para el uso de escalas .....	65
Anexo 3 Carta a gerente general Defender Ltda. ....	66



## **Relación entre el índice de Felicidad y Variables Demográficas en Empresa de Bucaramanga, Colombia**

### **Introducción**

La conexión entre la satisfacción en el entorno laboral y el rendimiento profesional ha sido investigada desde la década de 1930, en lo que se conoce como la hipótesis del trabajador feliz y productivo (HPW). Esta teoría ha generado un interés considerable, especialmente en las organizaciones modernas, debido a sus efectos positivos tanto en el individuo como en el ámbito corporativo, según Pryce-Jones y Lindsay (2014), estos beneficios han sido subrayados por estudios recientes de Qaiser et al. (2020) y Guzmán-Narciso et al. (2020). Este trabajo pretendió calcular el índice de felicidad para los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. El informe inició con la formulación del problema y la planificación, donde se describe la empresa en cuestión, junto con sus características generales, misión, visión y servicios que ofrece, además, se establecen la meta principal y los objetivos específicos del estudio, así como los antecedentes teóricos y empíricos relevantes.

El objetivo principal del estudio es analizar como las variables demográficas influyen en la percepción de la felicidad laboral. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, diseñado para medir el índice de felicidad laboral de los empleados de la empresa. Se empleó la escala de la felicidad laboral, una herramienta validada que permite evaluar diversos aspectos de la satisfacción en el trabajo. La muestra incluyó a 365 empleados, seleccionados de manera aleatoria para garantizar la representatividad de la población.

---

Los datos fueron recolectados a través de encuestas, que indagaron sobre diferentes variables demográficas (edad, estado civil, tipo de contrato, nivel educativo) y su relación con la percepción de felicidad en el entorno laboral. Posteriormente, se realizaron análisis estadísticos, incluyendo regresión y análisis de varianza, para identificar correlaciones significativas y diferencias entre grupos.

Finalmente, se detalló la metodología empleada en la investigación y los resultados obtenidos durante el proceso, cabe destacar que este proyecto no solo busca medir el índice de bienestar para los trabajadores de empresa, sino que también influye positivamente en la formación académica y profesional de los involucrados, los estudiantes de la maestría adquieren competencias prácticas y teóricas al aplicar sus conocimientos en un entorno empresarial real, lo que les permite desarrollar una visión integral de los retos organizacionales y proponer soluciones eficaces. La experiencia adquirida a lo largo del proceso de la investigación tiene la oportunidad de aplicar teoría en un contexto real, lo que les permite consolidar a los estudiantes los conocimientos en áreas como la gestión del talento humano, la psicología laboral y el análisis estadístico esto le contribuye a fortalecer las habilidades analíticas y críticas, esenciales para el futuro profesional.

---

## **Planteamiento del Problema**

El nivel de felicidad de un empleado guarda una relación directa con su nivel de productividad, respaldada por estudios científicos, ha impulsado a organizaciones, del sector público y del privado, a establecer departamentos especializados en la gestión de la felicidad, incluso incorporando roles como el de director de felicidad (Aranda Leyton, 2017). Se observa entonces, la presencia de directores de Felicidad en empresas como Google, Open English o Zappos, cuya función radica en estimular actividades de motivación, fortalecimiento e integración de equipos, además de promover los valores corporativos (Gaitan et al., 2015, p.15).

No obstante, en este contexto, la empresa de vigilancia y seguridad privada se enfrenta a la urgente necesidad de comprender y mejorar el índice de felicidad de sus trabajadores, el problema central radica en la falta de claridad sobre los factores específicos y variables claves, como la estabilidad contractual, las condiciones laborales, y las características demográficas de los empleos (edad, estado civil, nivel educativo). Esta problemática adquiere una relevancia crítica, dado que la satisfacción laboral no solo incide en la productividad, sino también en la retención de talento y en la percepción externa de la empresa, específicamente en la industria de la seguridad privada, caracterizada por desafíos particulares, se requiere una atención especial hacia la felicidad de los empleados para asegurar un entorno laboral saludable y sostenible. De esta manera, surgen el interrogante que hasta el momento carecen de respuesta precisa: ¿Cuál es el índice de felicidad de los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda.?

La importancia de esta investigación se fundamenta en la necesidad de abordar dicho interrogante y proporcionar a la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda.

---

información específica para mejorar la felicidad laboral de sus empleados, sin embargo, es necesario respaldar estas afirmaciones con datos teóricos o empíricos que den soporte a lo propuesto y aporten mayor claridad y profundidad al problema planteado, por tal motivo, la comprensión de esta dinámica permitirá a la empresa fomentar un ambiente laboral más positivo y fortalecer la calidad del empleo en el sector de la vigilancia privada.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la relación entre el índice de felicidad y las variables demográficas de los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda.?



## **Justificación**

Este es un proyecto que se centra en lograr calcular cuál es el índice de bienestar del personal operativo que se encuentra laborando actualmente empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. Esto es una investigación pertinente, tanto para la organización que se investiga como para el entorno laboral, esto es un proyecto desarrollado bajo un riguroso enfoque y un profundo análisis que garantiza la calidad de los resultados obtenidos.

Se busca tener un impacto que sea significativo en el ámbito social, debido a que si el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales es saludable, se puede garantizar la contribución al bienestar general de los empleados, que en consecuencia reduce drásticamente el estrés y como resultado aumenta la calidad de vida. Así tal cual lo señalan Pfeffer y Veiga (1999), si en la práctica se fomenta el bienestar, no solo hay un beneficio para el empleado, sino que es un beneficio que se extiende a la comunidad en general. Si se promueve un equilibrio saludable en cuanto a la fuerza laboral, se genera una sinergia que amplifica beneficios

Dentro de estos beneficios cabe destacar el aumento significativo de productividad, la reducción en los costos que se asocian a la rotación y/o al absentismo. Existe una correlación totalmente positiva entre los rendimientos económicos de una empresa y la satisfacción laboral de sus empleados, como mencionan harter, Schmidt y Keyes (2003)

Esta investigación ofrece la oportunidad de mejorar la gestión del talento humano a través de decisiones informadas que respondan a las necesidades del personal. Al hacerlo, no solo se beneficiara las empresas, si no también se contribuirá al avance de la industria de seguridad privada hacia un enfoque más humano y sostenible en la gestión de sus empleados, Los hallazgo específicos de estudio pueden tener un impacto significativo en la toma de

---

decisiones estratégicas y en el desarrollo de políticas que fomenten un entorno laboral más positivo

Los resultados aquí en esta investigación sirven como modelo que puede seguirse en los estudios futuros en el campo de gestión del talento humano. La implementación de estrategias que se basen en los hallazgos de esta investigación, harán un gran aporte para la ejecución de acciones que creen ambientes laborales más saludables y a su vez productivos. Esto influye directamente en la estabilidad de las operaciones de las empresas, pues está relacionado el resultado de un equipo que se encuentra satisfecho y motivado al éxito a corto, mediano y largo plazo, tal como es mencionado por Robbins y Judge (2019)

Al examinar la relación entre los factores sociodemográficos y la felicidad laboral, la investigación teóricamente contribuye al cuerpo de conocimiento existente. Sin embargo, esta área de estudio aún requiere mayor profundidad en contextos particulares, como el de la seguridad privada. Los hallazgos pueden ampliar el marco teórico del bienestar laboral para futuras investigaciones en sectores similares.

---

## **Objetivos del Proyecto**

### **Objetivo General**

Explorar la relación entre el indicador de la felicidad y las variables sociodemográficas para los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la muestra de los participantes del estudio.
- Medir el índice de la felicidad reportado por los participantes de la empresa de seguridad.
- Verificar la interacción entre las variables sociodemográficas y el indicador de felicidad.



## Contexto Empresarial

La empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. es una firma con sede en Colombia que se especializa en la provisión de servicios de seguridad privada, su creación data del 25 de julio de 2002, y su actividad comercial comenzó el 2 de diciembre del mismo año, inicialmente situada en el complejo comercial Omnicentro, su sede principal ha estado ubicada en el barrio San Alonso de Bucaramanga, Colombia, durante los últimos 8 años, la empresa ha recibido la aprobación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para operar a nivel nacional hasta el año 2030.

La sede principal de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. se encuentra en la Cra 29 No 18-57, en el barrio San Alonso de Bucaramanga, Colombia. La empresa se dedica a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en modalidades fija, móvil, escolta a mercancías, personal y vehículos, tanto con como sin medio canino y a través de medios tecnológicos. Además, ofrece servicios conexos de consultoría, asesorías e investigaciones en el campo de la seguridad (ver figura 1).

### Figura 1

#### *Elementos de la planeación de la empresa*

##### **Misión**

Ser una organización líder en el ofrecimiento de servicios en el área de la Vigilancia y Seguridad Privada, con objeto de Prevenir, Proteger Y Preservar el bienestar, ante los existentes riesgos incluyendo personas, bienes o mercancías, que se encuentran bajo nuestra protección y custodia, utilizando las competencias intelectuales, físicas, éticas y sociales, de nuestro equipo humano y toda la tecnología disponible, para lograr ofrecer a nuestra clientela un servicio profesional, eficaz, oportuno que garantice una seguridad que logre satisfacer las necesidades que tiene el cliente erradicando y contrarrestando cualquier ataque o agresión por parte de la delincuencia común y organizada.

##### **Visión**

Ser una Empresa líder en servicio del sector de la Seguridad y Vigilancia Privada, en continuo desarrollo y con presencia Multinacional, que se destaque por proporcionar una excelente calidad de servicio a sus clientes, en la modalidad de vigilancia fija, móvil, escoltas a personas, vehículos, bienes o mercancías, medio canino a través de medios tecnológicos, aplicando la actualización tecnológica; caracterizándose con el desempeño, calidad, eficiencia y seguridad, motivando el talento humano y ampliando las oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados.

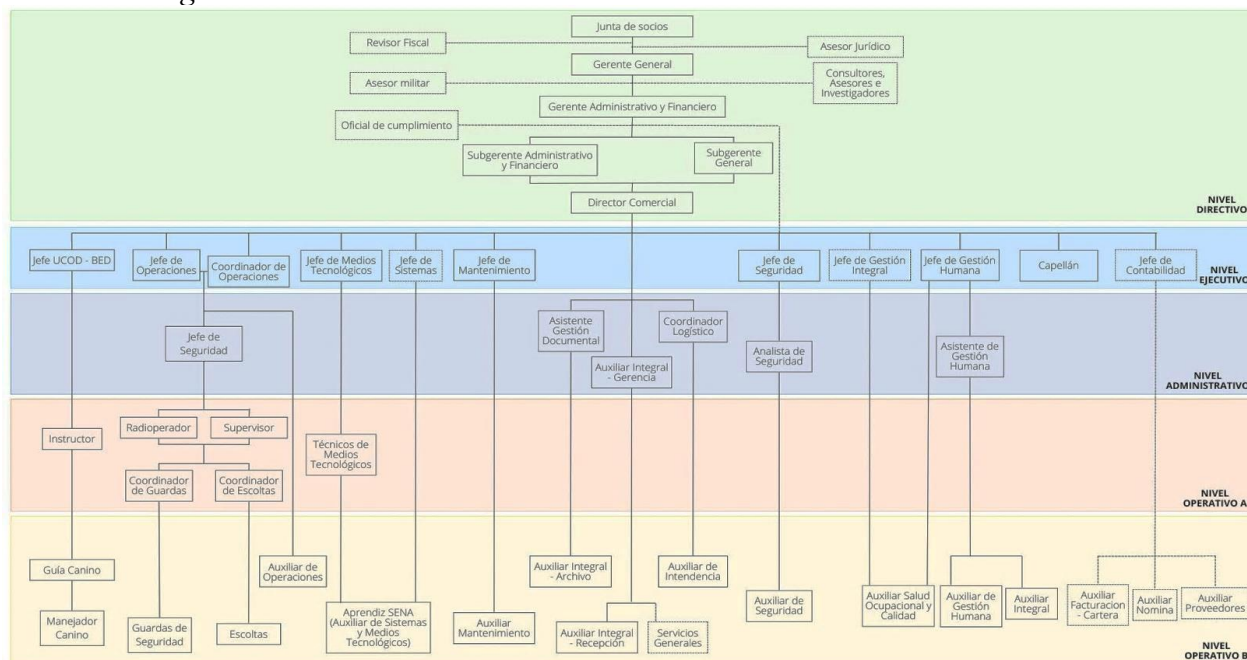
*Nota:* Elaboración propia

---

La empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda., desempeña un papel fundamental en la industria de seguridad privada en Colombia. Sus servicios no solo garantizan la protección de bienes y personas, sino que también contribuye al bienestar social y económico de la región. Además de ofrecer seguridad, impulsa la creación de empleo, brindando oportunidades laborales a personas de diversas formaciones y experiencias, lo que promueve el desarrollo económico local. Su enfoque integral y capacidad de adaptación la posiciona como actor clave en el fortalecimiento de la seguridad privada en el país.

La empresa cuenta con un equipo directivo encargado de la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de las operaciones. La estructura organizacional incluye áreas como administración, recursos humanos, operaciones, ventas y seguridad, se cuenta con gerentes de cada área y un director general que supervisa el funcionamiento general de la empresa (Figura2).

**Figura 2**  
*Estructura Organizacional*



Fuente: tomado de Defender Ltda. (2024).

Frente al tipo de clientes, la empresa proporciona servicios de seguridad y vigilancia a una variedad de clientes, que incluyen empresas, industrias, instituciones financieras, entidades gubernamentales, residencias privadas y eventos especiales.

Con respecto a las estrategias o programas relacionados al tema de Felicidad Laboral, la organización reconoce la importancia del bienestar de sus empleados para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo, algunas de las estrategias o programas de bienestar que implementan para promover la felicidad laboral incluyen:

1. Programas de reconocimiento y recompensas por desempeño excepcional. Establecen incentivos y premios para empleados que demuestran un desempeño excepcional, lo que refuerza la motivación, también fortalece su auto estima y sentido de pertenencia.
  2. Capacitación y desarrollo profesional para promover el crecimiento personal y laboral. Ofrece formación continua lo que mejora su satisfacción personal y laboral de sus empleados, lo que mejora su satisfacción y reduce la rotación de personal
  3. Flexibilidad en los horarios de trabajo para favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se implementan políticas de flexibilidad en los horarios que permiten un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, reduciendo el estrés y mejora la calidad de vida de los empleados.
  4. Fomento de la comunicación abierta y el trabajo en equipo. Se promueven canales de comunicación abiertos donde los empleados pueden expresar sus ideas, inquietudes y
-

sugerencias que refuerzan la confianza y colaboración fortaleciendo las relaciones interpersonales y cohesión.

5. Implementación de actividades de integración y recreativas para fortalecer el sentido de pertenencia y camaradería entre los empleados. Se organizan eventos y actividades donde se promueva el sentido de pertenencia y camaradería, lo que ayuda a crear un ambiente laboral más ameno y agradable.

### **Antecedentes Teóricos y Empíricos**

El propósito de los antecedentes teóricos y empíricos es proporcionar una base sólida que oriente la investigación sobre el índice de felicidad. Estos antecedentes ayudan a contextualizar y comprender la complejidad del concepto de felicidad desde diferentes perspectivas, lo que permite diseñar una intervención adecuada y efectiva para mejorar el bienestar laboral. De esta manera, las soluciones planteadas se fundamentan en estudios previos que han demostrado la importancia de la felicidad en la satisfacción laboral, la productividad y la retención del talento.

Para conocer la problemática y los aspectos clave que requieren intervención en el proyecto, se exponen los conceptos principales y los modelos de referencia que fundamentan la propuesta de intervención de esta investigación. Estos elementos proporcionan antecedentes teóricos, empíricos que respalda la forma en que se abordará la intervención y se diseñarán las soluciones pertinentes.

### **Definición de Felicidad según Autores**

Según la investigación de Álvarez Ramírez (2012), la felicidad se caracteriza como un concepto multidimensional, abarcando aspectos biológicos, psicológicos, socioculturales, con

---

elementos estables y transitorios, en lugar de ser unidimensional. Además, el autor resalta que la naturaleza de la felicidad puede presentar contradicciones o paradojas. Por su parte, Layard (2011) la felicidad es un estado en el que las personas experimentan bienestar tanto psicológico como emocional, caracterizado por sentimientos de satisfacción, alegría y un sentido de propósito en sus vidas.

Entre tanto, Helliwell et al. (2019) describen que la felicidad es un estado de bienestar subjetivo que abarca la satisfacción, la presencia de las emociones positivas y la reducción de emociones negativas en el día a día. No obstante, según Diener et al. (2021), la felicidad se puede entender como la percepción de que la vida es buena y se encuentra acompañada de emociones positivas y un sentido general de satisfacción.

### **Factores o elementos de la felicidad**

Epicuro, un filósofo griego del siglo IV, sostenía que la felicidad era el objetivo final de la vida humana, alcanzada a través de la búsqueda del placer. La verdadera felicidad se encontraba en la ausencia de dolor físico (aponía) y en la paz mental (ataraxia), que lograban al eliminar miedos irracionales y deseos innecesarios. Epicuro creía que los sufrimientos humanos provenían, en gran medida, del temor a fenómenos naturales y sobrenaturales, como la muerte y los dioses, así como de la búsqueda de placeres efímeros e insatisfechos.

Para vivir una vida feliz, Epicuro proponía una existencia simple, basada en la autosuficiencia, la amistad y la reflexión filosófica, que liberan a la persona de la ansiedad, conduciendo a una existencia plena y equilibrada. El autor argumenta que "la ausencia de dolor y la paz mental son los fundamentos de la felicidad, y ambos se logran viviendo de manera simple,



satisfaciendo los deseos naturales y necesarios, y eliminando el miedo a la muerte y a los dioses" (Epicuro, 1996, p. 32).

Aunque Epicuro escribió hace más de dos mil años, sus conceptos tienen resonancia en teorías contemporáneas de la felicidad. En la psicología positiva, por ejemplo, se valora la importancia de factores como las relaciones interpersonales, el propósito de la vida y el bienestar subjetivo, todos alineados con los principios de Epicuro.

Epicuro (1996) consideraba que la felicidad es el fin último de la vida, y esta se alcanza mediante la búsqueda del placer entendido como la ausencia de dolor físico (aponía) y la paz del alma (ataraxia). Él creía que la mayoría de los sufrimientos humanos provenían de deseos innecesarios y del miedo a fenómenos naturales y sobrenaturales, como la muerte y los dioses.

Para Epicuro, una vida feliz se basa en la autosuficiencia, la amistad, y la reflexión filosófica, que permiten a la persona liberarse de miedos irracionales y de la ansiedad, conduciendo a una existencia plena y equilibrada. El autor argumenta que "la ausencia de dolor y la paz mental son los fundamentos de la felicidad, y ambos se logran viviendo de manera simple, satisfaciendo los deseos naturales y necesarios, y eliminando el miedo a la muerte y a los dioses" (Epicuro, 1996, p. 32).

Desde otra perspectiva, según (Seligman, 2016) reconocido como el padre la psicología positiva, quien es quizás uno de los autores que más ha trabajado el concepto de felicidad, la resume en cinco elementos:

1. P (Positive emotions) Emociones Positivas: Se relaciona con la cantidad de palabras y emociones positivas que experimentamos a lo largo del día. Cuanto más predominen las emociones positivas sobre las negativas, mayor será nuestro bienestar.
-

2. E (Engagement) Involucramiento: Consiste en la capacidad de comprometerse de manera positiva con las actividades diarias, incluso si inicialmente parecen poco placenteras. Al utilizar nuestras fortalezas en estas situaciones, podemos aumentar nuestro nivel de bienestar.
3. R (Relationship) Relaciones: El manejo constructivo de las relaciones interpersonales también contribuye a mantener un alto nivel de bienestar.
4. M (Meaning) Significado: Sentir que formamos parte de algo más grande que nosotros mismos es crucial para el bienestar emocional.
5. A (Accomplishment) Logro: La percepción de ser capaces de lograr cosas es esencial. Aquellos que tienen éxito suelen poseer una gran determinación y resistencia, sin rendirse fácilmente.

### **La felicidad y el bienestar psicológico según la psicología organizacional**

El bienestar psicológico se describe como una variable multidimensional que se refiere a la capacidad personal y de crecimiento de un individuo, donde se observan indicadores positivos de funcionamiento, se destaca que el concepto se centra en las condiciones y la calidad de vida de una persona (Véliz et al, 2017).

Por otro lado, Seligman (2016) identificó la psicología positiva como la teoría del bienestar, basándose en la noción de felicidad auténtica, la cual se origina en emociones positivas, compromiso y un sentido de propósito en la vida. Sin embargo, Arboleda (2015) considera que la psicología positiva es el campo de estudio que aborda la intervención en las dificultades identificadas en la investigación psicológica, así como en las variables psicopatológicas estudiadas.

---

Según Díaz y Sánchez (2018), en la actualidad existen cinco modelos teóricos primordiales del bienestar psicológico: el modelo tético, de los requisitos, situacional, de la adaptación y las discrepancias estos autores consideran los aportes de estos modelos de la siguiente manera: Las teorías universalistas, también conocidas como teorías téticas, resaltan que el logro de objetivos y la satisfacción se produce al satisfacer necesidades básicas y aprendidas, tanto del ciclo vital como emocionales, moderadas por el aprendizaje, el desarrollo evolutivo y las características individuales.

La psicología positiva he emergido como un campo crucial dentro de la psicología organizacional, enfocado en el bienestar y la felicidad en el entorno laboral. A diferencia de enfoques tradicionales que se centran en resolver problemas o patologías, la psicología positiva pone énfasis en promover los aspectos positivos de la vida humana, como el bienestar, la satisfacción y el desarrollo personal, en el contexto laboral, esta rama de la psicología proporciona herramientas y teorías que permiten a las organizaciones crear ambientes más saludables y productivos que fomentan la felicidad y el bienestar, basados en la satisfacción emocional y psicológica de sus empleados.

Desde una perspectiva más tradicional, las variables psicopatológicas han sido el foco central de la psicología clínica, estas variables incluyen factores como la ansiedad, la depresión, el estrés y otros trastornos mentales que afectan el bienestar y funcionalidad de una persona. En este contexto, las intervenciones psicológicas se centran en diagnosticar y tratar estas condiciones para aliviar el sufrimiento de los individuos. Por ejemplo, alguien puede no estar deprimido, pero tampoco sentirse satisfecho con su vida o feliz.

---

Este enfoque resalta la importancia de trabajar en ambos extremos del espectro: reducir los síntomas negativos mientras se promueve el crecimiento y el bienestar. La psicología positiva juega un rol clave en este proceso, ya que aporta herramientas para mejorar la calidad de vida de las personas más allá de la simple ausencia de malestar.

## **Modelos de felicidad**

### ***La Felicidad Subjetiva***

Se refiere a la evaluación personal que cada individuo hace de su propio bienestar y satisfacción con la vida, influenciada por la percepción que las personas tienen sobre las emociones, relaciones y logros. En otras palabras, la felicidad no depende únicamente de circunstancias externas, sino de cómo las personas interpretan y responden a sus circunstancias en su vida diaria.

Para medir la felicidad subjetiva, se han desarrollado varias escalas y herramientas que permiten cuantificar este estado subjetivo en diferentes poblaciones y contextos. A continuación, se describen algunas herramientas más utilizadas:

La escala fue desarrollada por Lyubomirsky y Lepper (1999) y es una herramienta utilizada para medir el nivel de felicidad percibida por un individuo. Esta escala se basa en la premisa de que la felicidad es un estado subjetivo y que puede ser evaluada mediante el autoinforme de las personas. Los componentes principales de la Escala de Felicidad Subjetiva incluyen: el nivel de satisfacción con la vida, el nivel de afecto positivo y el nivel de afecto negativo.

---

### ***Escala de Felicidad Subjetiva versión chilena***

La escala de felicidad subjetiva versión chilena, desarrollada (Vera-Villarroel et al., 2011), es una adaptación de la escala de felicidad subjetiva original de Lyubomirsky y Lepper (1999), específicamente diseñada y validada para la población chilena. Esta versión de la escala busca capturar el nivel de felicidad percibida por individuos en Chile, tomando en cuenta sus particularidades culturales y sociales. Los elementos fundamentales de la Escala de Felicidad Subjetiva versión chilena son similares a los de la versión original, pero pueden incluir ajustes o cambios lingüísticos para adaptarse mejor a la población chilena. Estos componentes pueden incluir: el nivel de satisfacción con la vida, el nivel de afecto positivo y el nivel de afecto negativo.

### ***Escala Factorial de Felicidad***

La escala factorial de felicidad, desarrollada por Alarcón en 2006, es una herramienta diseñada para evaluar la felicidad desde una perspectiva multidimensional, reconociendo que este estado emocional puede ser influenciado por diversos factores. A diferencia de otras escalas que se centran en la felicidad como un constructo unidimensional, esta escala busca capturar las diferentes dimensiones que contribuyen a la experiencia global de la felicidad. Los aspectos más importantes de la escala factorial de felicidad incluyen:

- Dimensiones de la Felicidad: Esta escala identifica varias dimensiones de la felicidad, que pueden incluir aspectos como el bienestar emocional, el sentido de propósito en la vida, la satisfacción con las relaciones personales, el logro de metas y el bienestar físico y material
-

- **Ítems de la Escala:** La escala incluye una serie de ítems o preguntas diseñadas para medir cada una de las dimensiones identificadas. Estos ítems pueden abarcar aspectos como la frecuencia de emociones positivas y negativas experimentadas, la satisfacción con diferentes aspectos de la vida y la percepción de logros y metas alcanzadas.
- **Puntuación y Evaluación:** Aquellos que participaron han respondido a cada ítem utilizando una escala de respuesta que generalmente varía desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo" o mediante una escala de frecuencia. Posteriormente, se calculan las puntuaciones totales y/o por dimensiones para evaluar el nivel de felicidad percibida en cada área específica y en general.

### ***Escala de Felicidad de Lima***

La Escala de Felicidad de Lima es una herramienta desarrollada por el investigador Jorge Ecurra Medrano en el año 2000 para medir la percepción de felicidad en la población de Lima, Perú. Esta escala consta de 27 ítems que evalúan diversos aspectos relacionados con la felicidad y el bienestar emocional.

Los ítems de la Escala de Felicidad de Lima abordan una variedad de áreas que influyen en la percepción de la felicidad, esto incluye aspectos emocionales, sociales, contextuales y cognitivos. Los participantes responden a cada ítem utilizando una escala de respuesta que generalmente varía desde “totalmente de acuerdo” hasta "totalmente en desacuerdo", o utilizando una escala de frecuencia que indica con la frecuencia que experimentan algunas emociones o situaciones.

---

### ***Escala para Medir Felicidad en el Trabajo***

La escala para medir la felicidad en el trabajo desarrollada por Lutterbie y Pryce-Jones en 2013 es conocida como "The Happiness at Work Scale". Esta herramienta fue diseñada para evaluar el nivel de felicidad o bienestar en el contexto laboral. Es importante destacar que el trabajo puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional de las personas, y esta escala busca capturar esta dimensión específica de la felicidad.

La escala está diseñada para medir diversos aspectos relacionados con la felicidad y el bienestar en el lugar de trabajo, incluyendo la satisfacción laboral, el sentido de propósito, la relación con los colegas y superiores, el equilibrio entre vida laboral y personal, entre otros. Algunos de los aspectos importantes de esta escala incluyen son: (1) satisfacción laboral, (2) relaciones interpersonales en el trabajo, (3) sentido de propósito y significado, (4) equilibrio entre vida laboral y personal, (5) sensación de logro y reconocimiento, Y (6) bienestar emocional en el trabajo.

Estos aspectos son fundamentales para comprender la experiencia de felicidad en el trabajo de los individuos, así como para identificar áreas de fortaleza y áreas que podrían necesitar mejorar en el entorno laboral. La Escala para Medir Felicidad en el Trabajo proporciona una herramienta estructurada y validada para evaluar estos aspectos y promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio

La escala ofrece una estructura clara y validada que permite a las organizaciones obtener datos precisos sobre el bienestar de sus empleados. Al identificar áreas específicas de satisfacción y malestar, las empresas pueden implementar estrategias focalizadas para mejorar la experiencia laboral. Por ejemplo, si los resultados indican una baja en la satisfacción con el equilibrio entre

---

vida laboral y personal, los empleadores pueden tomar medidas para promover políticas de flexibilidad laboral o mejorar las condiciones de trabajo.

El objetivo principal de la escala de felicidad en el trabajo no solo es permitir el bienestar emocional de los empleados, sino que actué como una herramienta de diagnóstico para generar cambios organizacionales que promuevan un ambiente laboral más saludable, productivo y gratificante.

### ***Estudios relacionados con felicidad en el ámbito laboral***

La literatura indica una relación entre la felicidad en el trabajo, los beneficios para la salud mental y varios rasgos adaptativos de personalidad, el indicador inicial relacionado suele ser la satisfacción de vida, la cual se ve influenciada por factores ambientales, del entorno y características individuales, Olivares (2018) destaca la importancia de la felicidad en entornos laborales, considerándola esencial en la integración social, el sentido de la vida personal, la participación ciudadana y el progreso material, en medio de la segmentación y fragmentación de las profesiones. A pesar de estas consideraciones, Clapp et al. (2021) observan que las condiciones laborales en las empresas no siempre promueven el bienestar de los trabajadores.

Pérez & Galdos (2019) describen la felicidad como la evaluación individual de la vida en términos cognitivos y afectivos, empleándola para fomentar emociones positivas con el propósito de generar impactos positivos en la vida. La felicidad en el trabajo es crucial en la calidad de vida, personal y profesional, al relacionarse con los objetivos, la mejora de la productividad, el desarrollo organizacional y las motivaciones de los trabajadores. Además, se destaca que la felicidad en el entorno laboral contribuye a una mejor calidad y esperanza de vida, así como a una mejora en la calidad del trabajo realizado (Nader et al., 2014; Jiménez Sierra et al., 2020).

---

## **Antecedentes Empíricos**

Investigaciones como la de (Freites et al., 2018) indican que disciplinas como la psicología han realizado contribuciones significativas al sector empresarial, demostrando que para aumentar la productividad es esencial implementar acciones que analicen y comprendan el bienestar y la felicidad de los trabajadores. Aunque la literatura ha explorado el concepto de felicidad durante mucho tiempo, los estudios de análisis de la felicidad laboral han surgido recientemente, como el de Baltonado y Lezama (2020), quienes examinan el nivel de felicidad laboral en mujeres emprendedoras de una ciudad de Perú, con la participación de 385 mujeres, identificando un alto nivel de felicidad laboral.

En el ámbito nacional, Pineda et al, (2018) llevaron a cabo un estudio, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño instrumental. Esto les concedió la oportunidad de identificar índices de ajuste semejantes a las seis dimensiones originales y un factor de segundo orden, denominado bienestar, el estudio explicó que el instrumento es apropiado para evaluar el constructo, ya que tiene propiedades psicométricas de confiabilidad y validez para medir el bienestar psicológico en jóvenes colombianos. Además, la escala mostró una estructura similar a la propuesta por Ryff en su versión original.

Así mismo, en la capital de Colombia, Bogotá, el trabajo de grado denominado realizado por Álvarez Rodríguez et al. (2017), concluyó que los trabajadores captan la felicidad en el trabajo desde diferentes ángulos, es decir, es subjetivo para cada persona.

En otro estudio, Agudelo y Vásquez (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo principal era explorar el bienestar psicológico, la recompensa laboral y la responsabilidad organizacional entre los empleados. La población objetivo consistió en 88 empleados, de los que

---

se obtuvo una muestra final de 58. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional.

Por otro lado, Oblitas et al. (2016) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue evaluar el impacto del mindfulness y el qi gong en el estado de salud, bienestar psicológico, recompensa vital y etapas de estrés laboral en un grupo de trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa (Barranquilla). La muestra fue constituida por 52 trabajadores y se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño pre-experimental con medidas pre-test y post-test. Los hallazgos de este estudio confirmaron los beneficios del mindfulness y el qi gong en el estado de salud, lo que conlleva a un aumento en la satisfacción y el bienestar.

Un estudio relevante es el de Erazo y Riaño (2021), que analiza la felicidad laboral en docentes de escuelas en la ciudad de Manizales con una muestra de 230 personas, encontrando un nivel moderado de felicidad laboral y diferencias significativas en aspectos demográficos (como género y edad) y laborales (nivel de formación y tipo de contratación).

Finalmente, en la ciudad de Santa Marta, en un estudio realizado por Jiménez-Sierra et al., (2021) cuyo objetivo principal fue establecer el índice de felicidad laboral de aquellas empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Santa Marta (Colombia), pudo asegurar que la felicidad es un elemento de la realidad de las empresas, subvalorado el cual, está asociado más a las condiciones personales de los individuos fuera del ambiente laboral.

---

## **Diseño Metodológico**

### **Enfoque de investigación**

El enfoque que se implementa en la presente investigación es de tipo cuantitativo, que se puede definir como el estudio que determina la fuerza de asociación o correspondencia entre variables, sus generalidades y objetividad de las respuestas a través de una muestra para hacer deducción a una población de la cual toda muestra procede (Pértega Díaz & Pita Fernández, 2002).

### **Método**

La investigación descriptiva se centró en describir las características de un fenómeno o población sin manipular variables, donde se buscó identificar las características y del fenómeno de la felicidad en el trabajo. Tomando en consideración, lo propuesto por Creswell (2014) este método permite explicar las características de una población y del fenómeno analizando los datos reportados por los trabajadores.

### **Población**

Población de estudio incluye a todos los empleados de la de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. La población es diversa, abarcando una variedad de roles, niveles jerárquicos y departamentos dentro de la empresa. Entender las diferencias en la percepción de la felicidad laboral entre estos distintos grupos es fundamental para obtener una comprensión integral del bienestar laboral en la organización.

---

## **Tipo de Muestreo**

Muestreo a conveniencia: La empresa autorizo realizar la recolección de datos a 365 colaboradores. El muestreo a conveniencia se aplica en situaciones donde el investigador selecciona a los participantes basándose en su fácil accesibilidad y disponibilidad para participar en el estudio. Este tipo de muestreo es comúnmente utilizado en investigaciones exploratorias, estudios piloto, o cuando el tiempo, los recursos, o el acceso a una población específica son limitados.

## **Instrumento de recolección de datos**

La aplicación de Escala de Felicidad Laboral en la investigación en la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. proporciona una metodología robusta y confiable para evaluar la felicidad de los trabajadores. Para ello se empleó, la Escala de Felicidad Laboral, desarrollada por Lutterbie y Pryce-Jones, el cual define la felicidad en el contexto laboral como un estado de bienestar subjetivo que resulta de la combinación de sentimientos positivos, satisfacción con la vida y el sentido de propósito que un individuo experimenta en su trabajo.

Según los autores de la escala, la felicidad no solo se refiere a la experiencia de emociones positivas en el trabajo, sino también a la percepción de que el trabajo tiene un significado, proporciona oportunidades de crecimiento, y se realiza en un ambiente de apoyo y reconocimiento. Además, esta escala evalúa aspectos como la satisfacción con el trabajo, el compromiso y la motivación. Su uso en entornos corporativos ha demostrado ser efectivo para identificar factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo y para guiar intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar laboral.

---

Índice de confiabilidad: El índice de confiabilidad de esta escala se mide usando el coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de los ítems que componen la escala, en el caso de la Escala de la Felicidad en el Trabajo de Lutterbie y Pryce-Jones, se reporta típicamente que el alfa de Cronbach está en un rango de 0.80 a 0.90, lo que sugiere una alta consistencia interna y, por lo tanto, una fiabilidad robusta.

### **Sociodemográficos Recolectados**

Los datos sociodemográficos nos permiten describir las características de la muestra y entender cómo estas características pueden influir en las variables de interés. A continuación, se presentan los datos sociodemográficos empleados, así como su importancia en la investigación:

#### ***Edad***

- **Análisis de Etapas de Vida:** Permite examinar cómo las necesidades y expectativas laborales cambian con la edad, por ejemplo; los empleados más jóvenes pueden estar más enfocados en el crecimiento profesional, mientras que los empleados mayores pueden valorar más la estabilidad y el reconocimiento.

#### ***Antigüedad en la Empresa***

- **Evaluación de Compromiso y Lealtad:** Analiza cómo la duración del empleo influye en el compromiso y la satisfacción. Los empleados con más antigüedad pueden tener una mayor lealtad y un sentido de pertenencia más fuerte.
- **Identificación de Necesidades de Retención:** Permite identificar a los empleados que podrían necesitar incentivos para quedarse y evitar la rotación, así como entender cómo la antigüedad afecta la percepción del ambiente laboral.

#### ***Sexo Biológico con que Nació***

- **Estudio de Igualdad de Género:** Ayuda a analizar cómo el género puede influir en la experiencia laboral y en la percepción del trato justo, las oportunidades y el reconocimiento.
-

- Desarrollo de Políticas Inclusivas: Informa sobre la necesidad de políticas y prácticas inclusivas y de igualdad de oportunidades para todos los géneros en el lugar de trabajo.

### ***Cargo que Desempeña en la Empresa***

- Evaluación de Responsabilidades y Estrés: Permite analizar cómo diferentes roles y responsabilidades afectan la satisfacción laboral y el bienestar. Los cargos de liderazgo pueden tener diferentes desafíos y niveles de estrés en comparación con roles operativos.
- Adaptación de Estrategias de Motivación: Facilita el diseño de estrategias específicas de motivación y reconocimiento adaptadas a las necesidades y expectativas de cada nivel jerárquico.

### ***Formación Académica***

- Relación con las Expectativas Profesionales: Examina cómo el nivel educativo influye en las expectativas y en la percepción de oportunidades de desarrollo profesional.
- Diseño de Programas de Capacitación: Ayuda a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo profesional basadas en el nivel educativo de los empleados, optimizando la inversión en formación.

El diseño metodológico presenta varias limitaciones que podrían afectar los resultados y conclusiones de la investigación sobre la felicidad laboral en la empresa de seguridad. En primer lugar, el uso de muestreo o conveniencia introduce un sesgo de selección, ya que los participantes son elegidos por accesibilidad, lo que puede resultar en una muestra no representativa de toda la población de empleados. Esto limita la generalización de los hallazgos. Además, la falta de aleatorización dificulta interferir las relaciones causales y puede llevar a conclusiones erróneas sobre el bienestar laboral.

La dependencia de auto informes también puede influir en la validez de los datos, ya que los participantes podrían proporcionar respuestas que consideran socialmente aceptables, lo que podría subestimar la insatisfacción laboral. Por otra parte, aunque la escala de felicidad laboral es

---

confiable, su enfoque en aspectos subjetivos podría no reflejar completamente factores contextuales que afectan la percepción de felicidad. Así mismo, el análisis de variables sociodemográficas puede no capturar la complejidad de sus interacciones, lo que limita la comprensión integral del fenómeno. Estas limitaciones deben ser considerados al interpretar los resultados y hacer recomendaciones.

### **Procesamiento de datos**

Se realizó un análisis estadístico descriptivo el cual proporcionó una visión general de las características básicas de los datos implementando, a partir de herramientas estadísticas de correlación para poder validar si existe alguna relación entre las variables analizadas.

### **Consideraciones Éticas**

La presente investigación, se perpetró cumpliendo los lineamientos éticos determinados por la Asociación Americana de Psicología (2019) y las sugerencias del Consejo Nacional de Investigaciones. Estos lineamientos garantizan que los estudios se realicen de manera ética y responsable, protegiendo los derechos de los participantes, por lo cual se cuenta con una carta de aceptación de propuesta de investigación empresarial (Ver anexo 1), Carta autorización para el uso de escalas (Ver anexo 2). Y Carta a gerente general de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. (Ver anexo 3) así como un consentimiento informado el cual es aceptado por los empleados de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda., al momento de realizar las encuestas solicitadas.

---

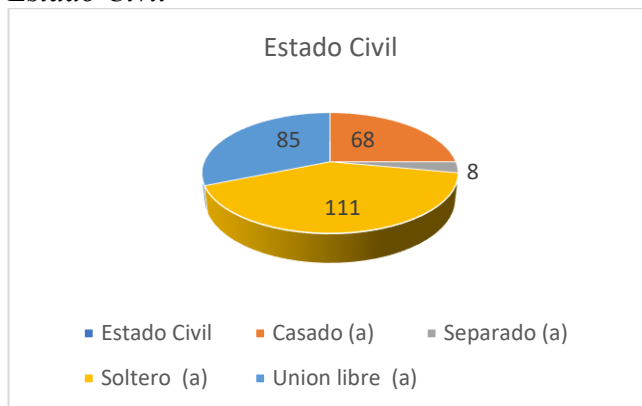
## Resultados

A continuación, se presentan un análisis detallado de los datos sociodemográficos de los empleados. El objetivo es proporcionar una visión comprensiva sobre las características demográficas y profesionales de la fuerza laboral, y esto como puede influir en la percepción de la felicidad en el trabajo. En este sentido, se presentan los resultados de la investigación realizada correspondientes al objetivo uno

### Datos Sociodemográficos

En la figura 3 la distribución del estado civil de los empleados proporciona información clave sobre las responsabilidades personales y posibles necesidades de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Esta figura revela la proporción de empleados casados, separados, solteros, unión libre, permitiendo una comprensión más detallada del perfil demográfico y como esta puede afectar su bienestar y su percepción en el entorno laboral.

**Figura 3**  
*Estado Civil*

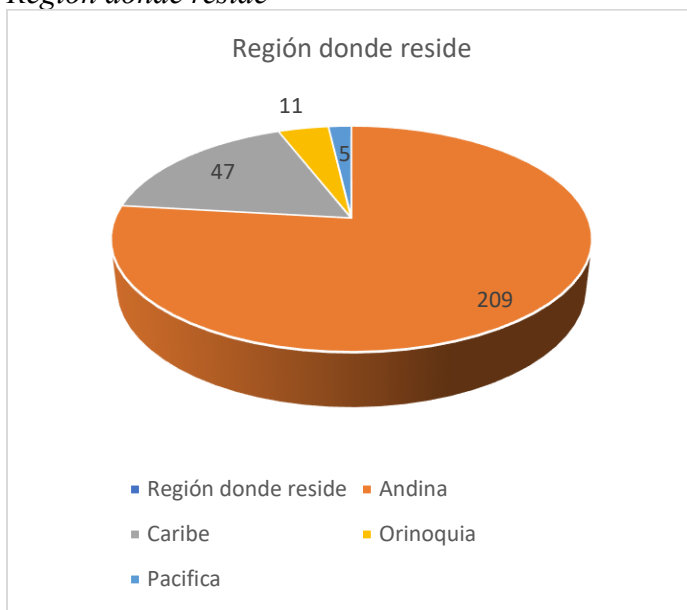


Nota: Elaboración propia

---

La figura 4 muestra la región de residencia de los empleados destaca la dispersión geográfica del personal. Este dato de la ubicación geográfica puede tener un impacto significativo en las condiciones laborales y en la satisfacción general debido a factores como las distancias al lugar del trabajo y costo de vida en diferentes regiones.

**Figura 4**  
*Región donde reside*

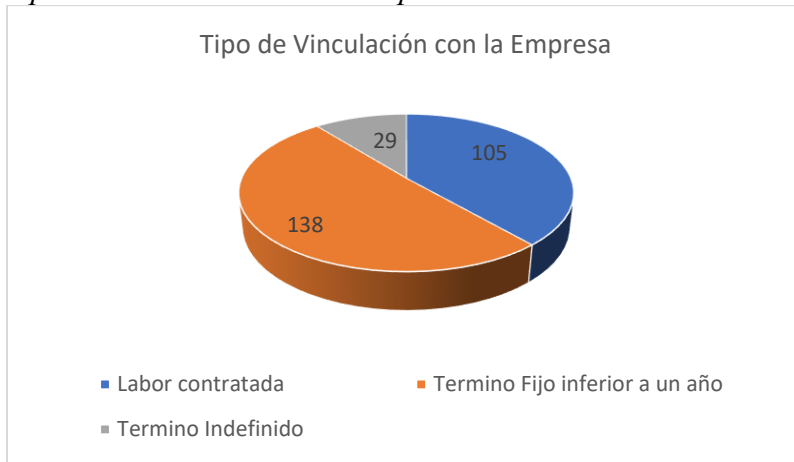


Nota: Elaboración propia

En la figura 5 se detalla el tipo de vinculación laboral que cada empleado tiene en la empresa, nos ofrece una perspectiva sobre la estabilidad laboral y las formas predominantes en la organización. Esta información es crucial para evaluar la estabilidad laboral y su relación con la percepción de felicidad en el trabajo y las posibles áreas de mejora en la gestión del personal

---

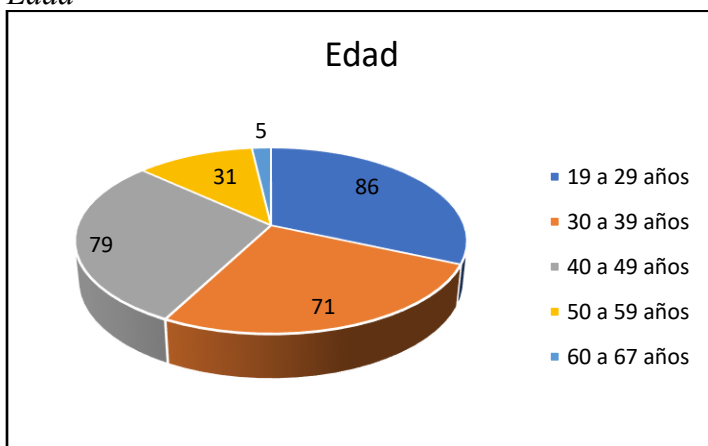
**Figura 5**  
*Tipo de Vinculación con la Empresa*



Nota: Elaboración propia

La figura 6 la edad de los empleados es un indicador importante para evaluar la experiencia y el potencial de desarrollo dentro de la empresa. La distribución etaria presentada en esta figura ayuda a identificar las tendencias en la fuerza laboral y las necesidades de capacitación y desarrollo profesional.

**Figura 6**  
*Edad*

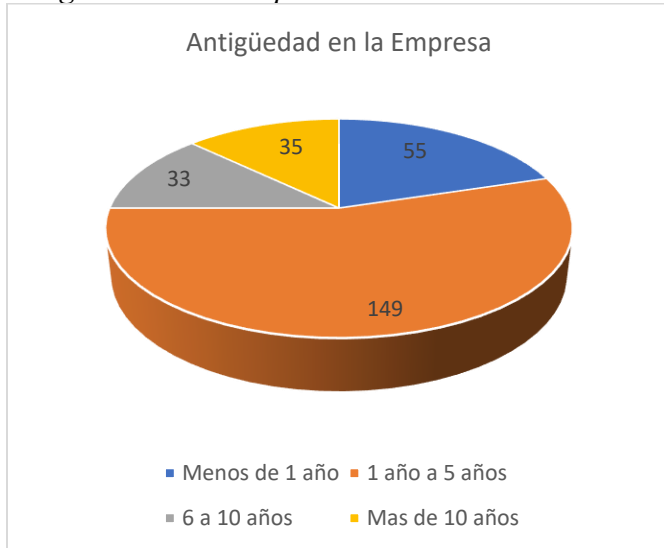


Nota: Elaboración propia



La figura 7 refleja la antigüedad en la empresa proporciona una visión de la retención de talento y la experiencia acumulada. Esta figura ilustra los años de servicio de los empleados, lo que permite evaluar la percepción de seguridad laboral y la satisfacción con el empleo, siendo un factor clave en la felicidad laboral.

**Figura 7**  
*Antigüedad en la Empresa*



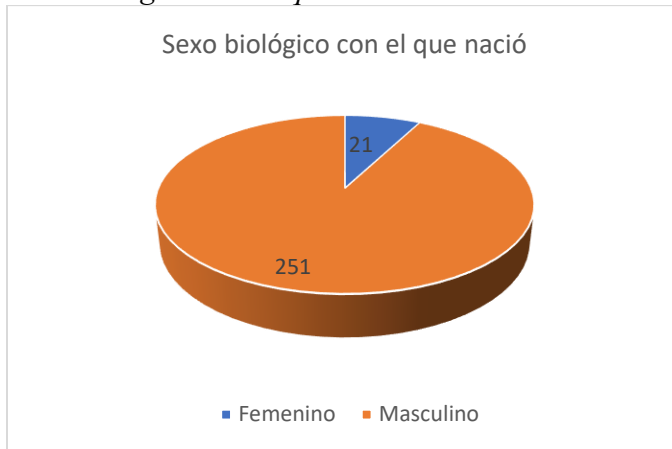
Nota: Elaboración propia

La figura 8 proporciona información sobre el sexo biológico con el que nacieron los empleados proporciono información sobre la diversidad de género en la empresa. Esta variable pudo ayudar a analizar las diferencias en la percepción del ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo personal y las políticas de inclusión en la organización.



**Figura 8**

*Sexo biológico con el que nació.*

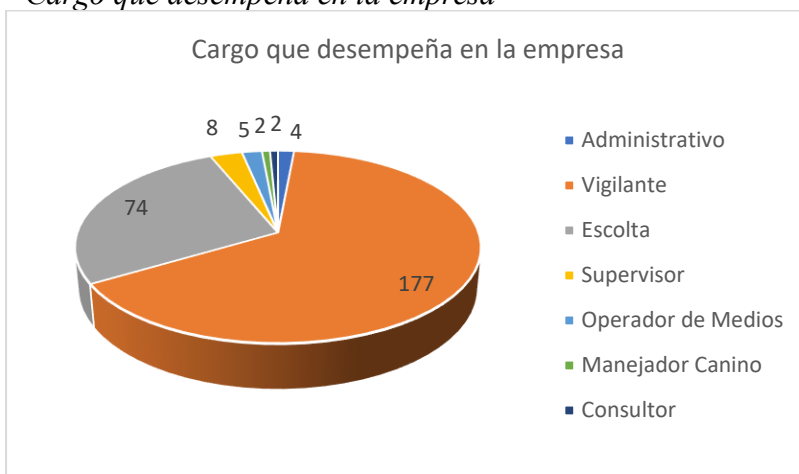


Nota: Elaboración propia

La figura 9 muestra los cargos desempeñados por los empleados ofrecen una visión clara de la estructura jerárquica y la distribución de los roles dentro de la empresa. Esta figura permitió identificar las aéreas claves y la especialización del personal. Por ende, distintas percepciones de felicidad y satisfacción en el trabajo.

**Figura 9.**

*Cargo que desempeña en la empresa*

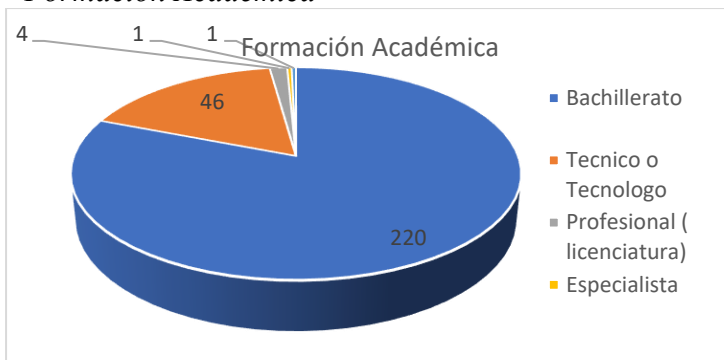


Nota: Elaboración propia



Finalmente, la figura 10 presenta la información académica de los empleados es fundamental para entender el nivel de calificación y la capacidad técnica del personal. Esta figura muestra los diferentes niveles educativos y áreas de estudio ayudando a evaluar las competencias y necesidades de formación continua.

**Figura 10.**  
*Formación Académica*



Nota: Elaboración propia

En resumen, se observa que los datos más representativos en cuanto al estado civil son los solteros, con un 41% (111 personas), lo que indica que una porción significativa de los empleados no está casada, caso contrario, la categoría menos representativa es la de separados, con solo un 3% (8 personas), sugiriendo que la situación de separación es bastante infrecuente entre los empleados, esta diferencia en la representación puede influir en la forma en que se diseñan las políticas laborales y el apoyo ofrecido a los empleados según su estado civil.

Conforme a la región donde residen los empleados, la región Andina es la más representativa, con un 77% (209 personas), destacando que la mayoría de la plantilla vive en esta área. Por otro lado, la región Pacífica es la menos representativa, con solo un 2% (5 personas), esta disparidad en la distribución regional puede tener implicaciones en la planificación de

recursos y actividades locales, así como en la necesidad de ajustar las estrategias de soporte según la ubicación geográfica de los empleados.

### Reporte del índice de Felicidad

La tabla siguiente es la 2 se reporta el índice de felicidad que corresponde al desarrollo del segundo objetivo.

**Tabla 1**  
*Reporte del índice de Felicidad*

	1. percibo que en mi trabajo estoy realizando algo que vale la pena.	2. Las pautas laborales son justas	3. Encomendaré a a un amigo trabajo en la organización	4. Creo que mi trabajo se acopla con las perspectivas iniciales sobre él.	5. En mi trabajo me siento motivado	6. Tengo interés en mi trabajo.	7. Recibo apoyo de mi supervisor	8. Deseo permanecer en mi trabajo actual.	9. En mi trabajo puedo desempeñar asuntos que son importantes para mí.
Media	1	2	1	1	1	1	2	1	2
Mediana	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Moda	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cuartil mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cuartil 0.25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cuartil 0.50	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Cuartil 0.75	1	2	2	2	2	1	2	1	2
Cuartil Máximo	4	4	5	4	5	5	5	3	5
Percentil 0.25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Percentil 0.50	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Percentil 0.75	1	2	2	2	2	1	2	1	2

Nota: Elaboración propia

La anterior tabla refleja una tendencia significativa de satisfacción y alineación de los empleados con su trabajo actual, la mayoría de las respuestas a las preguntas clave sobre el sentido de propósito, motivación y apoyo en el entorno laboral se concentran en el valor más bajo de la escala (1), lo que indica una percepción predominantemente positiva.



Tanto la media, la mediana, como la moda se sitúan en el valor 1, evidenciando que los empleados sienten que su trabajo es significativo, que las normas laborales son justas, y que recomendarían su puesto a un amigo, sin embargo, es notable que en algunos aspectos, como el apoyo del supervisor y el interés personal en el trabajo, existen respuestas que se desvían hacia valores más altos, lo que sugiere la necesidad de prestar atención a posibles áreas de mejora en estos aspectos.

Esta evaluación concuerda con los argumentos previos sobre la importancia de mantener un entorno laboral motivador y justo para promover la satisfacción y retención del talento dentro de la organización.

***Datos General de la Tabla***

A continuación, se presentan los datos descriptivos de las siguientes variables:

**Tabla 2.**

*Datos Totales*

Datos Totales	
Media	1
Mediana	1
Moda	1
Cuartil mínimo	1
Cuartil 0.25	1
Cuartil 0.50	1
Cuartil 0.75	2
Cuartil Máximo	5
Percentil 0.25	1
Percentil 0.50	1
Percentil 0.75	2

Nota: Elaboración propia

Estos datos indican que la distribución es bastante sesgada hacia valores más bajos, ya que tanto la media, la mediana, la moda, los cuartiles y los percentiles están centrados en 1 o 2.



La media, mediana y moda son todas iguales a 1, lo que indica que la mayoría de los valores son 1. Los cuartiles y percentiles también muestran que la mayor parte de los datos se concentra en el extremo inferior, con un Cuartil Mínimo, Cuartil 0.25 y Percentil 0.25 todos iguales a 1. En resumen, los datos sugieren una distribución sesgada hacia valores bajos, con la mayoría de los valores concentrados en 1 o 2, que corresponden a las opciones de respuesta siempre (1) y frecuentemente (1).

**Correlaciones de las variables sociodemográficas y el índice de felicidad**

Al realizar la prueba de normalidad, se identificó que los datos no son paramétricos, tomando como referencia la muestra de 365 personas, tras realizar los reportes de la media, desviación estándar, mínimo y máximo.

***Interpretación de resultados índice de correlación***

A continuación, se presenta la interpretación de los resultados del índice de correlación, mediante estadísticos descriptivos.

**Tabla 3**  
*Estadísticos descriptivos*

	Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Índice Felicidad	365	12,73	3,842	9	31

Nota: Elaboración propia

Entre tanto, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para calcular la prueba de normalidad.



**Tabla 4***Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		Índice Felicidad
N		365
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	12,73
	Desviación estándar	3,842
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,166
	Positivo	,145
	Negativo	-,166
Estadístico de prueba		,166
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>

Nota: Elaboración propia

Posteriormente, y con el fin de realizar un análisis, si existe una relación entre el estado civil, región donde vive, tipo de vinculación, edad, sexo y cargo ocupa, respecto a la felicidad, se presentan los siguientes resultados:

**Tabla 5***Diferencias por estado civil*

		Rangos	
Estado Civil		N	Rango promedio
Índice Felicidad	1	80	203,31
	2	11	171,82
	3	162	176,46
	4	111	179,28
	5	1	153,00
Total		365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 6A**

		Índice Felicidad
Chi-cuadrado		4,018
gl		4
Sig. asintótica		,404

Nota: Elaboración propia

La Tabla 6 muestra los rangos promedio del índice de felicidad según el estado civil de los empleados. Los resultados revelan variaciones en el índice de felicidad entre los diferentes grupos de estado civil, con un rango promedio más alto para aquellos con estado civil 1 y 4, en

comparación con otros grupos. Sin embargo, el valor p (0.404) sugiere que estas diferencias no son estadísticamente significativas, indicando que el estado civil no tiene un impacto significativo en la percepción de felicidad.

**Tabla 6**  
*Diferencias por región*

Diferencias por rangos			
Región		N	Rango promedio
Índice	1	285	188,00
Felicidad	2	61	176,25
	3	18	130,50
	4	1	114,50
	Total	365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 7A**  
Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup>

	Índice Felicidad
Chi-cuadrado	<b>5,902</b>
gl	<b>3</b>
Sig. asintótica	<b>,116</b>

Nota: Elaboración propia

La Tabla 7. Se observó un rango promedio significativamente alto para los empleados en la región 1, pero el valor p (0.116) indica que las diferencias observadas no son estadísticamente significativas. Esto sugiere que la región no influye de manera significativa en la percepción de felicidad, analizando las diferencias en el índice de felicidad según la región.

**Tabla 8**  
*Diferencias por vinculación*

Rangos			
Vinculación		N	Rango promedio
Índice	1	109	193,22
Felicidad	2	226	178,93
	3	30	176,52
	Total	365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 8A**

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>	
	Índice Felicidad
Chi-cuadrado	1,506
gl	2
Sig. asintótica	,471

Nota: Elaboración propia

La Tabla 8. Examina como el tipo de vinculación (temporal, fijo, etc.) afecta el índice de felicidad. Los resultados mostraron que el grupo con vinculación 1 tiene rango promedio más alto. Sin embargo, el valor p (0.471) indican que las diferencias entre los tipos de vinculación no son estadísticamente significativas.

**Tabla 9***Diferencias por edad*

		Rangos	
Edad		N	Rango promedio
Índice	1	119	197,21
Felicidad	2	93	191,59
	3	109	166,95
	4	38	179,28
	5	6	83,00
	Total	365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 10a**

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>	
	Índice Felicidad
Chi-cuadrado	10,983
gl	4
Sig. asintótica	,027

Nota: Elaboración propia

La Tabla 9. Muestra la diferencia en el índice de felicidad según los rangos de edad. Se observó que los rangos promedio varían considerablemente, siendo el grupo de edad 1 el que reporta la mayor felicidad. El valor p (0.027) es significativo, sugiriendo que la edad tiene un impacto en la percepción de la felicidad.

**Tabla 11***Diferencias por sexo*

Diferencias por sexo			
Rangos			
Sexo		N	Rango promedio
Índice	1	23	147,39
Felicidad	2	342	185,39
Total		365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 12 A**

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>	
	Índice Felicidad
Chi-cuadrado	2,861
gl	1
Sig. asintótica	,091

Nota: Elaboración propia

La Tabla 10. Compara el índice de felicidad entre géneros. El rango promedio es más alto para el grupo 2 (generalmente femenino), pero el valor p (0.091) no indica una diferencia estadísticamente significativa.

**Tabla 13***Diferencias por Cargos*

Rangos			
Cargo		N	Rango promedio
Índice Felicidad	1	6	217,75
	2	251	182,01
	3	87	186,66
	4	10	161,40
	5	5	142,90
	6	3	166,50
	7	3	245,67
Total		365	

Nota: Elaboración propia

**Tabla 14A**

Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup>	
	Índice Felicidad
Chi-cuadrado	3,121
gl	6
Sig. asintótica	,793

Nota: Elaboración propia

La Tabla 11. Examina el impacto del cargo en la percepción de la felicidad. Se observa variaciones en los rangos promedio entre los diferentes niveles de cargo. El valor p (0.793) indica que las diferencias no son estadísticamente significativas.

### Descriptivos de felicidad

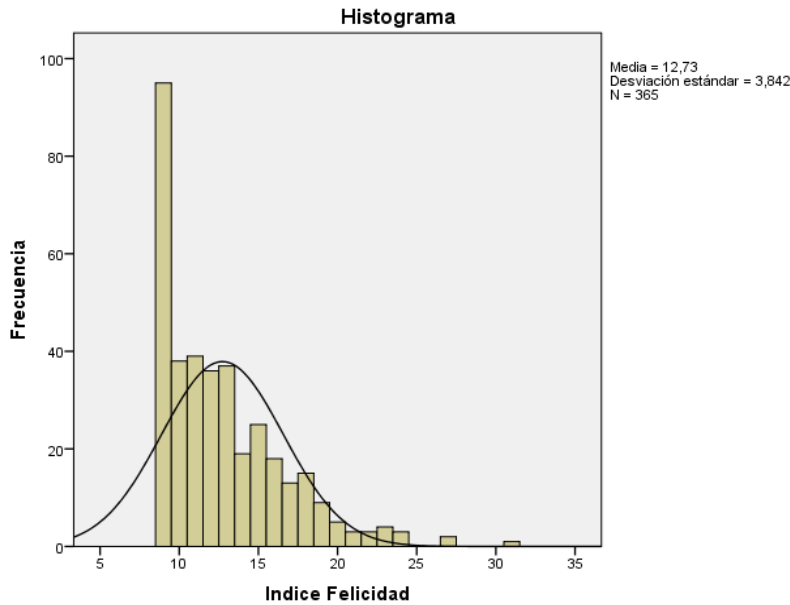
Estos descriptivos proporcionaron una visión valiosa sobre la distribución de la felicidad en el entorno en el trabajo. El hallazgo más representativo es la moda relativamente baja, que señalo áreas específicas de preocupación en términos de bienestar laboral, estos resultados subrayan la necesidad de una investigación más detallada y la implementación de estrategias efectivas para mejorar la felicidad y bienestar general de los empleados en la Empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda.

**Tabla 15**  
*Descriptivos de felicidad*

Índice Felicidad		
N	Válido	365
Media		12,73
Error estándar de la media		,201
Mediana		12,00
Moda		9
Desviación estándar		3,842
Varianza		14,764
Asimetría		1,316
Error estándar de asimetría		,128
Curtosis		1,984
Error estándar de curtosis		,255
Rango		22
Mínimo		9
Máximo		31
Percentiles	25	9,00
	50	12,00
	75	15,00

Nota: Elaboración propia

La tabla 12. En conclusión, no existe ningún tipo de relación entre la felicidad y entre: estado civil, región donde vive, tipo de vinculación, sexo y cargo que ocupa.



Nota : Elaboración propia

### Confiabilidad de la escala de felicidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	9

La confiabilidad presentada tiene el propósito de validar la escala de felicidad utilizada en el estudio y asegurar que los resultados obtenidos sean precisos y reproducibles. La relación entre el Alfa de Cronbach y los resultados del estudio es directa: una alta confiabilidad de la escala apoya la credibilidad de los hallazgos relacionados con la felicidad laboral. Dado que los resultados del estudio muestran que la felicidad laboral no está significativamente relacionada con la mayoría de las variables demográficas, la confiabilidad de la escala refuerza la certeza de que estos hallazgos son representativos y no son el resultado de errores de medición.



En resumen, la tabla de confiabilidad proporciona una medida clave de la calidad y consistencia de la escala utilizada. Un Alfa de Cronbach de 0.775 demuestra que la escala es confiable para medir la felicidad laboral, lo que a su vez respalda la validez de los resultados y conclusiones del estudio. Esto es esencial para interpretar los datos con confianza y para formular recomendaciones basadas en la investigación.

---

## **Discusión**

El estudio ha revelado un perfil demográfico que predomina en la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda., caracterizado por una fuerza laboral compuesta en un 32 % mayoritariamente joven entre los 19 y 29 años, de los cuales el 92 % son hombre, el 8 % mujeres y en su mayoría solteros en un 41 %, con un 81 % nivel educativo básico, en términos de cargos, el 80 % de los empleados ocupa posiciones operativas, esto plantea desafíos en la capacitación y desarrollo profesional.

La prevalencia de contratos a corto plazo (menor de un año), afecta al 51 % del personal, resalta una inestabilidad laboral significativa contribuyendo a una alta rotación de personal que se estima en un 30 % anual, muy por encima del promedio del sector de seguridad, que se sitúa en torno al 15 %, lo que impacta en las dinámicas laborales y la estrategia de gestión de la empresa.

Este alto índice de jóvenes y la alta rotación del personal operativo señalan la necesidad que existe de implementar programas para el desarrollo profesional y estrategias que promuevan verdadera estabilidad laboral, para lograr retener el talento y fomentar la satisfacción general. El lograr adaptar políticas en la empresa para satisfacer las expectativas y necesidades de los empleados jóvenes, se resume en oportunidades de crecimiento y flexibilidad laboral, esto es vital para fortalecer el compromiso y reducir la alta rotación existente. Esto se alinea con lo planteado por Pryce-Jones y Lindsay (2014), quienes destacan la importancia de la satisfacción laboral en la retención del talento.

Un hallazgo relevante es la falta de relación significativa entre la mayoría de las variables demográficas (estado civil, región, tipo de contrato, sexo y cargo) y la felicidad laboral. Este

---

resultado contrasta con algunas investigaciones previas que sí han encontrado asociaciones entre estas variables y la satisfacción en el trabajo. La discrepancia observada sugiere que la satisfacción laboral en la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda., puede estar más influenciada por factores internos del entorno laboral, como la estabilidad laboral, las oportunidades de desarrollo y un clima laboral positivo, que por características demográficas externas. La alta rotación y el predominio de formación académica básica observados en el estudio refuerzan esta interpretación, coincidiendo con las conclusiones de Jiménez-Sierra et al. (2021) sobre la importancia de los factores internos en la felicidad laboral.

Por otro lado, el estudio logró encontrar que la edad fue la única variable demográfica que mostró una relación relevante con el índice de felicidad. Este hallazgo es consistente con investigaciones anteriores que han podido demostrar que la felicidad percibida puede cambiar según las diferentes etapas de la vida laboral (Nader et al., 2014; Jiménez Sierra et al., 2020).

Esto deja en evidencia que las empresas necesitan adaptar las estrategias de gestión y desarrollo para satisfacer las diferentes necesidades y expectativas de los empleados, especialmente en función de su edad. Los trabajadores más jóvenes pueden valorar más las oportunidades de crecimiento y desarrollo, mientras que los trabajadores de mayor edad pueden tener prioridad frente a la estabilidad y el reconocimiento. Desarrollar políticas integrales y específicas de desarrollo y bienestar para cada grupo de edad es esencial para maximizar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Los hallazgos del estudio desafían las suposiciones anteriores sobre la relación entre las variables demográficas y el bienestar en el lugar de trabajo, destacando la importancia de los factores contextuales y organizacionales para la satisfacción de los empleados. Las altas tasas de

---

rotación y el bajo nivel educativo entre el personal operativo de la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. resaltan la necesidad de implementar estrategias para garantizar la estabilidad laboral y el desarrollo profesional. Además, los cambios en los niveles de felicidad según la edad resaltan la importancia de adaptar las políticas de gestión del talento a las diferentes etapas de la vida laboral. Dándole solución a estos problemas, la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. Tiene frente a ellos, la oportunidad de crear un ambiente de trabajo más positivo y gratificante que puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y promover la retención de talentos, contribuyendo así al éxito continuo de su organización.

---

## Conclusiones

Basados en el estudio realizado, la mayoría del personal en la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. es joven, soltero y con nivel de educación básica. Los trabajadores en mayor parte tienen trabajos a término temporal lo que lleva a una alta tasa de rotación. Según la Escala de la Felicidad de Lutterbie y Pryce-Jones (2023) ha quedado demostrado que existen ciertas características como la región de residencia, estado civil, sexo, vinculación laboral y el cargo, que generan un impacto, menor o poco significativo en lo que se refiere a la percepción de felicidad de los empleados. Pero, hay una característica que se convierte en una variable importante, la edad, destacando de esta manera que las percepciones frente a la felicidad pueden cambiar en las diferentes etapas de la vida laboral.

Estos resultados son relevantes, pues desafían creencias previas sobre la relación entre las variables demográficas y la felicidad en el trabajo. Existen estudios que indican que los factores organizacionales y contextuales pueden tener un gran impacto en la felicidad de los empleados, incluso mayor que sus rasgos individuales. Esto se alinea con la teoría de Spector (1997), el cual argumenta que el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las políticas organizacionales dentro de la empresa, son determinantes claves en cuanto a la satisfacción laboral. Así, estos hallazgos sugieren que todas las organizaciones deberían centrarse en mejorar los factores contextuales, como lo son la cultura organizacional y el clima laboral.

Esto es relevante en el mundo real, primero, destaca lo importante de implementar estrategias que fomentan la estabilidad laboral junto al crecimiento profesional en la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. Enfocándose especialmente en los trabajadores que son más jóvenes, esto debido a que son más susceptibles a la rotación. En segundo lugar,

---

propone que las políticas de desarrollo y bienestar se deben ajustar a las expectativas y necesidades de los empleados acorde a sus edades. haciendo una clara distinción entre cada generación, ya que estas pueden tener diferencias en cuanto a las prioridades y motivaciones que tengan.

Este estudio le brinda a la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. un panorama mucho más amplio para crear e implementar políticas de gestión del talento humano más efectivas. Con esto la creación de un entorno de trabajo que giren función de la felicidad y el bienestar de los empleados, no solo viéndolo como una responsabilidad social, sino como una inversión estratégica que trae consigo beneficios tangibles para la empresa, dando como resultado menos ausentismo, mejor retención de talento y mayor productividad. La felicidad en el entorno laboral es un factor clave para el éxito de una organización, la empresa de vigilancia y seguridad privada Defender Ltda. tiene frente a si, la oportunidad de liderar el camino para que su personal operativo tenga un futuro laboral prometedor.

Y, por último, aunque no menos importante, se logra evidenciar que este estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. Una de las principales limitaciones es el tamaño de la muestra, ya que se centró en una sola empresa de seguridad privada en Colombia, lo que limita la generalización de los resultados a otras industrias o regiones. Además, factores externos no controlados, como cambios económicos o sociales, podrían haber influido en las percepciones de felicidad de los empleados

A partir de los resultados obtenidos, se sugiere que futuras investigaciones exploren la relación entre las diferencias culturales y económicas como pueden influenciar en la felicidad.

---

Además, sería valioso investigar como intervenciones específicas en el entorno laboral, como mejoras en la cultura organizacional o cambios en las políticas de bienestar, afectan la felicidad de los empleados a largo del tiempo podrían proporcionar una visión más profunda de cómo evolucionan las percepciones de felicidad a lo largo de la vida laboral y cómo estas están influenciadas por diferentes factores organizacionales y personales.

Cabe resaltar que la relevancia del estudio sobre la felicidad de los empleados en el contexto actual y futuro del mundo laboral radica en la creciente importancia que tiene el bienestar y la satisfacción laboral como factores estratégicos para el éxito organizacional. En un entorno donde las empresas enfrentan una competencia intensa y deben adaptarse a rápidos cambios tecnológicos y sociales, la capacidad de retener talento y mantener un equipo motivado es fundamental.

Este estudio ofrece un enfoque clave para comprender como las características demográficas influyen en la percepción de felicidad, y resalta que las organizaciones deben ir más allá de estas variables individuales para centrarse en factores organizacionales, como el clima laboral, la estabilidad y las políticas de bienestar. En el contexto actual, marcado por la transformación digital las nuevas formas de trabajo, estas estrategias resultan cruciales para fomentar la motivación y reducir la rotación laboral, especialmente entre los empleados más jóvenes.

Hacia el futuro, este enfoque será aún más relevante, la gestión del talento humano debe adaptarse a un entorno laboral cada vez más diverso y globalizado, donde las expectativas de las diferentes generaciones varían considerablemente. Las organizaciones tendrán que personalizar

---

sus políticas de desarrollo y bienestar para atraer y retener talento, haciendo distinciones claras entre generaciones y asegurándose de que cada grupo se sienta valorado y motivado.

Este estudio también es valioso porque aporta información que pueda guiar la implementación de políticas que consideren el bienestar no solo como una responsabilidad social, sino como una inversión estratégica. Empresas que logran crear un entorno donde los empleados son felices y comprometidos, verán beneficios tangibles como una mayor productividad, menor ausentismo y una mayor retención de talento. Esto, en última instancia contribuirá al éxito a largo plazo de la organización en un panorama laboral en constante evolución.



## Referencias

- Álvarez Ramírez, L. Y., (2012). Escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación & Desarrollo*, 20(2),302-333. ISSN: 0121-3261. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26824854004>
- Álvarez Rodríguez, E. L., Coronado Rodríguez, M. M., & Ruiz Hernández, S. A. (2017). *Medición de la felicidad laboral en la empresa Tec-Cons Ingeniería S.A.S., en el sector de construcción*. <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/373>.
- Álvarez, Y. (2012) Escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación & desarrollo* vol. 20, n° 2 (2012) - issn 2011-7574. Universidad de Santander – UDES Colombia.
- Aranda Leyton, E. (2017). *La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15964>
- Arboleda, D. (2015). Estudio de los predictores del bienestar psicológico según el modelo de Ryff en el personal de enfermería de una institución de salud (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica, Ecuador.
- Baltonado, L. y Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Methods*. Oxford University Press. <https://books.google.com.pe/books?id=12DMoQEACAAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Clapp, S. R., McCauley, P. R., Karwowski, W., & Hancock, P. A. (2021). The seat of happiness? The effect of seat comfort on the achievement of psychological flow during transactional work. *Applied Ergonomics*, 96, 103508. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103508>.
-

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Díaz, M. y Sánchez, M. (2018). *Bienestar psicológico en los internos por delito de violación sexual y tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario Pampas de Sananguillo de Tarapoto, 2017 (Tesis Inédita de Licenciatura)*. Universidad Peruana Unión, Perú.

Diener, E., Diener, C., Choi, H., & Oishi, S. (2018). Revisiting «Most People Are Happy»-And Discovering When They Are Not. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science*, 13(2), 166-170.  
<https://doi.org/10.1177/1745691618765111>.

Epicuro. (1996). *Carta a Meneceo y otras obras*. Editorial Gredos.

Erazo, P., Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349-71. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>.

Erazo, P., Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349-71.

Fondón, A., Tobar-Pesantez, L., & E, A.-T. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista ESPACIOS*, 40(37).  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403720.html>.

Freites, Z. M., Caridad, M. I. C., Trejo, G. Z., & Silva, H. (2018). Felicidad laboral y PyMES: Miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (18), 1037-1068.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23967>.

Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.  
<https://doi.org/10.22430/24223182.1543>

---

- 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. En C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205-224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>.
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*.
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), Article 30. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>.
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30).
- Layard, R. (2011). *Happiness: Lessons from a New Science*. Diener, E., Diener, C., Choi, H., & Oishi, S. (2018). Revisiting «Most People Are Happy»-And Discovering When They Are Not. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science*, 13(2), 166-170. <https://doi.org/10.1177/1745691618765111>
-

- Lopez-Walle, J. M., Tristan, J., Tomas, I., Guajardo, J. G., Gongora, E., & Hernandez-Pozo, R. (2020). Estrés percibido y felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 20(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/cpd.358601>.
- Lutterbie, J., & Pryce-Jones, D. (2013). The Happiness at Work Scale.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>.
- Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. Doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371.
- Olivares, S. I. (2018). Masificación, segmentación y fragmentación de la educación superior chilena: Bienestar subjetivo de profesionales\*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 83-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025049>.
- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
-

- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 13(2), 37-48.  
<https://doi.org/10.5465/ame.1999.1899547>
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>.
- Ramírez, L. Y. Á. (2012). Escala de creencias acerca de la felicidad en población adulta de la ciudad de Bucaramanga (Colombia). *Investigación & Desarrollo*, 20(2), 302-333.  
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=26824854004>
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., & Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Seligman, M. E. P. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*.  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25131w/florecerpt1.pdf>
- Shawn Achor. (2011). *La ventaja de la felicidad: Los siete principios de la psicología positiva que alimentan el éxito y el rendimiento en el trabajo*.
- Véliz, A., Dorner, A. y Ripoll, M. (2017). Bienestar psicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos, Chile. *Humanidades Médicas*, 17(2), 323-337. [http:// www.scielo.sld.cu/pdf/hmc/v17n2/hmc06217.pdf](http://www.scielo.sld.cu/pdf/hmc/v17n2/hmc06217.pdf)
-

Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., & Córdova-Rubio, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082011000100013>

---

## Anexos

### Anexo 1 Aceptación propuesta de investigación empresarial



**A - Nº 20082**

Bucaramanga, Enero 11 de 2024

Señores:  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO  
Ciudad

Ref: Aceptación de propuesta para investigación empresarial

Estimados Daniela Jiménez y Alejandro Riaño,

Mediante la presente me complace informarle la aceptación de su propuesta de Investigación que será implementada en nuestra Empresa DEFENDER LTDA, con el ánimo de conocer el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores. Es para nosotros de total agrado contar con la participación, aplicación del conocimiento y trabajo de Profesionales como ustedes que aporten al crecimiento de nuestra organización, no sin antes resaltar que ponemos a su disposición todos los recursos y el apoyo que se requiera para poder obtener los mejores resultados de ésta investigación.

Agradecemos de antemano la confianza depositada en nuestra organización, y a la espera del contacto para poder lograr la marcha del proyecto.

Cordialmente,



**DEFENDER LTDA**  
SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD PERSONAL

**ANTONIO MARÍA LINÁRES CORREA**  
Representante Legal  
DEFENDER LTDA.  
[gerencia@defenderseguridad.org](mailto:gerencia@defenderseguridad.org)

**VIGILADO  
SUPERVIGILANCIA**  
Resolución 2024-100137 del 01/01/2024



**DEFENDER LTDA. NIT. 804.013.634-2**  
PBX: (607) 635 1921  
Cra. 29 No. 18 - 57 / Bucaramanga  
[www.defenderseguridad.org](http://www.defenderseguridad.org)

## Anexo 2 Carta autorización para el uso de escalas



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)  
Universidad Abierta Interamericana (UAI)

### CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimados Alejandro Riaño y Daniela Jimenez:

Por medio de la presente autorizo a Ustedes al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la escala para medir Felicidad en el Trabajo, publicada en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (volumen 36, número 2, páginas 36-45), de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no duden en comunicarse. Saluda Atte.:



Dr. Sebastián Gabini  
(CONICET-UAI)  
Tel. (0341) 4802673  
sebastian\_gabini@live.com.ar

#### Cómo citar la escala:

Gabini, S. (2017). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. DOI: 10.21772/ripo.v36n2a03

### Anexo 3 Carta a gerente general Defender Ltda.



Enero 9 de 2024.

Antonio Linares  
Gerente General Defender Ltda

Estimado Sr Linares

Es un placer dirigirnos a usted en la presente ocasión. Nosotros, Daniela Jiménez y Alejandro Riaño, estudiantes de la maestría en Gestión del Talento Humano del Instituto Politécnico Gran Colombiano, Nos dirigimos a usted con el propósito de, presentarle la propuesta de llevar a cabo una investigación en su empresa, Defender Ltda., con el objetivo general de calcular el índice de felicidad de los trabajadores, buscando comprender y evaluar diversos aspectos relacionados con su bienestar y satisfacción laboral.

La investigación se llevará a cabo de manera profesional, ética y confidencial, garantizando la privacidad de la información recopilada. La metodología que pretendemos utilizar se centra en un análisis descriptivo, incluirá encuestas, entrevistas y análisis de datos estadísticos, permitiéndonos obtener información detallada sobre las percepciones y experiencias de los empleados en su entorno de trabajo. Consideramos que esta iniciativa no solo puede beneficiar a la empresa identificando áreas de mejora, sino también aportar valiosa información para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión del talento humano.

Nos comprometemos a llevar a cabo la investigación de manera ética y confidencial, garantizando que los resultados obtenidos se utilicen únicamente con fines académicos y no conlleven repercusiones negativas para la empresa ni para sus empleados.

Creemos firmemente que esta investigación contribuirá significativamente al desarrollo de estrategias que fortalezcan el ambiente laboral y fomenten un mayor compromiso por parte del equipo, tales como condiciones laborales, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y programas de bienestar implementados.

Además, estamos dispuestos a coordinar nuestras actividades con el personal de su empresa para garantizar la mínima interferencia en las operaciones diarias.

Agradecemos de antemano su consideración positiva ante esta solicitud y estamos abiertos a discutir cualquier detalle adicional que pueda requerir. Estamos abiertos a discutir cualquier inquietud que pueda surgir y a ajustar el cronograma de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Quedamos a la espera de su respuesta y agradecemos la oportunidad de contribuir al bienestar de los colaboradores de Defender Ltd.

Atentamente,  
Daniela Jimenez  
Alejandro Riaño

