

Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida.

Alejandro Sanín-Posada¹, Marisa Salanova Soria², Pablo Vera-Villaroel³

Recibido: 04/05/2018 **Aceptado:** 25/09/2018

DOI: 10.21772/ripo.v38n1a05

RESUMEN

Con base en un modelo teórico de bienestar en el que se especifica el Optimismo como antecedente de la Satisfacción con la Vida, se quiere analizar si la Felicidad en el Trabajo explica la relación entre esas variables. El modelo se contrasta con otros dos, uno en el que la relación es explicada por la Felicidad en la Vida y otro en el que el antecedente es el Optimismo en el Trabajo. La variable edad fue controlada. Los análisis se hicieron con 197 casos de empleados de ocho empresas de Medellín, Colombia. Se encontró que la Felicidad en la Vida es un mediador total de la relación entre Optimismo y Satisfacción con la Vida, la Felicidad en el Trabajo es un mediador parcial de esa relación y total de la que se da entre Optimismo en el Trabajo y Satisfacción con la Vida. La Edad no moduló las relaciones entre las variables. Se discuten las implicaciones de este hallazgo para las organizaciones que quieren favorecer el bienestar de sus trabajadores y para los trabajadores.

Palabras clave: optimismo, felicidad, felicidad en el trabajo, satisfacción con la vida

ABSTRACT

Based on a theoretical model of well-being in which Optimism is specified as the antecedent of Satisfaction with Life, we test whether Happiness at Work explains the relationship between these variables. The model is contrasted with two others. The first one explores if the relationship is explained by Happiness in Life, the second review whether Work Optimism is the antecedent. The age variable was controlled. We work with 197 cases of employees of eight companies from Medellín, Colombia. We found that Happiness in Life is a total mediator of the relationship between Optimism and Satisfaction with Life, Happiness in the Work is a partial mediator of that relationship, but total of the one between Optimism in Work and Satisfaction with the life. The Age did not modulate the relationships between variables. The implications of this findings for organizations are discussed that want to promote the wellbeing in their workers.

Key Words: optimism, happiness, happiness at work, satisfaction with life.

1 Doctor y Magister en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de España. y Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia. Director de Proyectos. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel. E-mail: asaninp@cincel.com.co

2 Equipo de Investigación WoNT- Prevención Psicosocial. Universitat Jaume I. Avenida Sos Baynat s/n, C.P. 12071. Castellón de la Plana. Valencia. España. Email: marisa.salanova@uji.es Teléfono (+34) 964 72 95 83.

3 Centro de Innovación en Tecnologías de la Información para Aplicaciones Sociales, Universidad de Santiago de Chile. Av. Libertador Bernardo O'Higgins 3363, Santiago, Región Metropolitana Santiago, Chile. Email: pablo.vera@usach.cl Teléfono (+56) 2718005

Cómo citar este artículo: Sanín Posada, A.; Salanova Soria, M. & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 54-66. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a05

Para entender al ser humano en toda su complejidad debemos comprender no solo las razones que explican su enfermedad, malestar y sufrimiento, sino también las que nos hablan de su bienestar, disfrute y salud (Seligman, 2011). A pesar de lo claro que es este postulado, durante muchos años, la investigación en psicología volcó sus esfuerzos principalmente en el estudio de lo patológico, dejando poco espacio para la comprensión de lo positivo. Por supuesto, eso tuvo efectos favorables como el que sepamos cómo tratar algunas trastornos y enfermedades mentales, pero tuvo también dos efectos adversos: El primero, que suele pensarse que lo negativo es más común que lo positivo, cuando de hecho puede ser todo lo contrario (Avia & Vázquez, 2011) y segundo, que se piense que la mejor forma de explicar el bienestar de las personas es a partir de la ausencia de malestar. Y no es así, de hecho en esta línea, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha dado un paso gigante al definir la salud, no como la simple ausencia de malestar, sino como la presencia de bienestar biopsicosocial (OMS, 2006). Es decir, hay más que solo malestar y sufrimiento en la vida de las personas.

Por fortuna, el vacío que ha generado este enfoque en el estudio de lo negativo se ha estado llenando a partir de la proliferación de estudios con un enfoque positivo (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Seligman, 2016; Sanín-Posada, Salanova, & Vera-Villaroel, 2018). El presente se enmarca en ese contexto y tiene como propósito aportar a la comprensión del ser humano en uno de los contextos más importantes en los que se desenvuelve: el del trabajo (Rentería, 2008). El trabajo es importante no solo por ser una de las áreas de actuación de las personas a las que más tiempo se dedica, sino también por favorecer la identidad y el relacionamiento entre las personas (Rentería, 2008). Siendo tan importante como es para las personas, el trabajo debería favorecer también la Satisfacción con la Vida de las personas (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012).

La Satisfacción con la Vida es una reacción afectiva que se produce al comparar la vida propia con parámetros y criterios también propios sobre cómo debe ser esa vida (Pavot & Diener, 1993). Se trata de una variable importante que ha sido considerada un indicador de bienestar subjetivo y ha sido utilizada para saber qué tan contenta o descontenta está la persona con su vida en general.

Para lograr esa Satisfacción con la Vida se requiere ser feliz en el trabajo (Fernández, 2016). La felicidad es un fenómeno positivo multidimensional que caracteriza a las personas que experimentan emociones positivas (v.e. placer, disfrute, tranquilidad, vínculo), gratificación y sentido en su vida (Seligman, 2011). Esta puede evaluarse de manera general o específica según el contexto de actuación de la persona (Sanín & Salanova, 2015) y se define a partir de lo que en ese contexto ocurre. En esa línea la Felicidad en el Trabajo se define igual que la general, pero delimitando las emociones positivas, la gratificación y el sentido a ese contexto particular. Vale mencionar que, aunque la Felicidad en la Vida y la Felicidad en el Trabajo suelen estar altamente relacionadas, análisis factoriales realizados con instrumentos que miden ambas variables han mostrado que se trata de realidades diferentes con antecedentes y consecuencias distintas (Sanín & Salanova, 2015). La felicidad se explica a partir de tres aspectos fundamentales: el primero genético, que se refleja en el temperamento y los rasgos de personalidad; el segundo, apunta a las circunstancias personales y contextuales, incluye aspectos demográficos y situaciones vividas y el tercero está relacionado con la búsqueda de felicidad y bienestar (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Investigaciones basadas en este modelo han encontrado que lo primero predice cerca del 50% de la felicidad, lo segundo el 10% y lo tercero cerca del 40% (Lyubomirsky, 2008a; Lyubomirsky, 2008b). Pero esto no debe tomarse como una regla, hay autores que indican que esto no puede generalizarse, en la medida que algunos hallazgos muestran que las circunstancias de

vida sí tienen un efecto importante en la felicidad (Easterlin, 2003), eso claro, dependiendo de la circunstancia.

Ahora bien, del efecto que la Felicidad en el Trabajo tiene sobre Satisfacción con la Vida se sabe poco. Hay estudios que muestran que las personas que no están bien en su trabajo empiezan a tener problemas en otras áreas de la vida y viceversa (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue & Ilgen, 2007), pero eso, de nuevo, es solo la visión desde lo negativo y, como se mencionó, la ausencia de lo negativo no tiene porque ser una buena explicación del fenómeno positivo. El desconocimiento desde esa visión positiva puede llevar a conclusiones erradas o sesgadas sobre el verdadero efecto del trabajo en la vida de las personas. Se ha hipotetizado que por su importancia, esto seguramente es muy alto (Brief & Nord, 1990), pero, además de ser hasta ahora solo una conjetura, tampoco se sabe qué tanto. Pese a este desconocimiento, o posiblemente por causa de él, muchas empresas estructuran planes de bienestar y felicidad que intentan convertir el trabajo en el centro de la vida de las personas. Las organizaciones con esta visión invierten en estrategias para favorecer el bienestar en el trabajo, pero sin darse cuenta pueden estar llevando a sus trabajadores a descuidar otras facetas de sus vidas. Se implementan programas de bienestar y felicidad en las empresas que descuidan el hecho de que el ser humano es más que un trabajador. Se le da todo y en ese camino se le puede estar arrebatando su autonomía y el control que debe ejercer sobre su propia felicidad. Lo convierte entonces en ser dependiente y demandante de nuevos beneficios porque se adapta a los que ya tiene (Lyubomirsky, 2010). Hay otras empresas que, no obstante, no se quedan con esta visión “trabajo-centrista” y ponen sus esfuerzos en prácticas de conciliación de la vida privada y la vida laboral, partiendo de una visión holística del ser humano (Castillo, 1998; Jiménez, & Gómez, 2015).

La discrepancia entre estas visiones en relación con cómo enfocar los planes de bienestar y calidad de vida pueden originarse en el desconocimiento sobre el impacto de la Felicidad en el Trabajo sobre la Satisfacción con la Vida. Y los efectos pueden ser muy distintos dependiendo de la visión que se tenga. El problema radica entonces en saber si la Felicidad en el Trabajo es condición suficiente para explicar la Satisfacción con la Vida de las personas. Saberlo puede ayudar a las personas a ver su trabajo en perspectiva, valorar si el que realizan vale o no la pena y a las empresas les servirá para saber si basta con que sus estrategias apunten a mejorar las condiciones de trabajo o si será conviene que se incluyan las que garanticen la conciliación de la vida privada con la laboral.

Sin embargo, entender lo anterior es complejo puesto que no solo las condiciones de la organización son favorecedoras u obstáculos a la felicidad de las personas, también hay condiciones de la persona que pueden influir en ello. Dentro de estas se ha destacado el optimismo como una de las que más capacidad predictiva tiene de la felicidad (Vera-Villarroel, Contreras, Celis-Atenas, Lillo, Urzua & Silva, 2016). El optimismo es un sistema de creencias que se manifiesta en expectativas favorables acerca de la ocurrencia de eventos futuros (Carver, Sheier & Segerstrom, 2010). Es más o menos estable a lo largo de la vida y permite hacer frente a la incertidumbre propia de los eventos venideros (Londoño, Velasco, Alejo, Botero & Vanegas, 2014; Vera-Villarroel, Córdova-Rubio & Celis-Atenas, 2009). Las creencias pueden sustentarse en información más o menos objetiva (Scheier, Carver & Bridges, 1994) y ser específicas de contextos particulares, por ejemplo, el laboral (Sanín & Salanova, 2016). El Optimismo se deriva de las experiencias tempranas, de la calidad y el tipo de relaciones que se hayan tenido con familiares, amigos y otras figuras importantes en la infancia (Avia & Vázquez, 2011) de ahí que

se señale como antecedente de la Felicidad y la Satisfacción con la Vida (Vera-Villarroel et al., 2016)

Esto quiere decir que a la Satisfacción con la vida la antecede la Felicidad en el Trabajo y, a esta, el Optimismo. De acuerdo con esto y con la investigación se espera que las personas más optimistas estén más satisfechas con su vida (Vera-Villarroel et al., 2016), ya que las expectativas positivas sobre el futuro suelen favorecer la vivencia y experimentación de condiciones más favorables en contraste con lo que les sucede a los pesimistas (Seligman, 2004). Pero la complejidad de esta relación aumenta al saber que la relación entre las tres variables analizadas hasta ahora (Optimismo, Felicidad en el Trabajo y Satisfacción con la Vida) podría variar de acuerdo con la edad de las personas, ya que la forma como nos relacionamos con el trabajo puede cambiar en función de esta (Guevara, 2016; Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007). También hay estudios que indican que el optimismo-pesimismo puede variar en función de la edad (Herzberg, Glaesmer & Hoyer, 2006). Mientras que algunas investigaciones hablan de una correlación negativa en la que a menor edad habría más optimismo, y esto explicado por un sentido de “inmortalidad” e invulnerabilidad en edades tempranas (Dosedlová et al., 2015), otros sugieren que el nivel más alto del optimismo se encuentra en la mediana edad (35-40 años) mientras que antes y después de eso los niveles del mismo son más bajos (Antle, Doelman, Scott & Warr, 2013). Esto lleva a pensar que la edad puede interactuar con las variables del modelo, por lo que será importante controlar su efecto.

De acuerdo con lo anterior si queremos conocer y aportar a la comprensión del verdadero rol de la Felicidad Laboral y su relación con la Satisfacción con la Vida debemos ampliar el marco de referencia para comprender si su rol es como mediador de la relación ya conocida entre el Optimismo y la Satisfacción con la Vida (Vera-

Villarroel et al., 2016) y controlar la edad como posible modificador de esta relación.

De acuerdo con todo lo anterior, y teniendo presente la importancia del trabajo para la vida de las personas (Rentería, 2008) y el hecho de que el optimismo anteceda a la Satisfacción con la Vida (Avia & Vázquez, 2011) es posible que la felicidad en el trabajo sea la que explique la relación entre el optimismo y la satisfacción con la vida, pero solo parcialmente, ya que no es la única faceta o área de actuación del ser humano (Rentería, 2008). Es decir, tal vez la Felicidad General podría mediar totalmente la relación conocida entre Optimismo y Satisfacción con la Vida (Vera-Villarroel et al., 2016), pero la Felicidad Laboral, al ser solo una dimensión más de la vida, mediará parcialmente.

Esto nos permite hipotetizar que:

1. La Felicidad en la Vida mediará totalmente la relación entre el Optimismo y la Satisfacción con la Vida y la edad modulará dichas relaciones.
2. La relación entre el Optimismo en el trabajo y la Satisfacción con la Vida estará mediada parcialmente por la Felicidad en el Trabajo. La edad modulará dichas relaciones.
3. La relación entre el Optimismo Vida y la Satisfacción con la Vida estará mediada parcialmente por la Felicidad en el Trabajo y totalmente por la Felicidad en la Vida.

Al verificar estas hipótesis se podrá saber el aporte que hace la Felicidad en el Trabajo a la Satisfacción con la Vida, lo cual resultará útil para las empresas, en tanto tendrán evidencia acerca si es suficiente tener planes de bienestar enfocados en beneficios, estímulos e incentivos relacionados con la tarea y la estadía en la organización para generar Satisfacción en la Vida, o si deberán sumar políticas y prácticas que permitan que las personas tengan el tiempo necesario para atender a otras facetas de su vida. Será un sustento positivo también para aquellas que ya cuentan con

dichas prácticas en torno a conocer realmente el impacto de las mismas en la valoración que hacen las personas de sus propias vidas.

Método

Participantes

Participaron 197 personas trabajadoras de ocho empresas. Todas del sector servicios, siete de las cuales cuentan con personas en diferentes ciudades del país. Los datos de la cantidad de personas por ciudad se desconocen ya que al ser una muestra por disponibilidad se trabajó solo con los datos demográficos reportados en los estudios de las empresas. 53.6% son hombres, el 46.8 % tiene entre 31 y 40 años, el 25.8% entre 21 y 30, el 17.7% entre 41 y 50, y el 9.7% más de 50.

Instrumentos

Escala de Felicidad en la Vida y en el Trabajo ($\alpha = > .70$; AFC, CFI y TLI $> .90$ y $\alpha = > .70$; AFC, CFI y TLI $> .90$, respectivamente). Adaptaciones para población trabajadora colombiana del Authentic Happiness Inventory de Seligman, et al. (2005) (Sanín & Salanova, 2015). Cuenta con 13 ítems que se responden eligiendo una de cinco opciones posibles que describen el estado de ánimo de las personas (v.g. A. Tengo tristeza. B. No tengo ni tristeza ni alegría. C. Tengo más alegría que tristeza. D. Tengo mucha más alegría que tristeza. E. Estoy lleno(a) de alegría). Los mismos ítems se responden pensando en la vida en general y luego en el contexto de trabajo.

Escala de Optimismo/Pesimismo en la Vida y en el Trabajo ($\alpha = > .70$; AFC, CFI y TLI $> .90$). Adaptación del LOT-R de Scheier, et al. (1994) para población trabajadora colombiana (Sanín & Salanova, 2016). Cuenta con 10 reactivos que deben responderse pensando en la vida en general y luego en el trabajo. Se cumplimentan con base en una escala tipo Likert con extremos

4 “Totalmente de acuerdo” y 1 “Totalmente en desacuerdo” (v.g. En tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor).

Escala de Satisfacción con la Vida ($\alpha = > .70$; AFC, CFI y TLI $> .90$) Escala de Satisfacción con la Vida de Pavot y Diener (1993). Se usó la versión utilizada en el estudio de validación del Authentic Happiness Inventory de Seligman, et al. (2005) para población trabajadora colombiana (Sanín & Salanova, 2015). Cuenta con 5 ítems que se responden con base en una escala tipo Likert con extremos 6 “Totalmente de acuerdo” y 1 “muy en desacuerdo” (v.g. 3. Estoy satisfecho con mi vida).

En las escalas tipo Likert se eliminó el punto central de la escala original (ni de acuerdo ni en desacuerdo), ya que introduce un valor que no aporta información real sobre el nivel de la variable. Sin embargo, para dar opción a la indecisión se conservó la etiqueta “No estoy seguro del asunto” con valor Cero, el cual fue tratado como perdido en el análisis de datos. Las puntuaciones registradas son calculadas con baremos colombianos.

Procedimiento

Hubo aplicaciones vía web y lápiz y papel. Eso debido a la solicitud de siete de las empresas de hacerlo de esta manera por la dificultad de contar con equipos de cómputo para que sus colaboradores respondieran la encuesta. Los participantes que contestaron vía Web pertenecían entonces a la misma organización (N=17) mientras que los que respondieron vía lápiz-y-papel pertenecían a las siete restantes (N=180). Las diferencias según el tipo de aplicación fueron significativas a nivel estadístico en Felicidad en el Trabajo ($t = -3.9$ $p = .001$), Felicidad en el Vida ($t = -2.13$ $p = .048$), Optimismo en el Trabajo ($t = -4.43$ $p = .000$) y Optimismo en la Vida ($t = -2.19$ $p = .028$). En Satisfacción en la Vida no hubo diferencias ($t = -0.51$ $p = .605$). No obstante, no

podemos saber si las diferencias se deben al tipo de aplicación o al tipo de organización. Ambas aplicaciones se hicieron siguiendo los estándares de aplicación de los instrumentos para evitar introducir error no muestral. A los participantes se les explicó el objetivo y el proceso. Se solicitó su consentimiento siguiendo los parámetros que exige la ley colombiana. Una vez recogidos los datos se calcularon las variables, sus promedios, desviaciones típicas y correlaciones entre ellas y se verificó su normalidad utilizando la prueba Kolmogorov-Smirnov. Ninguna mostró normalidad ($p > .050$). Para verificar la mediación se utilizó PROCESS 2.15 para SPSS, siguiendo el proceso de Precher y Hayes (2004) para estimar los efectos indirectos en procesos de mediación simple y el tamaño del efecto. Se verificó el ajuste de cada modelo a través de la Estimación de Máxima Verosimilitud. La bondad de ajuste de los modelos de medición se evaluó a través de los índices: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). En este, valores inferiores a .070 se consideran aceptables en cuanto al nivel de ajuste, siempre que su probabilidad sea superior a .050. Tucker Lewis Index (TLI) y el Comparative Fit Index (CFI) (Jöreskog & Sörbom, 1986). En estos, valores superiores a .90 son considerados aceptables. El ajuste será mejor entre más cercano a uno sea. También se utilizó el índice Chi Cuadrado. Para poner a prueba el sesgo de método de la varianza común se aplicó la prueba de un solo factor de Harman (Podsakoff, Mackenzie, Lee & Podsakoff, 2003). La verificación del ajuste de estos modelos se hizo con Stata V12.

Tabla 2. Ajustes de los modelos de medición

	χ^2	RMSEA	p	TLI	CFI	χ^2	RMSEA	TLI	CFI
M1	0.00	.000	.1	.99	.99				
M2	82.14	.313	.000	.47	.74				
Diferencia entre M2-M1						= 82.14	.313	.55	.25

Nota: χ^2 = Chi-Cuadrado; Df=grados de libertad; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; p = probabilidad de RMSEA; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index. M1 = Modelo de medición de factorial separando las cinco variables del estudio. M2= Modelo de medición de un solo factor.

Las condiciones de manejo ético fueron revisadas y avaladas por el Comité Científico del Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel, quien dio su visto bueno para el desarrollo del Proyecto (Acta 10, 20 de noviembre de 2012) y por los directivos de gestión humana de cada empresa.

Resultados

Tabla 1. Medias (M), Desviaciones Estándar (DE) y Correlaciones entre las variables

	M	DE	1	2	3	4
1. Felicidad Trabajo	53.04	9.69	-			
2. Felicidad Vida	52.41	10.11	.636**	-		
3. Optimismo Trabajo	50.03	10.25	.500**	.365**	-	
4. Optimismo Vida	50.99	9.09	.363**	.432**	.680**	-
5. Satisfacción Vida	52.55	9.48	.472**	.629**	.289**	.344**

Nota: ** Rho de Spearman $p > .01$

Se presentancorrelaciones estadísticamente significativas entre las variables siendo las más altas las reportadas entre Felicidad en el Trabajo y Felicidad en la Vida, entre Optimismo en el Trabajo y Optimismo en la Vida y entre Felicidad en la Vida y Satisfacción con la Vida.

A través de ecuaciones estructurales se sometió a verificación el modelo de dos factores de Felicidad (en la Vida y en el Trabajo) y dos de Optimismo (en la Vida y en el Trabajo) y uno de Satisfacción con la Vida (M1). Luego, para poner a prueba el sesgo de la varianza común del método, se aplicó la prueba de un solo factor de Harman (Podsakoff, et al., 2003), con análisis factorial confirmatorio (CFA) para las variables de Felicidad y Optimismo (ver Tabla 2) (M2). Se observa que el modelo de un solo factor ($\Delta\chi^2 = 82.14, p < .005$) muestra un ajuste más pobre.

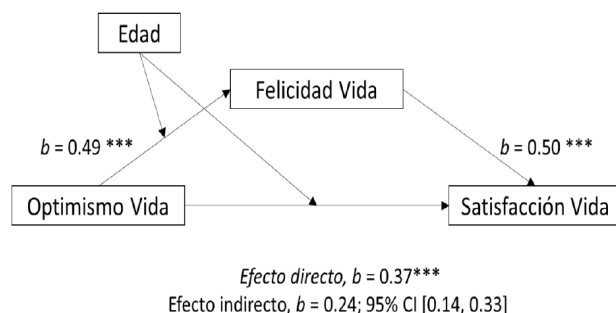


Figura 1: Hipótesis 1. *** $p = .000$

Se encontró un efecto indirecto significativo del Optimismo en la Vida en la Satisfacción con la Vida a través de la Felicidad en la Vida ($b = .24$. BCa CI [0.14, 0.33]), y representa un efecto apreciable ($K2 = 0.23$, 95% BCa CI [0.14, 0.33]) (Ver Figura 1). La mediación en este caso es total. Adicionalmente se encuentra que la Edad no se relaciona con la variable mediadora ($B = 2.27$; $t = 0.85$, $p = .397$) y no existe efecto producto de su interacción con la independiente ($B = -0.42$; $t = -0.81$, $p = .417$); lo mismo sucede en relación con la dependiente, no hay relación ($B = -1.80$; $t = -0.80$, $p = .423$) ni efecto de interacción ($B = 0.04$; $t = 0.98$, $p = .329$).

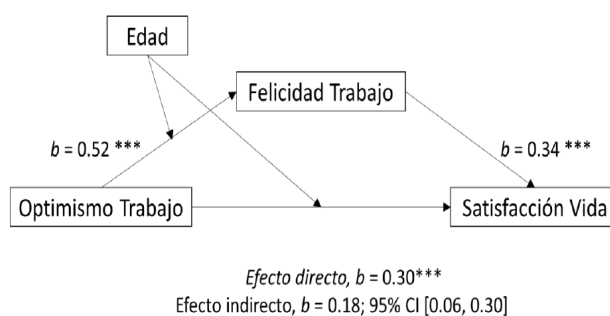


Figura 2: Hipótesis 2. *** $p = .000$

Se encontró también un efecto indirecto significativo del Optimismo en la Trabajo en la Satisfacción con la Vida a través de la Felicidad en el Trabajo ($b = .18$. BCa CI [0.06, 0.33]), y representa un efecto apreciable ($K2 = 0.17$, 95% BCa CI [0.06, 0.28]) (Ver Figura 2). La mediación es total. Adicionalmente se encuentra que la Edad no se relaciona con la variable mediadora ($B = 1.70$; $t = 0.77$, $p = .444$) y no existe efecto producto de su interacción con la independiente ($B = -0.02$; $t = -0.60$, $p = .552$); lo mismo sucede en relación con la dependiente, no hay relación ($B = -3.17$; $t = -1.15$, $p = .253$) ni efecto de interacción ($B = 0.69$; $t = 1.31$, $p = .193$).

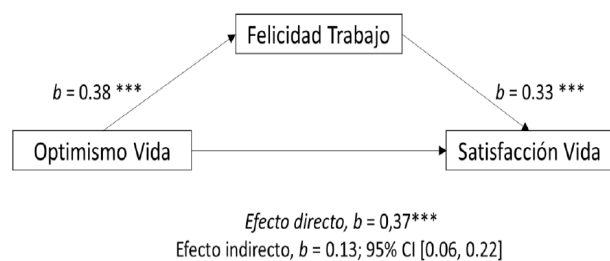


Figura 3: Hipótesis 3. *** $p = .000$

Existe un efecto indirecto significativo del Optimismo en la Vida en la Satisfacción con la Vida a través de la Felicidad en el Trabajo ($b = .13$. BCa CI [0.06, 0.22]), y representa un efecto moderado ($K2 = 0.12$, 95% BCa CI [0.55, 0.20]) (ver Figura 3). La mediación es parcial en este caso.

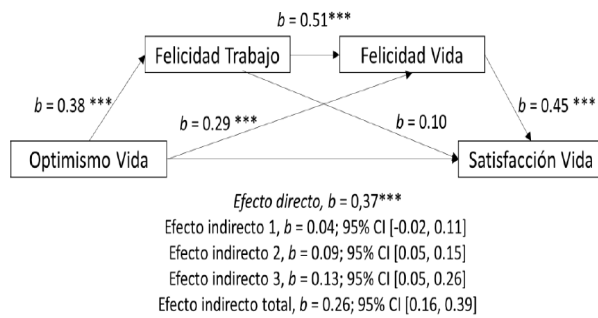


Figura 4: Modelo completo. *** $p = .000$

Cuando se probó el modelo completo se encontró que: No hay un efecto indirecto significativo (1) del Optimismo en la Vida sobre la Satisfacción en la Vida a través de la Felicidad en el Trabajo ($b = .04$. BCa CI [-0.02, 0.11]), el tamaño del efecto es no significativo ($b = 0.04$, 95% BCa CI [-0.03, 0.11]). Hay un efecto indirecto significativo (2) del Optimismo en la Satisfacción con la Vida a través de la Felicidad en el Trabajo y de la Felicidad en la Vida ($b = .09$. BCa CI [0.05, 0.15]), aunque con un efecto bajo ($b = 0.08$, 95% BCa CI [0.05, 0.15]) (2 $b = .09$. BCa CI [0.05, 0.15]). Hay un efecto indirecto significativo (3) del Optimismo en la Vida en la Satisfacción con la Vida a través de la Felicidad en la Vida ($b = .13$. BCa CI [0.05, 0.26]), con un efecto apreciable ($b = 0.12$, 95% BCa CI [0.05, 0.23]). Hay un efecto indirecto total significativo ($b = .26$. BCa CI [0.16, 0.39]), con un efecto apreciable ($b = 0.24$, 95% BCa CI [0.15, 0.36]).

Discusión

Se presentan las correlaciones esperadas entre las variables según se ha reportado en la literatura científica (Seligman, 2011). Se cuenta con las bases para suponer que las personas con creencias positivas sobre el futuro tienden a experimentar vivencias positivas de disfrute, gratificación y sentido. Esto sucede en la vida en general y en el contexto de trabajo.

Las personas más felices están más satisfechas con su vida, lo cual ya ha sido reportado en otros estudios (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels & Conway, 2009; Peterson, Park & Seligman, 2005). Si bien se trata solo de correlaciones, la teoría indica que el optimismo puede ser considerado un antecedente de la felicidad (Vera-Villaruel, Pávez & Silva, 2012). A pesar de las altas correlaciones entre felicidad en la vida y en el trabajo, estas deben ser consideradas variables independientes (Sanín & Salanova, 2015). De hecho, ha habido reportes que indican que algunas estrategias de la organización podrían hacer que se mueva la Felicidad en el Trabajo sin que lo haga la Felicidad en la Vida (Guevara, 2018)

Los modelos de mediación permiten confirmar el modelo de bienestar que pone al optimismo como antecedente de la Felicidad y el bienestar subjetivo (Vera-Villaruel et al., 2016). Esto ha sido tema de debate por considerar que el componente genético de la felicidad sería argumento suficiente para estimarla como antecedente ya que puede llevar a las personas a ser más optimistas (Lyubomirsky, 2001). Sin embargo, al considerar el optimismo como antecedente se parte de una perspectiva epigenética, en la que no basta con el punto de partida genético de felicidad sino que se requiere un favorecedor de dicha expresión genética. Entonces, así como el nivel socioeconómico puede afectar la heredabilidad del coeficiente intelectual (Turkheimer, Haley, Waldron, D'Onofrio & Gottesman, 2003), el optimismo podría afectar la de la felicidad. Más estudios sobre este tema se requieren, pero este es un primer paso en esa línea que entiende que lo genético es importante, pero también lo ambiental.

Se parte entonces de un modelo menos determinista y más holístico que contribuye a reforzar la importancia del funcionamiento óptimo desde un punto de vista diferente (Bedregal, Shand, Santos & Ventura-Juncá, 2010). Desde

esta línea se considera que es necesario que las personas sean optimistas para activar su felicidad, esto a pesar de que en términos temporales lo genético esté primero y el aprendizaje después. El hallazgo sugiere que se requiere aprendizaje orientado a desarrollar creencias positivas sobre el futuro para “activar” el componente biológico de felicidad tanto fuera como dentro del trabajo (Fernández, 2016).

Además de sustentar el modelo de bienestar, los modelos de mediación nos permitieron ver que la Felicidad con la Vida explica la relación entre el Optimismo y la Satisfacción con la Vida, mientras la Felicidad con el Trabajo lo hace solo parcialmente. Como se esperaba el trabajo y las emociones que genera son importantes para sentirse satisfecho con la vida pero no lo son todo (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Se requiere entonces que las organizaciones se concentren en favorecer el equilibrio de la vida privada con la laboral y no solo en políticas de bienestar intralaborales, pensadas desde una visión “trabajo-centrista”. Aunque la búsqueda de este equilibrio podría tener algunas desventajas para la organización (López-Ibor, Mangas, Cornejo & Vadillo, 2010), en general sus beneficios hacen que merezca la pena desarrollar prácticas organizacionales que lo aseguren (Beauregard & Henry 2009).

Los resultados indican que el optimismo en general hace que la gente esté más satisfecha con la vida. La Felicidad en la vida sería el mecanismo psicológico que explica esa relación. Resulta interesante ver que esto se replica en el contexto del trabajo. Las personas optimistas con su trabajo son más felices en su trabajo y están más satisfechos con la vida. Lo que implica que podemos incrementar la satisfacción con la vida de las personas si hacemos que tengan optimismo en su vida y su trabajo. Por fortuna el optimismo es también desarrollable (Avia & Vazquez, 2011).

Los hallazgos entonces sugieren que las organizaciones interesadas en favorecer el bienestar de las personas deberán invertir no solo en el mejoramiento de las condiciones laborales sino, también en la conciliación de la vida privada y la laboral y en el incremento del optimismo.

Conclusiones y Limitaciones

Se aporta información a la confirmación de un modelo que pone énfasis en el optimismo como antecedente del bienestar, de la felicidad y de la satisfacción con la vida.

Se confirman las hipótesis de mediación que indican que para conseguir satisfacción con la vida se requiere de una visión más holística del ser humano. Además, se refuerza que no importa el nivel con el que se nace, la felicidad dependerá en mayor proporción de lo que se hace.

La felicidad en el trabajo es importante pero no suficiente para predecir la satisfacción con la vida. Para estar satisfecho con la vida se necesita estarlo con la vida en general y no solo con el trabajo. Más allá de lo intuitivo del hallazgo se refuerza con datos la importancia de favorecer el equilibrio de la vida laboral con otras áreas de la vida.

La edad no moduló las relaciones entre el optimismo y la felicidad y entre el optimismo y la satisfacción con la vida, lo que sugiere que a pesar de que esta variable sociodemográfica suele ser importante para diferenciar otros aspectos psicosociales, el hecho de que el optimismo prediga la satisfacción con la vida por vía de la felicidad general podría ser un principio aplicable a personas de cualquier generación.

Este estudio cuenta, no obstante, con algunas limitaciones que es preciso señalar. Primero se trata una muestra por disponibilidad. Esto dificulta que los hallazgos se puedan

generalizar. En este sentido conviene revisar los hallazgos con precaución. Futuras investigaciones podrían poner a prueba estas mismas hipótesis con muestras más heterogéneas, lo que permitiría ver que la importancia de la Felicidad en el Trabajo en función de la Satisfacción con la Vida es limitada. También, teniendo en cuenta que este es un estudio de corte transversal futuras investigaciones podrían verificar la ubicación de las variables en el modelo, eso a través de estudios longitudinales que permitan verificar que las variables que acá se trataron como antecedentes realmente lo sean.

Otra limitación es que los cuestionarios son de autoreporte, por tanto, las puntuaciones pueden estar reflejando niveles de deseabilidad en la medida. Sin embargo, vale mencionar que los instrumentos utilizados en la medición cuentan con evidencias de validez y confiabilidad.

Una última limitación es que no fue posible verificar si la diferencia en los niveles de las variables de acuerdo con el tipo de aplicación, se debió a eso o a que todos los que aplicaron virtual eran de la misma empresa. En futuras investigaciones se sugiere el uso de un solo sistema de aplicación con el ánimo de evitar este tipo de limitaciones.

Pese a estas limitaciones se refuerza que trabajar en la felicidad y el optimismo son muy favorables desde el punto de vista de la calidad de vida de las personas, por ejemplo por su impacto en la salud y el bienestar de las personas (Norrish & Vella-Brodrick, 2008), lo que por cuenta propia son argumentos suficientes para que las empresas decidan volcar sus esfuerzos en la implementación de prácticas de mejora de la felicidad y el optimismo, las cuales, como se vio, deberían estar centradas no solo en mejorar el trabajo sino el equilibrio de la vida privada con la laboral.

Referencias

- Antle, L., Doelman, N., Scott, H., & Warr, A. (2013). *Durham Area Survey 2011: Report on optimism*. University of Ontario.
- Avia, M. & Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial.
- Beauregard, T. & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. Doi: 10.1016/j.hrmmr.2008.09.001
- Bedregal, P., Shand, B., Santos, M. & Ventura-Juncá, P. (2010). Aportes de la epigenética en la comprensión del desarrollo del ser humano. *Revista Médica de Chile*, 138(3). Doi: 10.4067/s0034-98872010000300018
- Brief, A. & Nord, W. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Carver, C., Scheier, M. & Segerstrom, S. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. Doi:10.1016/j.cpr.2010.01.006.
- Castillo, J. (1998). El significado del trabajo hoy. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 82, 215-229. Doi: 10.2307/40184057
- Cohn, M., Fredrickson, B., Brown, S., Mikels, J. & Conway, A. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361-368. Doi: 10.1037/a0015952
- Dosedlová, J., Klimusová, H., Burešová, I., Jelínek, M., Slezáčková, A., Vašina, L., & Warr, A. (2015). Optimism and Health-related Behaviour in Czech University Students and Adults. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 1051-1059. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.278>

- Easterlin, R. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183. Doi: 10.1073/pnas.1633144100
- Fernandez, I. (2016). Felicidad organizacional (3rd ed., p. 271). Santiago de Chile: Grupo Zeta.
- Guevara, L. (2018, noviembre). Felicidad en el trabajo y riesgo psicosocial. Una mirada desde el sentido. Conferencia presentada en la 24 Semana de la Salud Ocupacional. Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental: Medellín.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510- 531. Doi: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- Guevara, L. (2016). *Prácticas de gestión humana y su impacto en jóvenes*. Conferencia presentada en el VII Simposio Internacional de Calidad de Vida Laboral: El reto de motivar sin dinero. Bogotá
- Herzberg, P. Y., Glaesmer, H., & Hoyer, J. (2006). Separating optimism and pessimism: a robust psychometric analysis of the revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psychological Assessment*, 18(4), 433–438. <http://doi.org/10.1037/1040-3590.18.4.433>
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379. Doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1368
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302. Doi: 10.15332/s1794-9998.2015.0002.09
- Jöreskog K. & Sörbom D. (1986) *LISREL user guide version VI* (4th Ed). Scientific Software International, Mooresville.
- Londoño, C., Velasco, M., Alejo, I., Botero, P. & Vanegas, J. (2014). ¿Qué nos hace optimistas?: Factores psicosociales predictores al optimismo disposicional en jóvenes. *Terapia Psicológica*, 32 (2), 153-164. Doi: 10.4067/S0718-48082014000200008
- López-Ibor, R., Mangas, L., Cornejo, J. & Vadillo, M. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador: Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos de Trabajo. Escuela Universitaria de Estadística*, (2), 1-29.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249. Doi: 10.1037/0003-066x.56.3.239
- Lyubomirsky, S. (2008a). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Urano.
- Lyubomirsky, S. (2008b). *The how of happiness*. New York: Penguin Press.
- Lyubomirsky, S. (2010). Hedonic Adaptation to Positive and Negative Experiences. The Oxford handbook of stress, health, and coping, 200 p.
- Norrish, J. & Vella-Brodrick, D. (2008). Is the study of happiness a worthy scientific pursuit? *Social Indicators Research*, 87(3), 393-407. Doi: 10.1007/s11205-007-9147-x
- Organización Mundial de la Salud. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos, Pub. L. No. 45 (2006).

- Pavot, W. & Diener, Ed. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. Doi: 10.1037/1040-3590.5.2.164
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25-41. Doi: 10.1007/s10902-004-1278-z
- Preacher, K. & Hayes, A. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731. Doi: 10.3758/bf03206553
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Lee, J. & Podsakoff, N. (2003) Common Method Biases in Behavioural Research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 5, 879-903.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10(10), 65-80.
- Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. Doi: 10.5093/tr2013a14
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martinez, I. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. Doi: 10.1177/1059601112470405
- Sanín, A. & Salanova, M. (2015). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83. DOI: Doi: 10.21772/ripo.v34n2a01
- Sanín, A. & Salanova, M. (2016). Verificación de las condiciones psicométricas del Test de Orientación en la Vida (LOT-R) aplicado en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(2), 58-66. DOI: 10.21772/ripo.v35n2a01
- Sanín-Posada, A., Salanova, M., & Vera-Villaroel, P. (2018). Happiness and Optimism Interventions at Work: Gender Differences. *Open Access Library Journal* (11). DOI: 10.4236/oalib.1104842,
- Scheier, M. Carver, C. & Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*. 67(6). 1063-1078. Doi: 10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Seligman, M. (2004). *Aprenda optimismo. Haga de la vida una experiencia maravillosa*. Barcelona: Debolsillo.
- Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Zeta
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Oceano.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410– 421. Doi:10.1037/0003-066X.60.5.410
- Sheldon, K. & Lyubomirsky, S. (2006). Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 55-86. Doi: 10.1007/s10902-005-0868-8

- Smyer, M. & Pitt-Catsoupes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30.
- Turkheimer, E., Haley, A., Waldron, M., D'Onofrio, B. & Gottesman, I. (2003). Socioeconomic status modifies heritability of iq in young children. *Psychological Science*, 14(6), 623-628. Doi: 10.1046/j.0956-7976.2003.psci_1475.x
- Vera-Villaruel, P., Contreras, D., Celis-Atenas, K., Lillo, S., Urzua, A. & Silva, J. (2016). Los afectos como mediadores de la relación optimismo y bienestar, *Revista Argentina Clínica Psicológica* (en prensa).
- Vera-Villaruel, P., Córdova-Rubio, N. & Celis-Atenas, K. (2009). Evaluación del Optimismo: Un análisis preliminar del Life Orientation Test Versión Revisada (LOT-R) en población chilena. *Universitas Psychologica*, 8(1), 61-68.
- Vera-Villaruel, P., Pávez, P. & Silva, J. (2012). El rol predisponente del optimismo: hacia un modelo etiológico del bienestar. *Terapia psicológica*, 30(2), 77-84. Doi: 10.4067/S0718-48082012000200008