



UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

MAGISTER EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y HABILIDADES DIRECTIVAS.

“Estudio de la Relación entre el Bienestar Subjetivo y Compromiso del Trabajador en funcionarios de Mutual de Seguridad. Agencia Ñuble-Bío Bio”

Tesis para optar al grado de

Magister en Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas.

Nombre: Díaz Pincheira, Francisco Javier

Curso: Magister en Gestión de RRHH y Habilidades Directivas.

Profesor(a) Guía: Chiang Vega, Margarita Dra.

Concepción, Abril del 2015.

INDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	6
<i>MARCO TEORICO</i>	10
<i>CAPITULO I: CALIDAD DE VIDA</i>	10
<i>CAPITULO II. CALIDAD DE VIDA LABORAL</i>	14
<i>2.1. Origen del Concepto de Calidad de Vida Laboral</i>	14
<i>2.2 Delimitación Conceptual</i>	16
<i>2.3 Indicadores de la Calidad de Vida Laboral</i>	17
<i>CAPITULO III. BIENESTAR</i>	20
<i>3.1 Bienestar Social</i>	21
<i>3.2 Bienestar Económico</i>	22
<i>3.3 El Modelo Psicológico del Bienestar. Indicador Subjetivo</i>	24
<i>3.4 Bienestar Psicológico</i>	25
<i>CAPITULO IV. BIENESTAR SUBJETIVO</i>	29
<i>4.1 Origen del concepto de Bienestar Subjetivo</i>	32
<i>4.2 Modelos Teóricos del Bienestar Subjetivo</i>	36
<i>4.2.1 Teorías Universalistas</i>	36
<i>4.2.2 Modelos Situacionales (Bottom Up) vs Modelos Personológicos (Top Down)</i> ..	37
<i>4.2.3 Teoría de la Adaptación</i>	39
<i>4.2.4 Teoría de la Discrepancia</i>	40
<i>4.2.5 La Teoría del Flujo</i>	41
<i>4.3 Ejes del Bienestar Subjetivo</i>	42
<i>4.3.1 La distinción afectivo- cognitivo</i>	42
<i>4.3.2 La distinción positivo- negativo</i>	43
<i>4.3.3 La distinción frecuencia- intensidad</i>	45
<i>4.3.4 La distinción interno- externo</i>	45
<i>4.4 Componentes del Bienestar Subjetivo</i>	47
<i>4.4.1 La Satisfacción Vital</i>	47
<i>4.4.2 Felicidad</i>	49

4.4.2.1	<i>Conceptualizaciones Generales</i>	49
4.4.2.2	<i>La Felicidad como un estado mental positivo</i>	51
4.4.2.3	<i>Modelos de la Felicidad</i>	56
4.4.2.3.1	<i>Educación para la Felicidad</i>	5657
4.4.2.3.2	<i>La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad</i>	58
4.4.2.3.3	<i>El modelo de las tres vías hacia la felicidad</i>	59
4.4.2.3.4	<i>La Ciencia de la Felicidad</i>	64
4.4.2.4	<i>Fuentes de Felicidad en Infelicidad en el trabajo</i>	66
4.5	<i>Variables que influyen en el Bienestar Subjetivo</i>	70
4.5.1	<i>Salud</i>	70
4.5.2	<i>Edad</i>	71
4.5.3	<i>Genero</i>	72
4.5.4	<i>Estado Civil</i>	74
4.5.5	<i>Nivel Educativo</i>	76
4.5.6	<i>Ingresos</i>	76
4.5.7	<i>Acontecimientos Vitales</i>	78
4.5.8	<i>Variables Comportamentales</i>	78
4.5.9	<i>Características Individuales</i>	79
CAPITULO VI. COMPROMISO ORGANIZACIONAL		81
6.1	<i>Conceptualización</i>	81
6.2	<i>Dimensiones del Compromiso Organizacional</i>	83
6.2.1	<i>Enfoque Unidimensional y Multidimensional</i>	83
6.2.1.1	<i>Enfoque Unidimensional</i>	83
6.2.1.2	<i>Enfoque Multidimensional</i>	84
6.2.2	<i>Componentes del Compromiso Organizacional según Meyer y Allen</i>	85
6.2.1.1	<i>Compromiso Afectivo o Actitudinal</i>	85
6.2.1.2	<i>Compromiso Calculativo o de Continuidad (Necesidad)</i>	86
6.2.1.3	<i>Compromiso Normativo (Deber)</i>	87
6.2.3	<i>Focos o Tipos de Compromiso según Becker (1992)</i>	89
6.3	<i>Determinantes del Compromiso Organizacional</i>	91

6.3.1	<i>Características personales demográficas del individuo</i>	91
6.3.2	<i>Características del puesto y condiciones laborales.</i>	92
6.3.3	<i>Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:</i>	92
VII	METODOLOGIA	93
7.1	OBJETIVOS	93
7.1.1	<i>Objetivo General</i>	93
7.1.2	<i>Objetivos Específicos.</i>	93
7.2	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE ESTUDIO	94
7.3	ESTABLECIMIENTO DE LAS HIPOTESIS.	94
7.4	INSTRUMENTOS A APLICAR.	94
7.5	UNIVERSO DE ESTUDIO	97
7.5.1	<i>Antecedentes Generales Mutual de Seguridad C.CH.C</i>	97
7.5.1.1	<i>Identificación de la Institución</i>	97
7.5.1.2	<i>Breve Reseña Histórica de la Institución.</i>	98
7.5.1.3	<i>Visión, Misión y Valores de la Organización.</i>	99
7.5.1.4	<i>Fines de la Mutual de Seguridad C.CH.C</i>	100
7.5.1.5	<i>Servicios que otorga la Mutual de Seguridad CCHC</i>	101
7.5.2	<i>Descripción de la Muestra</i>	101
7.5.2.1	<i>Procedimiento para la Toma de Datos</i>	102
7.5.2.1.1	<i>Estrategias de Recolección de Datos</i>	102
7.5.2.1.2	<i>Aplicación de la Encuesta.</i>	102
7.5.3	<i>Análisis de la Información.</i>	103
CAPITULO VIII.	RESULTADOS	104
8.1	<i>Análisis de la información general de la muestra</i>	104
8.2	<i>Análisis de las Escalas</i>	106
8.2.1	<i>Análisis de las escalas de las Encuestas: Fiabilidad</i>	106
8.2.2.	<i>Promedios de las Escalas.</i>	108
8.2.2.1	<i>Satisfacción Vital.</i>	108
8.2.2.2	<i>Felicidad</i>	111
8.2.2.3.	<i>Compromiso Organizacional.</i>	114

8.2.3 Correlaciones	118
IX. CONCLUSIONES.....	121
X. BIBLIOGRAFIA.....	126
XI. ANEXOS.....	149

INTRODUCCIÓN

Todos queremos ser felices, aunque no lo admitamos abiertamente o envolvamos nuestro deseo en otras palabras. Tendemos a anhelar habitualmente el éxito profesional, la realización espiritual, la conexión con los demás o el cumplimiento de alguna meta porque en última instancia pensamos que todos estos sucesos nos harán más felices. Sin embargo pocos nos damos cuenta realmente de hasta qué punto podemos aumentar nuestra felicidad, ni sabemos exactamente cómo conseguirlo. (Lyubomirsky, 2008)

La Felicidad es una de las emociones más buscadas por el ser humano y dedicamos la mayor parte de nuestra vida a encontrar este sentimiento absoluto de paz y tranquilidad. Todos queremos y anhelamos de cierto modo llegar a ese estado pleno de goce y satisfacción al que estamos destinados, sin embargo el ajetreo diario de la vida, los pocas prácticas de autocuidado personal y social, el desgaste de las relaciones familiares sumado al exitismo actual y la alta competitividad, nos ha llevado a desvalorizar este sentimiento o a sentirnos incompetentes en la forma de lograrlo, de hecho hemos llegado a confundir el concepto de felicidad con el de éxito o plenitud económica.

Desde la antigüedad los grandes filósofos y pensadores han fundamentado gran parte de sus teorías en la búsqueda infinita de la felicidad. Aristóteles sostenía que la felicidad es la meta última de todas las personas siendo un fin en sí misma y no un medio para conseguir otros objetivos, la concebía como un estado autárquico y perfecto que se realizaba a través de la autorrealización dentro de un colectivo humano, adquirida mediante el ejercicio de la virtud.

Tan importante ha sido este concepto que se vuelve un pilar fundamental en las diversas creencias y religiones extendidas por el planeta, en donde la felicidad vendría a ser la unión íntima con un ser superior, conseguida a través del cumplimiento exacto de sus prerrogativas.

Grandes dilemas universales como la *“búsqueda de la felicidad”* junto a la de *“la existencia del hombre”* se han convertido en pilares fundamentales de la historia del ser

humano, de hecho se ha asimilado la piedra filosofal alquimista como la búsqueda de la felicidad.

Existe una extensa literatura que ha buscado profundizar en este tema centrándose en su mayor parte en aspectos deontológicos y axiológicos, sin embargo durante las últimas décadas este constructo se ha visto fortalecido por la investigación científica que lo ha centrado como un indicador social y personal importante en el ámbito de la psicología, la sociología y la economía a través de su descripción y cuantificación. Esto a su vez ha generado una explosión en la investigación sobre la felicidad o bienestar subjetivo

Es válido señalar que gran parte de la literatura existente trata como conceptos no diferenciados la felicidad, el bienestar subjetivo, el optimismo, bienestar psicológico y la satisfacción vital; sin embargo y debido al desarrollo de cada uno de estos constructos es posible establecer una diferenciación clara hoy en día.

Todos estas materias son temas que habían sido descuidados por la ciencia psicológica y se han venido desarrollando a manos de la tercera fuerza en psicología, como es la psicología humanista siendo revitalizadas por lo que conocemos hoy como la Psicología Positiva de la mano de diversos autores tales como Csikzentmihaly (1996), Seligman (1975, 1991) y Diener (1985).

El cuestionamiento que estos autores realizaron a la psicología de la época, fue criticar la hiper-focalización de la disciplina en aspectos tales como “el problema”, “el trauma”, “el sufrimiento” como vía de acceso al bienestar y la felicidad. En otras palabras, los autores mencionados cuestionaron el paradigma de intervención sobre la salud y la enfermedad focalizado en el trabajo reflexivo sobre los aspectos negativos. La propuesta consistía en poder trabajar, también, los aspectos positivos y los recursos de los pacientes, como vía de acceso a la salud y como una forma de construir el bienestar psicológico. En otras palabras, se podía acceder al bienestar de las personas potenciando las experiencias, creencias y actitudes positivas; sin tener que recurrir a un análisis del dolor.

Bajo este nuevo paradigma de interpretación del bienestar humano y la felicidad se pone también de relieve una nueva conceptualización de subjetividad. El sujeto no es sólo entendido desde una perspectiva pasiva en dónde él es portador de determinadas

características que se desplegarían en su relación con el mundo. Por el contrario, se lo comprendía, ontológicamente; esto es, un sujeto que en su interacción con el mundo se construye a sí mismo y constituye al mundo.

La preocupación por la calidad de vida laboral en el trabajo ha llevado a introducir y a cuantificar nuevos indicadores de gestión de Recursos Humanos, en este aspecto el constructo de Bienestar Subjetivo viene a ser un nuevo índice que nos habla sobre la experiencia y situación personal emotiva del trabajador tanto a nivel cognitivo como afectivo.

De igual modo las naciones, los gobiernos y las entidades no gubernamentales han hecho eco de este indicador y lo han agregado a sus mediciones, por ejemplo el año 2012 surge el *“1er Informe Mundial sobre la Felicidad”* elaborado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) quienes buscaban generar un mapa de los estados miembros detallando aquellos con mayores niveles de felicidad. El informe se basa en seis aspectos cruciales tales como: la renta per cápita, ayudas y apoyo social, esperanza de vida, percepción de la corrupción, prevalencia de generosidad y libertad para tomar decisiones, evalúa de igual modo un apartado de prevalencia de enfermedades mentales. (Lantiguas, 2014). El *“Segundo Informe Mundial sobre la Felicidad”* realizado por la ONU en conjunto con la Universidad de Columbia sitúa como los países con un mayor índice de felicidad a Dinamarca, Noruega y Suiza y los con un menor índice a Togo y Sierra Leona; Chile por su parte se ubica el lugar 53 dentro de la lista de 156 países y en el número 12 entre 26 latinoamericanos. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) también ha generado un indicador denominado "vivir mejor" que busca medir el bienestar, la felicidad y el progreso de los 34 países miembros de la organización. La métrica tiene 11 diferentes categorías como vivienda, ingreso, empleo, educación, medio ambiente, salud y seguridad, todos factores que según la OCDE miden mejor el desarrollo de un país que el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB). Otras naciones como el reino de Bután han eliminado el Producto Interno Bruto (PIB) y lo han cambiado por la Felicidad Nacional Bruta (FNB) que mide qué tan felices son sus habitantes basado en aspectos como cohesión social, salud mental y sustentabilidad.

Todo este avance en cuanto a la construcción y medición del constructo de Bienestar Subjetivo ha venido marcando la pauta para que las Organizaciones sigan este modelo e implanten marcos de medición del bienestar subjetivo dentro de sus trabajadores.

El Bienestar Subjetivo sería un indicador poderoso que nos puede dar luces importantes del funcionamiento de la persona dentro de la Organización, ya que nos orientaría sobre el estado emocional de cada trabajador.

Por su parte el Compromiso Organizacional es fundamental para asegurar el vínculo que posee cada trabajador con su empresa y de qué tipo sería este, ya que podríamos encontrar personas vinculadas de manera superficial o muy profunda lo que indicaría la relación de la calidad laboral, por su parte relacionar este concepto con el de bienestar subjetivo podría darnos luces de los factores que afectan este constructo en el trabajo y potenciar así el nuevo modelo de bienestar subjetivo.

MARCO TEORICO.

CAPITULO I: CALIDAD DE VIDA.

Las investigaciones acerca de la Calidad de Vida (CV) son crecientes en la literatura psicológica y de las ciencias sociales en los últimos años y se han convertido en un campo de investigación muy relevante desde fines del s. XX (Moyano, Núñez, Jiménez, 2010).

El interés por el estudio de la calidad de vida aumentó considerablemente en las últimas décadas ya que se consideró que después de haberse satisfecho las necesidades básicas de la población, al menos en el Mundo Desarrollado o el Primer Mundo, y al menos entre segmentos considerables de la población en dichos países era hora de trabajar por mejorar la calidad de la vida (Ardila, 2003).

El concepto de CV surgió desde la sociología con la finalidad de señalar las diferencias entre el nivel de vida (bienes y recursos que un sujeto posee y de los que puede hacer uso) y la valoración personal y por tanto subjetiva que cada sujeto hace de esos bienes y recursos (Moyano et al, 2010).

A pesar de este interés en la calidad de vida, es importante constatar que no existe una definición acertada de calidad de vida. Distintos autores utilizan diferentes definiciones implícitas pero no las explicitan. En general se refieren a una propiedad que tiene el individuo para experimentar situaciones y condiciones de su ambiente dependiendo de las interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos de su entorno. La calidad de vida se considera que es una combinación de elementos objetivos y de la evaluación individual de dichos elementos (Ardila, 2003).

La calidad de vida entonces es un concepto polisémico, el cual ha sido definido en psicología de diversas maneras, ya sea como Bienestar Subjetivo (BS), Felicidad o Satisfacción Vital (SV) y a pesar de que éstos tienen distintos significados, en la mayoría de los estudios son utilizados de manera indiferenciada (Veenhoven, 1994; Palomar, Lanzagorta y Hernández, 2004; Garcia-Viniegras y González, 2000). Los conceptos de CV,BS, SV y Felicidad, son característicos del enfoque teórico denominado psicología

positiva (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999; Diener, 1994, Avia y Vásquez, 1998; Barrientos, 2005).

Algunas definiciones de Calidad de Vida corresponden a las siguientes:

- Calidad de Vida es una medida compuesta del bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa (Levy y Anderson, 1980)
- Según Quintero (1992, citado en Ardila, 2003) la Calidad de Vida es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado.
- La Organización Mundial de Salud (OMS) define la calidad de vida como la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno (MINSAL 2006, citado en Contreras & Lobos, 2012)
- Ardila (2003) realiza una integración de las diferentes conceptualizaciones definiéndola como: un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la personas. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad y salud objetivamente percibida.

El concepto de calidad de vida, teóricamente presentaría una subdivisión en dos áreas, las cuales a su vez también cuentan con variables independientes que operan para cada una. Esta subdivisión incluye las variables subjetivas que están relacionadas con la evaluación o apreciación del sujeto de diferentes condiciones de vida, y las variables objetivas, que describen condiciones evaluadas independientemente del sujeto (Yasuko, Romano, García y Del Refugio, 2005). La dimensión objetiva se refiere a la disponibilidad de bienes y

servicio para cada quien, mientras que la subjetiva refiere a la valoración de aquello en relación a la propia vida. (Moyano y Ramos, 2007)

La calidad de vida, se presenta como el resultado de la compleja interacción entre los factores objetivos y subjetivos mencionados anteriormente; los primeros constituyen las condiciones externas: económicas, sociopolíticas, culturales y ambientales que facilitan o entorpecen el pleno desarrollo del hombre y de su personalidad. Los factores subjetivos por su parte están determinados por la valoración que el sujeto hace de su propia vida. Los factores objetivos que componen la calidad de vida son consecuencia de las formas de organización de una sociedad históricamente determinada. En cuanto a los segundos, resulta importante el grado de satisfacción o insatisfacción que el sujeto alcanza en su vida, resultado del nivel de correspondencia entre aspiraciones y expectativas trazadas y los logros que, en relación a ellas, va obteniendo a lo largo de su existencia. Victoria, González, Fernández y Ruiz (2005; citados en Contreras & Lobos, 2012).

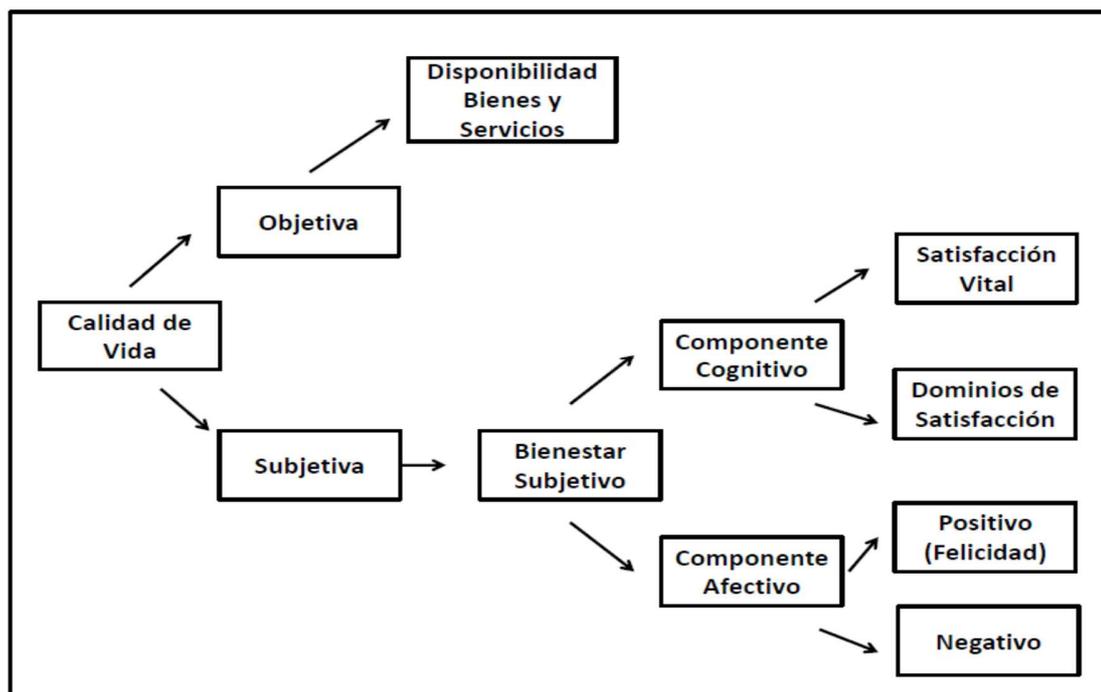
Ardila (2003) señala que los aspectos subjetivos son: la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Para tener calidad de vida necesitamos sentirnos sanos, productivos, seguros, y ser capaces de expresar nuestras emociones y compartir nuestra intimidad. Como aspectos objetivos de la calidad de vida se encuentran el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente, las relaciones armónicas con la comunidad y la salud objetivamente considerada.

Algunos autores plantean que la C.V. incluye al Bienestar como componente subjetivo del concepto (Liberalesso, 2002; Garcia Viniegras et al, 2000.) el que a su vez estaría conformado por aspectos cognitivos y afectivos. (Diener, 1994; Diener et al, 1999). El componente cognitivo del bienestar sería la satisfacción vital, ya sea de manera global o por dominios específicos, y el componente afectivo refiere a la presencia de sentimientos positivos, lo que algunos autores denominan felicidad.

Un modelo inspirador para analizar la CV es del Dallimore y Mickell (2006, Citados en Moyano et al, 2010) referido a la CV percibida el que fundado en las experiencias de los trabajadores, propone que alcanzar una alta CV se explicaría por las dimensiones del tener, hacer (actividades de trabajo y ocio) y estar, las cuales están recíprocamente tensionadas

entre sí. La tensión deriva en que un cambio en un aspecto en cualquiera de ellas impacta necesariamente a los otros. Así por ejemplo, trabajar lleva más lleva a menos tiempo de ocio, y esto último puede causar más estrés, es decir un empobrecimiento de la salud mental. De esta manera el modelo propuesto permite estudiar los conflictos relativos a las inversiones de tiempo de las personas en su trabajo respecto al dedicado a su familia y a otros subsistemas o grupos de pertenencia como relaciones interpersonales y amigos, ya analizar el estrés y el desequilibrio que eventualmente ocurre en el desarrollo de compatibilizar una variedad de roles y demandas potencialmente competitivas entre si. Con el objetivo de sistematizar el concepto de calidad de vida, Moyano y Ramos (2007) plantean el siguiente esquema.

Cuadro 1: Relación entre los conceptos de Calidad de Vida, Bienestar Subjetivo, Satisfacción Vital y Felicidad



Fuente: Moyano E. y Ramos N. (2007).

CAPITULO II. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

2.1. Origen del Concepto de Calidad de Vida Laboral.

Espinoza y Morris (2001) señalan que a principios del siglo XX, predominaba en las economías capitalistas industrializadas la organización fordista de la producción, basada en los criterios de la administración científica. Ésta se centraba especialmente en la división y ultra-especialización del trabajo y en el control de la eficiencia en el cumplimiento de las tareas predefinidas dentro de estructuras tradicionales de organización. Dentro del marco de este paradigma, se buscaba aumentar la eficiencia mediante la reducción de costos y el uso de una mano de obra no calificada, que pudiera capacitarse en corto tiempo para el desempeño de tareas específicas, que eran definidas por las jerarquías al mando del personal técnico.

Dentro de este esquema, al no estar considerada la calidad de la vida laboral como una variable importante, se produjo una tendencia al alto ausentismo, a la desmotivación por las tareas repetitivas, a la rotación de personal, y en definitiva, al deterioro de la calidad de los productos. La respuesta del modelo, en vez de incorporar los elementos no incluidos, fue poner un mayor énfasis en las labores de control y supervisión, haciendo más rígida la organización. Surgen así nuevas escuelas, particularmente la escuela de relaciones humanas, que busca dar cuenta de los vacíos de la administración científica (Abramo y Montero, 2000).

En la década de los 50' se generaliza, en los Estados Unidos y los países desarrollados de Europa, la seguridad industrial como una forma natural de cuidar la salud del capital humano dentro de las empresas, minimizando lesiones, muertes y daños psicológicos, esfuerzos que tuvieron un impacto positivo sobre un aspecto fundamental de la calidad de vida, como lo es la salud y la integridad física, principalmente, a través de una cultura de prevención de accidentes (González, Yoshimatsu, y Cantú, 2000).

A fines de los años '60 y comienzos de los '70, el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación Ford comienzan a utilizar el concepto de calidad de vida en el trabajo, como un término que va mas allá de la pura satisfacción del puesto de trabajo, incluyendo la participación en la toma de decisiones, el grado de autonomía en el trabajo, y el rediseño de

puestos de trabajo y estructuras organizacionales, con el objeto de estimular el aprendizaje, la promoción y el interés y participación en el trabajo (Espinoza y Morris, 2001). Segurado y Agullo (2002) destacan que esta preocupación por la calidad de la vida en el trabajo (CVL) durante la década de los años 70 en los EE.UU, alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del “Movimiento de Calidad de Vida Laboral”. Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional (DO), para recibir los influjos del enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial (DI).

Con la introducción en las empresas de conceptos como “control de calidad en el proceso”, más que del producto, en los años setenta surge indirectamente una mejora de calidad de vida del trabajador: el obrero de la línea de producción le demandaron nuevas responsabilidades que requerían forzosamente algunas habilidades básicas, como el leer, escribir y entender matemáticas. Surgen nuevos conceptos como el de "just in time", círculos de calidad, gestión centrada en los procesos más que en el producto y el aprendizaje continuo, entre otros. A través de ellos, las empresas ayudaron a mejorar la vida del trabajador, no solo dentro de la empresa, sino también en los aspectos familiar y social, aunque éste no haya sido el objetivo central, sino la mejora del desempeño económico. (Espinoza y Morris, 2001).

Los mismos autores señalan que en la década de los '90, las grandes empresas transnacionales comienzan a asumir una nueva necesidad, la de tomar responsabilidad por el daño que se le ocasiona al medioambiente. La idea del desarrollo sostenible surge como una propuesta en donde no solo se piense en un desarrollo económico, sino también en el desarrollo social y en la utilización sostenible de recursos para satisfacer las necesidades del presente, sin comprometer las de las generaciones futuras.

2.2 Delimitación Conceptual.

El concepto de "quality of work life" (Calidad de Vida Laboral) fue introducido originalmente en Estados Unidos, durante la década del sesenta, referido a la calidad de las relaciones entre trabajadores y el medio ambiente laboral considerado como un todo. Se buscaba enfatizar la dimensión humana del trabajo, frecuentemente olvidada en desmedro de los criterios técnicos y económicos empleados para el diseño de los puestos de trabajo (Espinoza y Morris, 2001).

El termino Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), ha sido definido por diversos autores en distintos sentidos.

De acuerdo con French, (1996) la Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Gibson (1996) agrega que la Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional". Por lo tanto, se puede decir que la calidad de vida en el trabajo, desde estos enfoques, busca el desarrollo personal del trabajador, como medio para elevar la eficiencia empresarial.

El término de calidad de vida laboral según los autores Poza y Prior (1988, citado en Gamero, 2003) lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

Segurado y Angullo (2002) señalan que el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar CVL en los aspectos del

entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran, su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización.

2.3 Indicadores de la Calidad de Vida Laboral. ¹

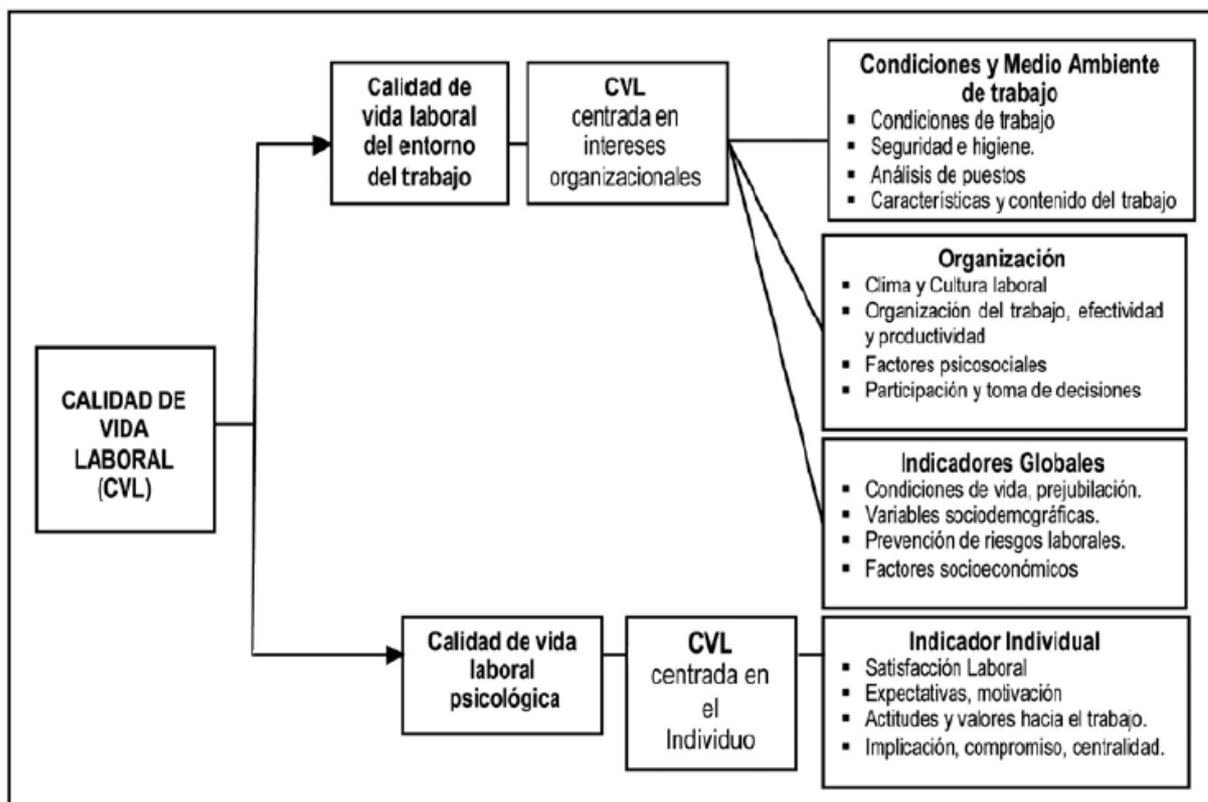
Debido a que muchos de los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos, se ha llegado a hacer una clasificación de los indicadores en:

- a. Indicadores individuales: La evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su entorno de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty, Sirgyu, y Clairborneet,1991; Norman, Collins, Conner y Martin, 1995; Watson; 1993, Reímel; 1994, Diego y Olivar., 2001).

¹ Chiang, M y Krausse, K. (2009) Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales. Universidad del Bio Bio. 8 (1) 23-50

- b. Condiciones y medio ambiente del trabajo: Agrupa a variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery; 1976, Díaz, Isla, Hernandez, Rolo, Diaz y Pelaez, 1993; Prieto; 1994, Hill, Miller, Weiner, Colihal, 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort (Ondrack y Evans; 1987, Gupta Jenkins y Beehr., 1993; Ripoll Martin, Prieto, Hontangas, Caballer, 1993).
- c. Organización: Agrupa las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y método de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986, Barnett y Gareis; 2000).
Estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones (Shein, 1986, Sánchez; 1993, Beckett; 1998, Fernández, Sanchez y Rico, 2001). Factores psicosociales (Blanco; 1985, Gupta y Khandelwal; 1988, Petterson; 1998). Aspectos sociales, comunicación y clima laboral (Jackofsky y Slocum; 1989, Gallego et al., 1993, Lagarica; 1995, Sánchez; 2000, Chiang y Núñez; 2005).
Trabajo en equipo y grupos de trabajo (Zink & Ackermann; 1990, Gracia, Arcos y Caballer, 2000).
- d. Indicadores globales: Indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett y Lehman; 2000). Condiciones de vida, jubilación, estilo de vida, status sociodemográfico (Requena; 2000). Factores socioeconómicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby; 1984, Elizur y Shye; 1991, Fields y Thacker; 1992, Botella y Blanch; 1993).

Cuadro 2: Esquema de Calidad de Vida Laboral.



Fuente: Chiang, M y Krausse, K. (2009)

CAPITULO III. BIENESTAR.

Victoria y González (2000) mencionan que el bienestar es sin duda un concepto de difícil definición. La falta de acuerdo en su delimitación conceptual, se debería a la complejidad de su estudio, determinada por su carácter temporal y por la diversidad de enfoques entorno al concepto de bienestar, donde intervienen factores objetivos y subjetivos.

El bienestar es una construcción social sobre qué es una buena vida o una vida deseable, la cual difiere entre culturas. En la tradición occidental, se han invocado distintas nociones para especificar el significado del bienestar: felicidad, cumplimiento de los deseos, preferencias, satisfacción de necesidades, desarrollo de capacidades, excelencia, mantención de un funcionamiento normal, vivir una vida apropiada a la naturaleza humana y el logro de la calidad de vida, entre otros (Sumner, 1995).

En el ámbito académico y en el diseño de políticas, la discusión sobre el bienestar y las formas más apropiadas para medirlo ha estado dominada por las perspectivas filosóficas y económicas, lo cual ha comenzado a cambiar en los últimos años. Esto ha incluido no solo una discusión sobre la incorporación de aspectos materiales adicionales a los ingresos monetarios, sino también con respecto a la pertinencia y viabilidad de emplear información subjetiva en la evaluación del bienestar (Villatoro, 2012).

Para comprender mejor la teoría del bienestar, se hace necesario tener una noción de diferentes conceptos:

3.1 Bienestar Social.²

El bienestar social se entiende como el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

El bienestar social está compuesto de las siguientes dimensiones:

- **Integración Social.** Se define como la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad. El autor señala que las personas integradas se sienten parte de la sociedad, cultivan el sentimiento de pertenencia, tienen lazos sociales con familia, amigos, vecinos, etc.
- **Aceptación Social.** Desde el punto de vista del bienestar y de la salud, la integración no es más que el punto de partida. Es imprescindible estar y sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, pero es necesario que dicha pertenencia disfrute, al menos, de dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia los otros (atribución de honestidad, bondad, amabilidad, capacidad), y aceptación de los aspectos positivos y negativos de nuestra propia vida.
- **Contribución Social.** Contribución es sinónimo de utilidad, provecho, eficacia y aportación al bien común. A la confianza en nosotros mismos Albert Bandura le ha dado un nombre, la autoeficacia, y un apellido: el ejercicio del control. Con ello alude a las creencias en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo acciones capaces de lograr determinados objetivos.
- **Actualización Social.** Esta dimensión se centra en la concepción de que la sociedad y las instituciones que la conforman son entes dinámicos, se mueven en una determinada dirección a fin de conseguir metas y objetivos de los que podemos beneficiarnos (confianza en el progreso y en el cambio social). Todavía más: la actualización social

² Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*. 61,121-140.

lleva implícita la firme creencia de que la sociedad controla su destino, sabe dónde va y traza intencionadamente el horizonte hacia dónde quiere llegar en el futuro. La gente más saludable desde el punto de vista mental, confía en el futuro de la sociedad, en su potencial de crecimiento y de desarrollo, en su capacidad para producir bienestar.

- Coherencia social. La coherencia se refiere a la capacidad que tenemos para entender la dinámica social. .Es la percepción de la cualidad, organización y funcionamiento del mundo social, e incluye la preocupación por enterarse de lo que ocurre en el mundo. La gente sana no sólo se preocupa por conocer el tipo de mundo en el que vive, sino que tiene la sensación de que es capaz de entender lo que acontece a su alrededor. Vemos un sentido a lo que pasa, y encontramos una lógica en los acontecimientos que nos rodean.

3.2 Bienestar Económico ³

Se ha optado por tomar, como medida del bienestar económico, la cantidad de bienes materiales y servicios útiles producidos por un país, dividido entre el número de sus habitantes (lo que se conoce con el nombre de PIB per cápita) o alguna medida directamente relacionada.

Otros factores que contribuyen al nivel de vida material de una población son:

- El desempleo: en particular el desempleo y el subempleo crónico están asociados a la marginalidad, la pobreza y cierto tipo de disfunciones sociales.
- La distribución de la renta: se considera que beneficia a la sociedad, una renta que esté distribuida de manera más uniforme entre los miembros de un país, frente a una renta que presente fuertes contrastes entre ricos y pobres.
- PIB per cápita: el PIB per cápita es la cantidad de bienes y servicios útiles disponibles para una persona dentro de un país, medido a precios de mercado. Los tres factores que más contribuyen al incremento del PIB per cápita son: La productividad, medida normalmente por el valor monetario de la cantidad de bienes y servicios que produce

³ Duarte, T y Jiménez R. (2007) Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia of Technica*. 37, 305-310

un trabajador en una hora; la proporción de empleados por población o porcentaje de la población total que tiene un trabajo remunerado; el número de horas trabajadas por cada empleado al año.

Debido a las fuertes críticas que ha sufrido el PIB per cápita como indicador se han creado otros como:

- El Índice de Desarrollo Humano (IDH): Es un índice estadístico que intenta medir el bienestar social a partir de tres elementos: la esperanza de vida al nacer (como medida de una vida larga y saludable), la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculados en educación primaria, secundaria y superior (como medida del nivel educativo de un país), el PIB per cápita (como medida de un nivel de vida digno).
- El Índice de Pobreza Humana (IPH): en cambio, el IPH intenta medir el nivel de pobreza existente en un país. Este índice fue elaborado por Naciones Unidas y en el caso de las economías en desarrollo comprende: la probabilidad de vida al nacer de no sobrevivir a los cuarenta años, la tasa de adultos no alfabetizados, la media entre la tasa de población sin acceso estable a una fuente de agua de calidad y la tasa de menores de edad con peso por debajo de la media.
- Las Necesidades básicas insatisfechas (NBI): el indicador muestra la proporción de la población que no tiene acceso a satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas (salud, educación, vivienda y agua potable).

3.3 El Modelo Psicológico del Bienestar. Indicador Subjetivo

En el caso de la psicología, gran parte de las influencias para definir el concepto emanan de modelos teóricos del desarrollo, ciclo vital, de la motivación y de la psicología positiva (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006).

Debido a la falta de consenso que existió durante mucho tiempo en cuanto a los componentes del bienestar, es que conceptos como afecto positivo y negativo, satisfacción vital o felicidad, eran utilizados de manera indiferenciada en la medición de dicho constructo (Tomás, Oliver, Navarro, Meléndez, y Molina, 2009).

En los últimos años se ha ampliado el interés en torno al tema, desarrollándose numerosas investigaciones sobre bienestar y, por ende, ampliándose considerablemente el marco teórico sobre dicha temática.

Keyes, Shmotkin y Ryff, (2002, citado en Blanco y Díaz, 2005) señalan que existen dos grandes tradiciones de estudio: el bienestar hedónico, reconocido como aquel que se relaciona primordialmente a la felicidad, y, por ende, al concepto de bienestar subjetivo; y el bienestar eudaimónico, ligado al desarrollo del potencial humano y relacionado con el constructo de bienestar psicológico.

Ambas tradiciones, de acuerdo a lo expresado por Blanco y Díaz (2005), representan dos concepciones teóricamente relacionadas, pero empíricamente diferenciadas del bienestar. Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. Valle, C. y Van Dierendonck, D. (2006), refiriéndose a las dos tradiciones mencionadas anteriormente, y realizando una comparación entre ambas, señalan que el bienestar subjetivo se enfoca en el estudio de los afectos y la satisfacción por la vida, mientras que el bienestar psicológico se ha centrado en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, consideradas estas últimas como indicadores principales del funcionamiento positivo.

Ambas tradiciones se relacionan teóricamente por el hecho de centrarse en un mismo proceso psicológico, pero se diferencian empíricamente, puesto que se sirven de distintos indicadores para medir el bienestar, indicadores que se sitúan a lo largo de una doble

dimensión: rasgos y estilos de personalidad, y variables sociodemográficas (Costa y McCrae, 1996).

Campbell, Converse y Rodgers, (1976, citados en Díaz et al, 2006) señalan que la tradición hedónica concibió originalmente el bienestar como un indicador de calidad de vida basado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado. Diferentes autores posteriormente lo definieron en términos de satisfacción con la vida como un juicio global que las personas hacen de su vida o en términos de felicidad: equilibrio global que se desprende como resultante del afecto positivo y del afecto negativo. (Diener, 1984; Veenhoven, 1994)

Estas dos concepciones se corresponden con diferentes marcos temporales del BS. Mientras desde la tradición del BS se ha mostrado especial interés en el estudio de los afectos y la satisfacción con la vida, en lo correspondiente al Bienestar Psicológico (la tradición eudamonica) la atención ha estado centrada en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas estas como los principales indicadores del funcionamiento positivo (Moyano et al, 2010).

3.4 Bienestar Psicológico.

El concepto de bienestar psicológico es una tradición más reciente, y ha centrado su interés en el desarrollo personal, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales, en el esfuerzo y el afán por conseguir nuestras metas (Blanco y Díaz, 2005).

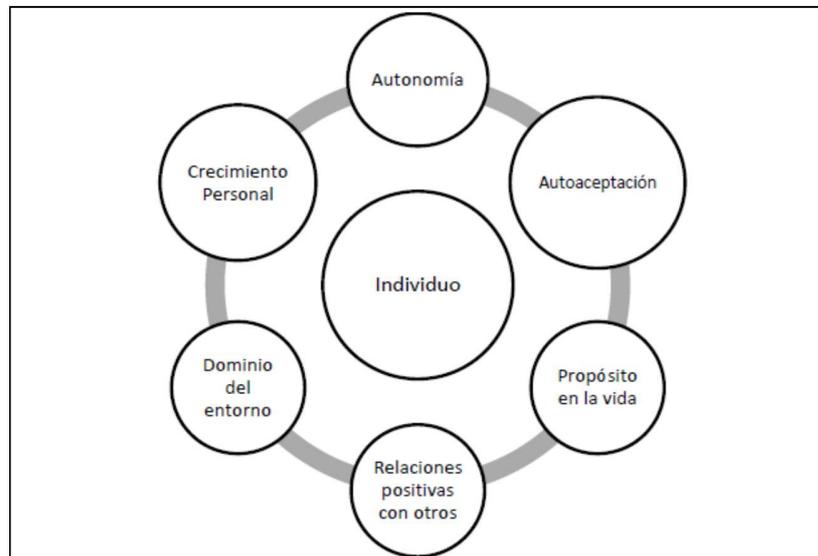
Díaz et al. (2006) lo definen como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.

Ryan y Deci (2001) por su parte lo conceptualizan como el proceso y consecución de aquellos valores que nos hacen sentir vivo y auténtico, que nos hacen crecer como personas, y no tanto en las actividades que nos dan placer o nos alejan del dolor.

Rodríguez y Quiñonez lo definen como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.

De igual modo Ryff (1989) plantea una estructura de seis factores propios del BP. Estas categorizaciones descritas son:

- i. **La auto-aceptación:** es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes, Ryff y Shmotkin,2002)
- ii. **Relaciones positivas:** implica mantener relaciones sociales estables y tener amigos en quien confiar. Se relaciona con la capacidad para amar y poseer una afectividad madura. Es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental. De hecho, numerosas investigaciones realizadas en las dos últimas décadas señalan que el aislamiento social, la soledad, y la pérdida de apoyo social están firmemente relacionadas con el riesgo de padecer una enfermedad, y reducen el tiempo de vida. (Díaz, et al, 2006)
- iii. **Dominio del entorno:** Es la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. (Díaz et al, 2006).
- iv. **Autonomía:** Es la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento. (Díaz et al, 2006)
- v. **Propósito en la vida:** Se relaciona con las metas y objetivos claros que posean las personas. (Díaz et al, 2006)
- vi. **Crecimiento personal:** Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. (Díaz et al, 2006)

Cuadro 3: Dimensiones del Modelo de Bienestar Psicológico

Fuente: Ryff (1989)

Esta mirada del individuo de manera multidimensional, da mayor énfasis a la posibilidad de un funcionamiento positivo mediado por el desarrollo de la capacidad individual y el crecimiento de la persona. (Díaz, et al., 2006).

El nivel de desarrollo de cada área o dimensión no necesariamente es paralelo en todo momento. El modelo concibe las fluctuaciones y las diferencias en el proceso de maduración, por lo que la persona puede identificar fortalezas en cada área mientras desarrolla otras. (Rodríguez y Quiñonez, 2012)

El modelo de seis dimensiones propuesto por Ryff, facilita la evaluación comprensiva del individuo desde una perspectiva de funcionamiento global. Por ejemplo, el establecimiento de relaciones positivas con otros puede estar mediado por el nivel de aceptación que tiene el individuo de sí mismo. A su vez, el estado saludable de esas relaciones se basa en el nivel de autonomía que tiene cada una de las personas que participa de la relación. Esta mirada multidimensional nos permite ver interacciones entre las dimensiones tal y como ocurre en la vida cotidiana de las personas. (Rodríguez y Quiñonez, 2012).

Keyes et al (2002), tuvieron la oportunidad de evaluar estadísticamente si había distinciones entre los constructos de BP y BS. En dicho trabajo, las medidas de BP

correlacionaron con las de BS de manera positiva. Luego evaluaron el modelo teórico propuesto, utilizando análisis de factores confirmatorio y llegaron a la conclusión de que el modelo que mejor describe el concepto de bienestar es aquel que incluye un factor de bienestar psicológico con seis dimensiones y un factor de bienestar subjetivo con tres dimensiones (afecto positivo, negativo y satisfacción con la vida).

CAPITULO IV. BIENESTAR SUBJETIVO

Veenhoven (1994) define el bienestar subjetivo como el grado en que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos o, en otras palabras, en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. Según el autor, el individuo utiliza dos componentes en esta evaluación, sus pensamientos y sus afectos.

Anguas, (2001) por su parte explica el Bienestar Subjetivo, como: la percepción propia que las personas hacen sobre su situación física y psíquica, lo cual no necesariamente coincide con la apreciación concreta y objetiva que se genera de la evaluación que desde el exterior se hace de aquellos indicadores de ambas situaciones.

Quien ha aportado en mayor medida a las bases teóricas del constructo de Bienestar Subjetivo es Diener (1984), quien lo define como: el juicio global que el individuo hace al comparar sus sentimientos positivos con los negativos y la posesión de una valoración de su propia vida en términos positivos

Cabe considerar que el bienestar subjetivo no es una variable necesariamente estable: dado que las personas pueden cambiar sus actitudes a lo largo de sus vidas, dependiendo de los sucesos que ocurran. Sin embargo, no es necesariamente un juicio definitivo de una apreciación de una persona de su vida, sino que se combina con estándares éticos (Barrientos, 2005).

Diener (1994) señala que son tres los componentes del Bienestar Subjetivo: el primero, se refiere al aspecto cognitivo, denominado, satisfacción con la vida o satisfacción vital, mientras que los otros dos elementos, siendo independiente uno de otro, hacen referencia al marco de las emociones y se denominan afecto positivo y afecto negativo.

El componente de satisfacción se refiere a la valoración de todos los aspectos de la vida del individuo, mientras que el afecto positivo consiste en emociones placenteras o sentimientos como alegría y/o felicidad y el afecto negativo hace referencia a emociones no placenteras o sentimientos como tristeza y temor (Diener, 1994).

Anguas y Reyes (1998) consideran que el componente cognitivo del bienestar subjetivo hace referencia a un juicio global sobre la propia vida y es realizado de manera consciente por el individuo, mientras que el componente afectivo del bienestar subjetivo comprende la presencia y/o ausencia de afectos positivos y negativos, lo cual no significa que un alto bienestar subjetivo se caracterice por la ausencia de afectos negativos, sino a la ponderación de los afectos positivos sobre los negativos. Zubieta, Fernández y Sosa (2000) describen que este componente es un balance entre lo placentero menos lo displacentero de la vida emocional

Se dice entonces que un sujeto posee un alto bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y frecuentes emociones positivas, y sólo infrecuentemente, emociones negativas. Si por el contrario, el individuo expresa insatisfacción con su vida y experimenta pocas emociones positivas y frecuentes negativas, su bienestar subjetivo se considera bajo (Díaz, 2001).

Tabla 1: Componentes del Bienestar Subjetivo.

Componentes del Bienestar Subjetivo			
Afecto Positivo	Afecto Negativo	Satisfacción con la Vida	Dominios de Satisfacción
Alegría	Culpa y Vergüenza.	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Enfado	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Tristeza	Satisfacción con el pasado.	Ocio
Orgullo	Ansiedad y preocupación	Satisfacción con el futuro	Salud
Cariño	Estrés	Satisfacción con como otros ven nuestras vidas	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: Diener, Suh, Lucas y Smith, H. (1999)

Diener et al (1999) describen los tres elementos antes mencionados. Primero, subdividen la satisfacción con la vida en diversas áreas, donde se encasillan la recreación, las amistades, el matrimonio, etc. En cuanto al afecto positivo, explican que puede evaluarse en base a emociones específicas, como afecto y orgullo. Por último, al referirse al afecto negativo, afirman que puede ser medido a través de sentimientos tales como la vergüenza, el enojo, la culpa y la tristeza, entre otros.

4.1 Origen del concepto de Bienestar Subjetivo

El interés en el estudio científico del bienestar surge a finales del siglo XX, precedido por los pensamientos filosóficos de la antigüedad acerca de la “vida buena”, la “vida virtuosa” y el “cuidado del alma” presentes en los legados de Platón, Aristóteles, Confucio, Séneca, entre otros; y también por las reflexiones derivadas de las tradiciones espirituales de Oriente y Occidente: el cristianismo, el budismo, el hinduismo, el taoísmo, etc. para dar paso a la investigación sobre la felicidad que desde entonces continúa extendiéndose alrededor de todo el mundo (Vielma y Alonso, 2010).

Hasta antes del siglo XX, el Bienestar Subjetivo era un ámbito de reflexión casi exclusivamente de la filosofía. Jeremy Bentham, uno de los autores con los que mayormente se asocia el origen del estudio del B.S. y del bienestar en general, específicamente en el terreno de la economía argumentó que el fin último del gobierno debía ser el lograr la mayor felicidad para el mayor número de personas en una sociedad (Castellanos, 2012).

Los primeros esfuerzos por comprender la felicidad y el bienestar subjetivo usando instrumentos de medición para conocer sus niveles e indagar de forma sistemática sus posibles relaciones causales con el comportamiento humano y darles seguimiento en el tiempo, tuvieron lugar en la segunda década del siglo XX. A partir de ese momento se comenzaron a sentar las bases de lo que algunos han dado en llamar la “ciencia de la felicidad”, para hacer referencia al conjunto de indagaciones y generalizaciones empíricas y teóricas sustentadas en mediciones subjetivas orientadas a la comprensión de los factores que influyen en el bienestar de las personas (Angner, 2011).

Tomando en cuenta las aportaciones a la historia de la felicidad hechas por Angner, 2011; Cobb y Rixford, 1998 (citados por Castellanos, 2012) se pueden distinguir al menos tres periodos históricos:

- i. Las décadas de 1920 y 1950, época en la que el estudio del bienestar subjetivo se abordó casi de forma exclusiva desde la psicología: Los primeros esfuerzos por hacer uso del enfoque de bienestar subjetivo y construir instrumentos para medirlo surgieron en la psicología y fueron aplicados en las décadas de 1920 y 1930 en estudios sobre las relaciones matrimoniales, la psicología educativa y la psicología de la personalidad. En la década de 1950 y en los inicios de 1960, las mediciones de bienestar subjetivo se expandieron a las áreas de la salud mental y la gerontología, y en el caso de la salud mental, comenzaron a emplear mediciones de felicidad y satisfacción de vida aplicadas a muestras representativas de amplios sectores de la población. Lo que interesaba a los autores de la época era de qué forma las personas percibían su salud mental, en contraste con la visión de los expertos en la materia, y también enfatizaron la importancia de la salud mental en la felicidad (Castellanos, 2012).
- ii. El Movimiento de los Indicadores Sociales: Luego de la Gran Depresión de 1929 y de los devastadores efectos financieros de la Segunda Guerra Mundial, el principal objetivo de la política pública en los años siguientes fue el impulso al empleo y al crecimiento económico, para lo cual se desarrollaron algunos de los indicadores económicos claves que se emplean hasta la actualidad, como la tasa de desempleo y el Producto Nacional Bruto. (Cobb y Rixford, 1998; Haggart, 2000; citados por Castellanos, 2012).

Para la década de 1960, si bien el crecimiento económico y el desempleo seguían siendo una preocupación de los gobiernos y de la comunidad intelectual, otros temas emergieron en la agenda pública: problemas de naturaleza no sólo económica, de ingresos y producción, sino social, como la provisión de servicios de salud y educativos, la pobreza y la desigualdad, el desarrollo urbano, entre otros. En este contexto surge, primero en Estados Unidos y luego en Europa, el Movimiento de Indicadores Sociales, como una reacción al uso extendido de indicadores económicos

como el PIB para medir el bienestar y desarrollo de las sociedades, así como una llamada de atención a la necesidad de atender y medir problemas sociales emergentes (Angner, 2011).

En sus inicios, el Movimiento de Indicadores Sociales insistió en que en el diseño de las políticas públicas se incorporaran indicadores como acceso a vivienda, atención médica, educación, esperanza de vida y calidad del agua. Pero más tarde se consideró que estos indicadores no eran suficientes, porque seguían siendo de insumo y no de resultado. De ahí surgió la atención a indicadores de tipo subjetivo que si bien no se consideraban tan precisos tenían la ventaja que abordaban de forma directa lo que queremos saber que era la sensación de bienestar de los individuos, y por lo tanto constituían importantes indicadores de resultado, al captar el efecto de las políticas públicas. La constatación de que los indicadores objetivos de calidad de vida no representan completamente la experiencia de calidad de vida de los individuos y las poblaciones, llevó a los científicos sociales a interesarse por el estudio de indicadores subjetivos. (Angner, 2011).

Campbell, Converse y Rodgers (citados por Liberalesso, 2002) consideran que para conocer adecuadamente la calidad de vida no es suficiente estudiar indicadores objetivos, sino acercarse a los individuos para escuchar directamente de ellos cómo les parece la vida. Esto obliga al investigador a adentrarse en el dominio de las percepciones, las expectativas, los sentimientos y los valores, lo cual, además, lo pone en contacto con otras dos cuestiones cruciales: la definición y la medida del bienestar subjetivo.

- iii. Estudios Actuales: Easterlin (1974, citado por Castellanos, 2012) sostenía que a medida que los países incrementan sus niveles de ingreso per cápita, los niveles promedio de bienestar subjetivo no aumentan, sino que muestran rendimientos marginales decrecientes, lo que contradecía la lógica de que el bienestar depende en gran medida de los niveles de ingreso de los individuos y las sociedades

El análisis de Easterlin atrajo poco la atención en su momento, pero desde la década de 1990 ha sido citado y analizado ya que las conclusiones de este autor aportan cifras y argumentos sistemáticos, señalando que el desarrollo de las sociedades no depende

sólo y exclusivamente del crecimiento de su ingreso. Easterlin a su vez muestra en su análisis que a pesar de haber alcanzado niveles de ingreso y crecimiento no vistos antes en la historia documentada de la humanidad, los individuos y las sociedades no han logrado mejorar su calidad de vida y en particular la percepción que tienen del progreso y bienestar que han alcanzado (Castellanos, 2012)

El creciente interés en el estudio del bienestar subjetivo se aprecia claramente en el número de artículos académicos publicados que hasta la década pasada ascendían alrededor de los 5.000 (Castellano, 2012).

A la par de la generación de conocimiento teórico y empírico sobre el bienestar subjetivo, en los últimos 10 años se ha hecho evidente el amplio interés entre organizaciones internacionales y gobiernos para medir el bienestar subjetivo y considerar su inclusión en decisiones de gobierno. En junio de 2007, en el marco de una conferencia internacional organizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se suscribió la Declaración de Estambul, que estableció un conjunto de metas para identificar nuevas mediciones que fueran más allá del PIB. La Declaración de Estambul incorporó las discusiones sobre el desarrollo de mediciones de bienestar subjetivo en la agenda pública internacional, como parte del marco más amplio de los debates sobre calidad de vida y nuevas formas de medir el progreso de las sociedades (OCDE, 2007).

Otro momento clave fue la creación, bajo los auspicios del gobierno de Francia, de la Comisión sobre la Medición del Desempeño Económico y el Progreso Social, a cargo de los premios Nobel de economía Stiglitz, Sen, y Fitoussi, la Comisión se propuso identificar los límites del PIB como indicador de desempeño económico y progreso social, incluyendo los problemas de medición. En su reporte final, la Comisión reconoce que tanto las mediciones de bienestar objetivo como subjetivo ofrecen información clave sobre la calidad de vida de las personas, y recomienda: a las oficinas nacionales de estadística que deben incorporar en sus encuestas preguntas que permitan capturar las evaluaciones que las personas hacen de su vida, sus experiencias hedónicas y sus prioridades de vida (Stiglitz, Senn y Fitouzzi, 2009)

En una línea similar, el 19 de julio de 2011, la 65ª Asamblea General de las Naciones Unidas votó de forma unánime una resolución que invita a los Estados parte a que elaboren mediciones adicionales que capturen de una mejor forma la importancia de la búsqueda de la felicidad y el bienestar en el desarrollo, con miras a que sean una guía de sus políticas públicas. (Asamblea General de Naciones Unidas, 2011).

La resolución fue promovida por el gobierno de Bután, el cual posee una medición nacional oficial, el índice de Felicidad Nacional Bruta), que incorpora, entre otros, indicadores sobre satisfacción y felicidad de la población, además de indicadores objetivos, incluyendo el ingreso. Ura, (2012 citado por Castellanos, 2012)

En la actualidad, más de una decena de países, principalmente desarrollados y de Europa, están llevando a cabo iniciativas de medición del bienestar subjetivo a cargo de las oficinas de estadística nacional.

4.2 Modelos Teóricos del Bienestar Subjetivo.

4.2.1 Teorías Universalistas

Este grupo de teorías son también llamadas teorías téticas y proponen que el B.S. se alcanza con el logro de ciertos objetivos o cuando se han satisfecho ciertas necesidades básicas. Dado que las necesidades están moderadas por el aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales, solo para nombrar algunos, el logro del B.S. resultará de alcanzar diferentes objetivos, para diferentes personas, en diferentes etapas de la vida. Estas necesidades pueden ser de corte universal, como las propuestas por Maslow, o pueden estar basadas en las más íntimas necesidades psicológicas personales, como las planteadas por Murray. (Diener y Larsen, 1991).

Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (citados por Castro, 2009) postulan que existen tres necesidades básicas universales (autonomía, competencia y relaciones) y consideran que en la medida en que las personas cubran esas necesidades estarán más satisfechas. La idea básica del modelo es que la satisfacción de necesidades más intrínsecas (por ejemplo, crecimiento personal, autonomía, etc.) trae aparejado un mayor bienestar subjetivo.

Otros autores como Emmons, Heung y Tehrani (1998) mencionan que existe una importante cantidad de evidencia empírica en donde se describe que las prioridades que tienen las personas están en gran medida relacionadas con el bienestar que experimentan y que estas prioridades están a su vez determinadas por los objetivos vitales en el corto, mediano y largo plazo. Según estos autores, la estructuración de determinados objetivos de vida, por tanto, serían los responsables del mantenimiento del bienestar en el largo plazo. Chekola (1975, citado por Castro, 2009) describe que es posible diferenciar entre objetivos en el corto y largo plazo, ya que el logro de objetivos en el corto plazo se estima que tiene diferente significación, respecto del logro de objetivos vitales de una persona a lo largo de su vida, más aún, los diferentes objetivos vitales entrarán en conflicto unos con otros de acuerdo a la significación global dentro del plan vital de una persona.

4.2.2 Modelos Situacionales (Bottom Up) vs Modelos Personológicos (Top Down)

Castro (2009) señala que los modelos situacionales (Bottom Up) consideran que la suma de momentos felices en la vida da como resultado la satisfacción de las personas. Una persona que esté más expuesta a eventos felices estará más satisfecha con su vida.

Este tipo de teorías otorga alta importancia a las circunstancias que las personas tienen que vivir. Las investigaciones iniciales estuvieron guiadas por la primera de estas perspectivas. No obstante, debido a las reiteradas evidencias empíricas que indicaban la escasa varianza explicada por las variables objetivas y factores demográficos expuestos, muchos investigadores decidieron adentrarse en la segunda de estas sendas, identificando las variables internas que llevan a las personas a experimentar bienestar o a considerarse a sí mismas felices (García, M, 2002).

Los enfoques Personológicos o top-down suponen que el B.S. es una disposición general de la personalidad, y dado que la personalidad es estable, el bienestar también lo es. Según este enfoque las personas felices por naturaleza disposicionalmente experimentan mayor satisfacción en el trabajo, en la familia, con amigos y en su tiempo libre. (Castro, 2009).

Costa y Mc Crae, (1980). señalan que las personas que tienen mayormente rasgos correspondientes al factor N (emocionalidad, impulsividad, rabia y temor) están predispuestas a padecer más seguido las dificultades de la vida y a experimentar un mayor monto de afecto negativo, aunque no necesariamente disminuye la tendencia a experimentar afecto positivo. Por el contrario, aquellas personas que poseen más el componente E (vigor, sociabilidad) tienden a experimentar mayores afectos positivos, sin perjuicio de sufrir de afectos negativos. Los autores afirman que las personas a lo largo de la vida tienden a experimentar la misma satisfacción ya que los rasgos de personalidad son los principales predictores del bienestar subjetivo, ya que son muy estables.

Los trabajos de investigación que siguen esta metodología tienden a replicar los resultados originales de Costa y Mc Crae, ya sea mediante estudios correlacionales o experimentales (Larsen y Ketelaar, 1991) En general es aceptado que las dimensiones del afecto positivo y negativo son independientes y responden a las disposiciones de N y E (Costa y Mc Crae, 1984; Hotard, Mc Feather, Mc Whirter, Stegall, 1989)

Investigadores europeos como Eysenck y Gray afirman que las diferencias de comportamiento entre los extravertidos y los introvertidos se deben a las estructuras neurológicas. (Avia y Vásquez, 1998).

Los extravertidos serían más sensibles a las señales de recompensa y los neuróticos más sensibles al castigo. Las investigaciones experimentales probaron lo fácil que es producir estados de ánimo negativos en los más neuróticos y estado de ánimo positivo en los más extrovertidos, parecería, dicen los autores que los neuróticos estuvieran preparados para reaccionar con fuertes emociones desagradables y los extrovertidos con un fuerte ánimo positivo. (Castro, 2009)

4.2.3 Teoría de la Adaptación.

Estas teorías consideran que la adaptación es la clave para entender el B.S. Ante el impacto de eventos altamente estresantes las personas simplemente se adaptan y vuelven a su nivel de bienestar previo o set point. (Myers, 1992)

Brikmann, Coates y Janoff- Bulman (1978) evaluaron a un grupo de personas que habían ganado importantes sumas de dinero en la lotería; al poco tiempo del suceso este grupo presento un aumento en su bienestar, pero algo más tarde, el nivel de bienestar volvió a su línea de base.

En otro estudio, Allman (1990 citado por Castro, 2009) verificó que personas confinadas a vivir en sillas de ruedas, contrariamente a lo que podría suponerse, no registraban un menor nivel de satisfacción comparadas con su grupo control.

En la misma línea Silver (1982, citado por Castro, 2009) indago sobre los niveles de B.S. de personas que tenían severas discapacidades motoras consecuencia de lesiones medulares. El autor verificó que estas personas, al tiempo de tener el accidente que había ocasionado la lesión, volvían a estar tan satisfechas con sus vidas como en el período anterior al suceso.

Esta teoría se basa en un modelo automático de la habituación en el cual los sistemas reaccionan a las desviaciones del nivel de adaptación actual. Estos procesos automáticos de habituación son adaptativos porque permiten que el impacto del evento simplemente se diluya. Por lo tanto, las fuentes de recursos personales permanecen libres para poder hacer frente a los nuevos estímulos que requieren atención inmediata. (Castro, 2009).

Algunas correcciones originales al modelo de la adaptación consideran que las personas no retornan a un nivel neutral, sino que este nivel previo de bienestar es generalmente positivo. Este nivel previo varía considerablemente según los individuos, y las diferencias interindividuales se deben principalmente al temperamento y a la personalidad (Diener, 1999).

Las investigaciones más recientes demuestran que las personas no se adaptan a todas las circunstancias que les toca vivir. Si bien los set-points varían según las personas, éste puede registrar una desviación en función de un evento vital de alto impacto. (Castro, 2009).

Lucas, Clark, Georgellis y Diener, (2004) señalan que aquellos eventos que afectan más

los niveles basales de bienestar de las personas son el haber perdido un esposo/a y el haber sido despedido del empleo.

En otro estudio Lucas, (2005) estudio personas con discapacidades severas de nacimiento y en todos los casos encontró niveles de bienestar inferiores a los de la población normal. Estos estudios demuestran que los niveles de bienestar pueden variar y que en general, en circunstancias adversas, si bien las personas se adaptan, no lo hacen del todo (Diener, Lucas y Scollon, 2006).

4.2.4 Teoría de la Discrepancia.

Esta teoría fue propuesta por Michalos (1986 citado por Castro, 2009) el cual realiza una integración de enfoques divergentes. El autor considera que la autopercepción del bienestar está multideterminada y no tiene una única causa e identificó seis tipos de teorías basadas en hipótesis de comparación:

- i. Aquello que las personas tienen y el objetivo que quieren lograr.
- ii. Aquello que las personas tienen y su ideal a lograr.
- iii. Aquello que se tiene en el momento y lo mejor que se obtuvo del pasado
- iv. Aquello que uno obtiene y lo que otro grupo social significativo tiene.
- v. Adaptación entre medio y sujeto

El autor toma varias hipótesis en combinación, por lo que el B.S. se explicaría por la comparación que hacen las personas entre sus estándares personales y el nivel de condiciones actuales. Si el nivel de los estándares es inferior al nivel de logros, el resultado es la satisfacción. Si el estándar es alto y el logro es menor, el resultado es la insatisfacción. Esta teoría se sustentaría en la teoría de la Comparación Social en donde se utilizan modelos de personas como estándares. Si un individuo se siente mejor que los demás entonces el resultado es la satisfacción en caso contrario la infelicidad o pérdida de bienestar. Las comparaciones sociales en sí mismas no producen directamente la satisfacción, sino que las personas eligen selectivamente con quién En algunos casos se puede incluso crear imaginariamente alguien con quien compararse. compararse (Taylor, Wood y Lichtmen, 1983)

Lyubomirsky y Ross (1997) encontraron que las personas con mayor bienestar tienden a usar comparaciones hacia abajo (compararse con alguien que se encuentra en peor situación), mientras que las personas infelices utilizan comparaciones en las dos direcciones.

Indudablemente la comparación con algún estándar afecta el nivel de bienestar (Emmons y Diener, 1985).

4.2.5 La Teoría del Flujo ⁴

Csikszentmihalyi indica que el bienestar estaría en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o logro de la meta final. La teoría del flujo, también llamada “Teoría de la experiencia óptima”, formulada a partir de una rigurosa investigación en la que se midió la calidad de las experiencias vividas por un conjunto de sujetos, toma en consideración el tamaño del desafío al que se ve abocada una persona en cualquier oficio que demande de creatividad, entrecruzándolo con las aptitudes que posee dicho individuo para resolver problemas en un campo específico. La teoría sustenta que el esfuerzo y la creatividad de cada persona determinan la capacidad de controlar los procesos mentales, capacidad que Csikszentmihalyi denominó *conciencia* y que es decisiva para obtener una experiencia de flujo óptima. Se llega a un orden en la conciencia cuando la atención (energía psíquica) es utilizada para la obtención de metas realistas, y también cuando las habilidades encajan con las oportunidades para actuar. La mayoría de personas investigadas por Csikszentmihalyi, cuando aludían al estado mental en el que la conciencia se encontraba ordenada armoniosamente y en el que deseaban dedicarse a lo que hacían porque les satisfacía en alto grado, se expresaban de él apelando al término *flujo*.

En los apartados de la teoría del flujo se hace patente que cualquier actividad, por más repetitiva y monótona que pudiera parecer, tiene la susceptibilidad de transformarse en fuente de estado de flujo. De igual manera, los ámbitos positivamente activos son proclives a generar un estado de flujo, en tanto se incrementen los desafíos en proporción directa con el desarrollo de las habilidades de las personas, esto es, de sus valores aptitudinales o

⁴ Rodríguez G. (2011), La experimentación de la negentropía psíquica asociada al reto creativo. Una revisión de la teoría del flujo dentro del oficio publicitario en Bogotá. *Poliantea*. 77-94

capacidades para resolver problemas. Así, el *flujo* se define como el estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que están haciendo, que no parece importarles nada más. Realizan la experiencia por sí misma y es tan placentera que no importa el costo que tenga, de tal manera que no se pierde la motivación de hacerla.

4.3 Ejes del Bienestar Subjetivo

Chamberlain (1988, citado en García, M, 2002) ha propuesto en su análisis de la estructura del bienestar subjetivo 4 dimensiones que permiten conocer de un modo más fino las numerosas piezas que componen este complejo puzzle. Los ejes sugeridos son los siguientes: afectivo-cognitivo; positivo-negativo; frecuencia-intensidad e interno-externo.

4.3.1 La distinción afectivo- cognitivo:

La distinción entre la valoración afectiva (emociones) y cognitiva (racional) en la evaluación sobre el bienestar subjetivo ha sido objeto de escasa comprobación empírica en comparación con sus abundantes citas. Este tipo de distinción se suele hacer cuando se hace referencia al foco de evaluación. Así, cuando el foco de evaluación es la satisfacción con la vida como un todo, se considera la evaluación cognitiva, mientras que cuando se centra en las experiencias emocionales de la vida diaria, la evaluación es calificada de afectiva. (García, M, 2002).

Veenhoven (1984) en su análisis conceptual de la felicidad, distingue entre el “nivel hedónico de afecto”, como el grado en que la persona experimenta estados afectivos placenteros, y la “satisfacción” (contentment) percibida de acuerdo con la consecución de sus aspiraciones. Distinción que es similar a la realizada por Waterman (1993) al diferenciar entre “eudamonía” y “bienestar hedónico”.

Bryant y Veroff (1984) también aportan apoyo a esta distinción con su modelo de salud mental subjetiva, cuando distinguen entre las dimensiones reflexionada (cognitiva) y espontánea (afectiva) en la valoración que lleva a cabo el sujeto.

Empleando ecuaciones estructurales, han sido varios los autores que han desarrollado modelos de bienestar subjetivo que contemplan ambos componentes (Andrews y

McKennell, 1980; Headey, Kelley y Wearing, 1993; Horley y Little, 1985; McKennell y Andrews, 1983).

Andrews y McKennell encontraron que la inclusión del componente cognitivo mejoraba el ajuste al modelo en todos los casos, aunque sugerían que las medidas deberían identificarse mejor en términos de la proporción de afecto/cognición que contenían más que como medidas puras de cada dimensión. Así, por ejemplo, hallaron que algunas medidas de satisfacción global tenían un importante contenido afectivo. Hay evidencia empírica de que las dimensiones cognitiva y afectiva del bienestar subjetivo están relacionadas (Beiser, 1974; Campbell, Converse y Rodgers, 1976; Diener, 1994; Kushman y Lane, 1980; Michalos, 1986).

Una de las principales dificultades para llevar a cabo esta verificación es la carencia de medidas adecuadas, ya que muchas de las escalas de satisfacción vital a menudo contienen componentes afectivos. De igual forma, se observan altas correlaciones entre escalas tanto si tratan de medir el componente afectivo como el cognitivo del bienestar subjetivo. Sea como fuere, a pesar de la limitada evidencia empírica, la mayor parte de los investigadores encuentra útil esta distinción en la comprensión del concepto de bienestar subjetivo. (García, M, 2002)

4.3.2 La distinción positivo- negativo.

Desde la publicación de *The Structure of Psychological Well-Being* (Bradburn, 1969, citado en García, 2002)), la diferenciación entre los componentes positivo y negativo del bienestar subjetivo ha sido ampliamente utilizada.

Como Diener (1984) ha destacado, uno de los elementos claves en el estudio de esta área es el énfasis en lo positivo, por lo que no es de extrañar que esta diferenciación tenga una posición tan central.

Estos elementos han aparecido contemplados en numerosos estudios. Watson y Tellegen (1985) han sugerido que la diferenciación positivo/negativo representa la principal dimensión de la experiencia afectiva, sobre la que descansa una gran variedad de fenómenos experienciales. Se han hallado diferentes correlatos con estos dos componentes. Harding (1982), por ejemplo, encontró que el afecto negativo se hallaba relacionado

significativamente con medidas autoinformadas de deterioro de salud, preocupaciones y ansiedad, mientras que el afecto positivo no se relacionaba con éstas. El afecto positivo, por otra parte, se correlacionaba con la participación social mientras que el afecto negativo no. Headey, Holmstrom y Waring (1985), empleando medidas más amplias que las meramente afectivas, observan que la dimensión positiva, que denominaron “bienestar subjetivo”, se predecía mejor atendiendo a variables como satisfacción con la familia, amigos y ocio, extraversión y la disposición de una red social amplia. Frente a esto, la dimensión negativa, etiquetada como malestar subjetivo, tenía como predictores más potentes el status socioeconómico, la competencia personal y la satisfacción con la salud. Son innumerables los estudios que se han centrado en las variables de bienestar que se relacionan con estos elementos de tipo afectivo (Costa y McRae, 1980; Costa, McRae y Norris, 1981; DeNeve, y Cooper, 1998; Diener, 1984.).

Las conclusiones de éstos podrían resumirse como sigue: algunas dimensiones de personalidad, tales como la extraversión, se relacionan más intensamente con el componente positivo que con el negativo; mientras que otras como el neuroticismo o el control personal están más vinculadas a este último. Las variables relativas al apoyo social (cantidad de contacto social, disponibilidad de apoyo o satisfacción con los amigos) tienden a corresponderse con el afecto positivo pero no con el negativo. (García, 2002) García (2002) señala que un patrón opuesto al anterior se observa con los acontecimientos negativos (estresores, molestias cotidianas, eventos vitales negativos) y problemas de salud (ansiedad, depresión, pobre salud física) más relacionados con el último. Además de estos resultados generales, también se han avanzado propuestas acerca de los factores que ejercen su influencia sobre estos componentes, así como las interacciones entre ellos.

Zautra y Reich (1983), por ejemplo, mostraron que los acontecimientos positivos y los negativos tienden a afectar respectivamente al afecto positivo y negativo. No obstante, estos autores encontraron efectos de interacción cuando se tenían en consideración el control que la persona tenía sobre los acontecimientos, ya que sus correlatos afectivos eran diferentes. Diener, Larsen y Emmons (1984) sugieren que el afecto negativo, a diferencia del positivo, está menos influido por factores situacionales y más por factores de personalidad. Rook (1984, citado en García, 2012)) ha postulado que la disponibilidad de apoyo social de otros (influencia externa) puede reducir las amenazas sobre el bienestar, mientras que el

tener compañía e intimidad (influencia interna) previene contra los sentimientos de soledad y proporciona un notable impulso a aquél.

4.3.3 La distinción frecuencia- intensidad.

Diener et al (1985) propusieron la distinción entre frecuencia e intensidad de los estados afectivos. La intensidad puede considerarse como una dimensión independiente del bienestar subjetivo. En este sentido, Diener la distingue como la segunda dimensión del bienestar afectivo. La intensidad afectiva se toma regularmente como referencia de las experiencias emocionales del sujeto, sin atender al signo de éstas. En este sentido, se aplica a las emociones vividas tanto positivas como negativas. Se observa que aquellas personas que tienen una alta intensidad afectiva valoran de un modo más acentuado el modo en que se ven afectadas por los acontecimientos vitales. Este efecto se mantiene incluso después de que ha sido controlada la severidad de dichos eventos. Sin embargo, estas personas no informan de una mayor frecuencia de sucesos vitales que aquellas otras con una menor intensidad en sus experiencias emocionales.

4.3.4 La distinción interno- externo.

Esta dimensión fue propuesta por Lawton (1983) tras analizar los resultados obtenidos al someter a un análisis factorial de segundo orden varias medidas de bienestar subjetivo. Los dos factores que obtuvo parecían indicar otros tantos focos o fuentes en la dirección de los elementos valorados por las personas en su evaluación del bienestar experimentado. Uno de ellos, integrado fundamentalmente por variables con altos pesos factoriales en afecto negativo, tenía una dirección interna (autoestima, ansiedad social, salud autopercebida o congruencia entre aspiraciones y logros). El otro factor, más vinculado a componentes afectivos de signo positivo, contenía variables que se orientaban hacia el exterior, tales como: satisfacción con los amigos, con el entorno residencial o con el uso del tiempo. De acuerdo con esto, Lawton propuso que estas dimensiones reflejaban el bienestar interior y exterior respectivamente.

Una diferenciación similar fue propuesta por Bryant y Veroff (1984, citados en Garcia, M,

2002) en su análisis de las dimensiones de la salud mental. Ellos sugieren que la experiencia percibida puede dividirse en dos fuentes principales, una que procede del propio sujeto y otra focalizada en el exterior, o como ellos mismos denominan: orientación hacia sí mismo frente a orientación hacia el mundo. Como ocurría con Lawton, parece ser que aquellas variables más influyentes sobre el afecto negativo tienden a estar más relacionadas con variables internas como, por ejemplo, el estrés percibido, mientras que el afecto positivo lo hace con elementos externos como el apoyo social.

Esta diferenciación entre factores externos e internos es de gran utilidad a la hora de estudiar los procesos a través de los cuales las personas llevan a cabo sus juicios sobre bienestar. En este sentido, la valoración de la diferencia entre las aspiraciones y los logros alcanzados podría considerarse que parte de una orientación interna. Mientras que la confrontación entre lo que uno tiene y lo que poseen los demás, es una comparación social con una focalización externa. (García M, 2002)

4.4 Componentes del Bienestar Subjetivo

4.4.1 La Satisfacción Vital

El concepto de satisfacción vital como componente cognitivo del B. S. ha sido definido por diversos autores como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre) Siendo los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personas (Diener, 1994; García, M. 2002; Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999,; Liberalesso, 2002).

San Martín y Barra (2013) mencionan que la Satisfacción Vital es el elemento cognitivo del Bienestar Subjetivo, que corresponde a la evaluación global respecto a la totalidad de la propia vida, a su vez.

Castillo, Albala, Dangour y Uauy (2012) lo han categorizado como los juicios cognitivos que realiza una persona sobre su satisfacción con la vida, así como las evaluaciones afectivas sobre el humor y las emociones.

Diener (1994, Citado por Moyano y Ramos, 2007) ha señalado que “a Satisfacción Vital es la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre), siendo los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personal.

Los estudios de Satisfacción Vital fueron iniciados por Neugarten, Havighurst y Tobin en la década de los sesenta del siglo pasado. Estos investigadores distinguieron inicialmente dos formas de aproximarse a su medición: *las primeras*, centradas en las conductas manifiestas y cuya evaluación se basa en criterios sociales de éxito o competencia, número de actividades y grado de participación social; *las segundas*, consideran la apreciación subjetiva y prestan secundaria atención a factores sociales, privilegiando la estimación del propio sujeto respecto de su vida actual y pasada, su felicidad y satisfacción (Zeger, Rojas y Forster, 2009).

En base a esto es que Neugarten, Havighurst y Tobin, (1961) definieron operacionalmente el constructo, señalando que a la base del mismo existían cinco dimensiones:

- I. Entusiasmo (Compromiso en las actividades, personas e ideas con las cuales el sujeto se involucra; se opone la indiferencia, abatimiento y apatía).
- II. Resolución y Fortaleza (Responsabilidad por la propia vida, se contrapone la resignación o la aceptación pasiva de lo que la vida le ofrece).
- III. Congruencia entre objetivos deseados y alcanzados (Logro y éxito en las metas propuestas en la vida, cualesquiera ellas hayan sido; lo contrario se encuentra cuando el individuo siente que ha perdido la mayoría de las oportunidades).
- IV. Autoconcepto Positivo (Personas que se preocupan por su cuidado y apariencia, lo opuesto se encuentra en aquellos que se sienten débiles, enfermos e incompetentes)
- V. Tono Emocional (Presencia de actitudes optimistas, felices, sano humor y buenas relaciones hacia los demás; se ubicarían en el otro extremo aquellos que son pesimistas, quejosos, se sienten solos o se enojan cuando están con otros).

El énfasis en la importancia de la visión subjetiva al evaluar la vida y el reconocimiento de que el bienestar incluye elementos positivos que trascienden la prosperidad económica, es plenamente aceptado hoy día, aunque se reconoce la complejidad implícita en su evaluación, considerándose una amplia categoría de fenómenos que incluyen las respuestas emocionales, el dominio de satisfacciones y el juicio global de la satisfacción vital (Diener et al, 1999).

4.4.2 Felicidad

4.4.2.1 Conceptualizaciones Generales

Este constructo ha sido considerado a lo largo de la historia de la humanidad, como el máspreciado de los bienes y la motivación última de toda acción humana (Diener, 1984).

¿Beatos esse nos volumus? Es La pregunta que hace San Agustín a sus interlocutores ¿todos queremos ser felices?. Aquella cuestionante se la hace cada hombre, bajo una u otra forma, en el curso de su vida. Si intentamos entender lo que significa la felicidad, proponiendo una definición, nos enfrentamos con una cierta confusión, con una indeterminación difícil de disipar (Margot, 2007).

Ser feliz supone que el hombre sea capaz de lograr un equilibrio que supere sus contradicciones y sus conflictos. Si el hombre quiere ser feliz, no debe olvidar que la felicidad es el resultado de una conquista primero sobre el mismo y luego sobre un mundo en el que debe tener en cuenta no solamente las fuerzas naturales, sino también a los demás hombres. (Margot, 2007).

La felicidad comenzó siendo un tema filosófico ligado a la pregunta de cuál era el supremo bien y cuáles eran los caminos más adecuados para su logro, luego pasó a ser considerado un tema sociológico ligado a la calidad de vida de las naciones. Los sociólogos encontraron que una mejora objetiva de las condiciones materiales de la vida de las personas (salud, educación, economía) no traía aparejado un avance en los niveles de felicidad (Veenhoven, 1994).

Las variables sociodemográficas tenían, por tanto, poco peso en la explicación de la felicidad de las personas. Un cambio en las circunstancias (más dinero, más inteligencia, más atractivo físico) explica solo el 10% de la felicidad. (Diener, 1984; Lyubomirsky 2007). Las razones de por qué las personas eran más felices paso al territorio de la psicología a mediados de los 70, ya que se consideró que la causa residía en factores más internos. Sin embargo, los estudios empíricos sobre la felicidad, la satisfacción y el bienestar comenzaron a aparecer con mayor fuerza en la década de los 80. (Castro, 2009). Diferentes autores han conceptualizado de diversa maneras este constructo:

Bradburn (1969) define a la felicidad como el resultado del juicio global que la gente hace al comparar sus sentimientos positivos con los negativos.

Faghtey (1973) por su parte señala que una persona feliz es aquella favorecida por la fortuna, esto es aquella a la que le tocan con suerte cosas buenas

Andrews y Withey, (1976, citados por Sanchez y Mendez, 2011) definen este constructo como una experiencia interna positiva que incluye: una emoción placentera, satisfacción de vida, la ausencia de emociones negativas o estrés psicológico.

Veenhoven (1991) por su parte menciona que es el grado en el cual un individuo juzga, en general, la calidad de su vida en forma favorable y que, a la larga, se cristaliza en un punto de vista estable, así, se puede ver a la felicidad como una actitud hacia la vida.

Según Argyle (1993) la felicidad es un estado psicológico de tipo emocional y cognitivo de las personas, la cual afectaría a todos los sujetos, independientemente del nivel educativo, económico o de desarrollo de país que posean.

Delgado (1999) señala que la felicidad es un estado mental basado en sensaciones placenteras, que modula, de manera agradable y positiva, la recepción y la interpretación de los impulsos recibidos del medio ambiente, su almacenaje en la memoria y los procesos receptores corporales, dándole de esta manera un matiz cognoscitivo o racional a la felicidad. En congruencia, y desde lo cognoscitivo.

La Felicidad es un estado emocional o sentimental de las personas que parece estar también alimentado cognitiva o racionalmente por la reflexión acerca de su satisfacción general ante la vida y por la frecuencia de intensidad con que se experimentan emociones positivas. (Moyano et al 2010).

Desde que Wilson (1967, citado en Sánchez y Méndez, 2011) concluyo que una persona feliz era: joven, saludable, bien educada bien remunerada, extrovertida, optimista, libre de preocupaciones, religiosa, casada, con alta autoestima y moral laboral, de aspiraciones modestas, de cualquier sexo y de variados niveles intelectuales, hasta hoy, han sido propuestos diferentes esquemas teóricos para la explicación de la felicidad

Tal vez el principal cambio de acento en las teorías sea ir desde el enfoque de identificación

y de que necesidades debían ser satisfechas para obtener felicidad durante la década del 60' (bottom-up) a los 90' en que se ha buscado la identificación de los factores de recursos que eventualmente influyen el bienestar., es decir, factores y procesos de “arriba hacia abajo” (top-down). (Diener et al,1999).

Muy probablemente como ha ocurrido en otras temáticas de la conducta, habrá que integrar ambas perspectivas lewinianamente (interacciones entre personalidad y ambiente) para obtener mejores explicaciones del fenómeno de la felicidad. Así se debiera aspirar a integrar aquellos factores que han resultado constantemente asociadas a la felicidad tales como los relativos a variables sociodemográficas como el estado civil, ingresos, educación, sexo (los más estudiados) y aquellos referidos a las situaciones y estímulos cotidianos productores de estados afectivos y negativos y positivos (displacer o placer), la herencia, los rasgos y disposiciones cognitivas, la extraversión, expectativas de control y de optimismo o el neuroticismo (Diener et al, 1999).

4.4.2.2 La Felicidad como un estado mental positivo

Sánchez y Méndez (2011) señalan que la emoción de la felicidad comprende una experiencia o estado mental positivo del individuo que surge ante una estimulación interna (evaluación de las propias sensaciones y de la propia vida o una actitud ante lo que vive la persona) o externa (todo lo involucrado en la interacción con otros o abundancia material), y que produce pensamientos y sentimientos positivos que fortalecen al individuo para un mayor crecimiento personal, creatividad, optimismo, con más deseos de compartir, sentirse pleno y, a la vez, un mejor ser humano.

Para que se dé esta experiencia, hay una serie de elementos cuyo papel define los matices de la emoción, su intensidad y construcción, esto son:

- a. Aspectos propios del nicho donde el individuo nace y crece.:** Definido en una forma general, la felicidad es probablemente universal y, más o menos igualmente evaluada a través de las culturas, específicamente, prefiriendo lo placentero de lo que no lo es (Ryff y Keyes, 1995). Sin embargo, es probable que, exactamente, lo que constituye lo “bueno” y “valioso” cambie sustancialmente a través de las

culturas como consecuencias, habrá variaciones en la forma de conceptualizar la felicidad, las motivaciones para sentirla y sus predictores. (Kitayama y Markus, 2000, citado en Sánchez y Méndez, 2011)

Un ejemplo de estas variaciones es determinado por Markus y Kitayama (2004, citado en Sánchez y Méndez, 2011) quienes, al reconocer lo que a las culturas europeo-americanas distingue de las culturas asiáticas (las cuales a su vez pueden variar en su interior), señalan que, específicamente, en las primeras, la felicidad depende críticamente de la afirmación de los atributos positivos del yo y en la cual la felicidad es un atributo interno que se evidencia en un logro personal; así los factores que se correlacionan con esta emoción son la realización personal y la autoestima (Uchida, Norasakkunkit y Kitayama, 2004; Kitayama, Park, Sevincer, Karasawa y Uskul, 2009). En las segundas, dada la premisa acerca de la conexión e interdependencia del yo con los otros, la felicidad depende en forma crucial de la realización de relaciones sociales positivas o armonía social, que se ve en peligro cuando la felicidad cumple un objetivo únicamente individual. En este sentido, el papel del apoyo social juega un importante determinante de la felicidad, pues implica vinculación con otros, o bien, una felicidad interpersonal (Kitayama et al., 2009). Al medir la intensidad de las emociones placenteras y displacenteras, Bagozzi, Wong y Yi (1999) encontraron que, mientras los estadounidenses experimentaban estas emociones como polos opuestos, los chinos y los coreanos (culturas colectivistas) las experimentaban al mismo tiempo. En congruencia, Kitayama, Markus y Kurokawa (2000) especulan que las culturas independientes están motivadas a maximizar las emociones positivas y minimizar las negativas, mientras que las culturas interdependientes están motivadas a mantener un balance entre la positividad y la negatividad. Por su parte, Safdar, Friedlmeier, Matsumoto, Yoo, Kwantes, Kakai y Shigemasu (2009) indican que las culturas colectivistas parecen ser menos restrictivas al respecto de las emociones positivas, pero pueden ser evaluadas como indeseables. Por ejemplo, Eid y Diener (2001) encontraron que los chinos expresaron menos frecuencia e intensidad en todas las emociones positivas, incluyendo la felicidad, comparados con los australianos y estadounidenses. Bajo esta luz y en el escenario de la cultura mexicana como

cultura colectivista con una influencia importante de corte religioso, la felicidad está condicionada al grupo y a la armonía que se desea conservar con él. Como el Dalai Lama señala: “a mayor parte de nuestra felicidad surge en el contexto de nuestra relación con otros (Uchida y Kitayama, 2009). Aunque se ha reconocido que esta emoción, también, proviene de las relaciones familiares del individuo, su situación financiera, su trabajo, su comunidad y amigos, su salud, libertad personal y valores personales (Layard, 2005), en consonancia, Mesquita y Albert (2010) indican que la expresión emocional se ve mediatizada por la cultura al proporcionar oportunidades específicas para experimentar determinadas emociones y al dotar de significado a esas experiencias. Así, la cultura regula la expresión y experiencia emocional de la felicidad y de otras emociones desde la propia concepción del individuo y por toda su vida.

- b. Los rasgos y capacidades que desarrolla a partir de su temperamento y los cuales fortalece con el aprendizaje:** En este rubro, Sánchez, Carrasco y Retana (2010, Citados por Sánchez y Méndez, 2011) encontraron que aspectos como la percepción emocional, la expresión emocional, el entendimiento emocional y el auto-monitoreo, se encuentran significativamente involucrados en la vivencia y expresión de la felicidad.

La percepción emocional es definida como la forma elemental y básica del conocimiento de una emoción, que implica procesos cognoscitivos como el pensar, recordar e imaginar (Young, 1979). A esta visión general, Sánchez Chavez y Retana (2010, citados por Sánchez y Méndez, 2011) reconocieron dos subhabilidades: (a) La capacidad de identificar emociones en el propio estado físico y psicológico (b) La capacidad de reconocer la emoción en otras personas. Estas subhabilidades fueron operacionalizadas en México y los resultados reflejaron que la felicidad como emoción fue la más fácilmente identificada en forma correcta tanto en la propia experiencia como en los rostros de hombres y mujeres. Por su parte, la expresión emocional se basa y se combina con la percepción en el contexto de la interacción social, ya que la discriminación de los estados emocionales se hace a

través del componente expresivo, el cual constituye una fuente de señales a los demás

Para la expresión emocional se reconocen tres destrezas: (a) expresar las emociones de forma precisa, (b) el nivel de su intensidad (o expresividad), (c) el engancharse, prolongar o deshacerse de un estado emocional. (Fridlund, 1997).

Las primeras dos fueron objeto de medición por Martínez, Sánchez Aragón (2008), en las que, por medio de seis pruebas de ejecución máxima y típica, encontraron que la felicidad se puede medir por medio de la expresión del rostro fotografiado y por medio del dibujo, en forma confiable. Asimismo, las autoras, entre otros hallazgos, identificaron un factor en la expresión emocional en donde la felicidad se une al amor, y que implica el parecido de ambas emociones en su experiencia.

En lo que respecta al entendimiento emocional, Extrema-Pacheco y Fernández-Berrocal (2002) señalan que, para tener esta habilidad, se requiere que el ser humano aprenda de sí mismo, de sus necesidades y deseos, qué cosas, personas o situaciones causan determinados sentimientos, qué pensamientos generan tales emociones, de qué manera le afectan y qué consecuencias y reacciones le provocan. Se identifican tres subcapacidades de entendimiento emocional, que implican comprender (a) el contexto ideal de expresión de cada emoción, (b) causas y consecuencias de cada emoción y (c) emociones complejas y contradictorias.

Robbins (1993) señala que también, los rasgos particulares de las personas mediatizan la experiencia emocional. Uno de estos rasgos es el auto-monitoreo y se refiere a la habilidad de la persona a ajustar su conducta a las situaciones externas como producto de una emoción o una expresión emocional de un interlocutor, de tal suerte que, cuando un individuo puntúa alto en auto-monitoreo, muestra una considerable adaptabilidad de su conducta, es muy sensible a las claves externas puede comportarse en forma no sistemática en diferentes situaciones y es capaz de presentar notables contradicciones entre su persona pública y su yo privado.

- c. Las formas en que la persona procesa a nivel cognoscitivo o reacciona ante un evento evocador de la emoción:** En el 2007, Gross y Thompson propusieron una serie de cinco procesos cognitivos conductuales:(a) selección de la situación, (b)

modificación de la situación, (c) desplazamiento de atención, (d) cambio cognoscitivo y (e) modulación de la respuesta, que se generan en el individuo a partir de su apreciación de un evento desencadenador de emoción y que estos cinco procesos corresponden a ciertas estrategias encaminadas a lidiar con este evento y su definición depende del tipo de emoción que se esté experimentando, pues toda reacción depende del tipo de estímulo percibido. Tomando en cuenta la propuesta de Gross y Thompson; Carrasco et al (2008) operacionalizaron estos procesos en el contexto de la felicidad y lograron identificar que una primera respuesta dentro de un primer proceso de selección de la situación es que las personas tendían a alejarse de la situación desencadenadora de la emoción. Para un segundo proceso, denominado modificación de la situación, notaron que las personas buscaban cambiar la situación y respondieron en formas incongruentes a lo que estaban viviendo. Para un tercer proceso, llamado despliegue de atención, encontraron tres estrategias principales: la distracción, la concentración y la negación, que fueron identificadas en el caso de la felicidad, y es más predominante la respuesta de la concentración, seguida por la distracción y, por último, la negación. Y, finalmente, el proceso de modulación de la respuesta, que plasmó la existencia de seis factores en la respuesta del individuo ante la emoción: (a) ocuparse en algo, (b) mostrarse extrovertido ante la emoción, (c) reflexionar, (d) disimular un poco su sentir, (e) expresarse en forma abierta y (f) ponerse ansioso. Todas estas tendencias de acción se ven comprendidas, según Gross y Levenson (1993), en dos estrategias generales de la regulación emocional (RE): la reapreciación cognoscitiva (RC) y la supresión expresiva (SE). La primera (RC) se refiere a la reconstrucción de una situación potencialmente elicitadora de emoción, de tal forma que modifica su impacto emocional, y la segunda (SE), a la inhibición de conductas expresivas de la emoción. Al ser medidas estas estrategias por Sánchez y López (2008), se obtuvieron varios factores, de los cuales el último fue denominado control de la felicidad. Este factor versa sobre la aplicación de la RC y la SE en forma simultánea para lograr modular exitosamente a la felicidad.

d. La percepción de auto-eficacia y utilidad ante las tácticas o estrategias usadas para responder al estímulo: En este escenario, Bandura (2006) señala que la autoeficacia está en función de la creencia de que, al utilizar ciertas estrategias ante la felicidad, la persona resulta competente en su ejecución.

La autoeficacia implica: la estimación personal sobre cuál es el mejor rendimiento posible en un momento o circunstancia, la confianza en sí mismo y los recursos para resolver una situación concreta o para ser aplicados en otra situación (Sánchez y Méndez, 2011).

4.4.2.3 Modelos de la Felicidad

4.4.2.3.1 Educación para la Felicidad.

Aunque no se trata estrictamente de un modelo teórico, se convirtió en uno de los primeros intentos de construcción de un “modelo de persona feliz”, sintetizado en una serie de principios o rasgos.

Estos fueron inferidos por Fordyce (1983), a partir de una amplia revisión de estudios sobre la felicidad, con objeto de aplicar estas premisas en la construcción de un programa que permitiera mejorar los niveles de felicidad de sus estudiantes.

A continuación se detallan los 14 rasgos que desde el punto de vista de Fordyce, hacen de una persona alguien feliz, y que como se observa, se hallaban en conexión con tres áreas básicas: la personalidad, las relaciones sociales y la implicación en la actividad laboral y en el ocio

Cuadro 4: Adaptación de las 14 Reglas fundamentales del programa cognitivo-conductual de mejora de la felicidad diseñado por Fordyce.

1. Ser más activo y permanecer ocupado en:
 - Actividades placenteras
 - Actividades de alta demanda física
 - Actividades novedosas
 - Actividades en compañía
 - Actividades no triviales
2. Dedicar más tiempo a la vida social
3. Ser productivo en un trabajo al que se conceda significado
4. Mejor gestión del tiempo
5. Detener las preocupaciones
6. Adecuar las metas y expectativas
7. Desarrollar un estilo de pensamiento positivo y optimista
8. Estar centrado en el presente
9. Trabajar en busca de una personalidad sana
10. Desarrollar una personalidad sociable
11. Ser uno mismo
12. Eliminar los sentimientos negativos y los problemas
13. Fomentar y conservar las relaciones íntimas como primera fuente de felicidad
14. Apreciar la felicidad

Fuente: *Fordyce (1977)*

4.4.2.3.2 La teoría evolutivo-cibernetica de la felicidad.

Heylighen (1992) señala que desde este enfoque se definen 2 tipos de felicidad, la pasajera y la duradera. La “felicidad pasajera” se define como el sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar. La “felicidad duradera” corresponde entonces, al predominio de sentimientos agradables en un período prolongado. Esto equivale al grado en el que las personas se sienten satisfechas con sus vidas en general. Aunque no es exactamente igual, este significado de felicidad es casi sinónimo de satisfacción de vida, calidad de vida o, incluso, autorrealización .

La teoría evolutivo-cibernetica de la felicidad, establece la relación entre la salud como propiedad objetiva y la experiencia subjetiva de sentirse bien. Biológicamente, las emociones funcionan guiando al organismo para que se aleje de situaciones peligrosas (advertidas mediante reacciones desagradables tales como el miedo, el hambre, o el dolor) y promoviendo la aproximación a situaciones positivas (advertidas mediante reacciones positivas tales como el placer, el amor o la satisfacción). Las emociones desempeñan un papel selectivo indirecto de las conductas adecuadas para realizar las acciones apropiadas, como beber cuando tenemos sed o rechazar acciones peligrosas como tocar una llama, por lo que sustituyen la selección natural. Por lo tanto, las emociones positivas normalmente indicarán que el organismo se acerca al estado óptimo. La felicidad puede considerarse una señal de que la persona está biológicamente sana (cerca de un estado óptimo) y, desde el punto de vista cognitivo, capaz de ejercer control (capaz de contrarrestar desviaciones eventuales de este estado óptimo); en otras palabras, que él o ella puedan satisfacer todas sus necesidades básicas, a pesar de posibles cambios en el medio.

Este control sobre la situación, cuenta con tres elementos.⁵

- Capacidad material: Tener los recursos y oportunidades necesarias para satisfacer las necesidades. No se puede saciar la sed sin agua o satisfacer la necesidad de contacto social si se está abandonado en una isla desierta
- Capacidad cognitiva: No es suficiente que los recursos necesarios estén ahí, también hemos de ser capaces de encontrarlos, reconocerlos y utilizarlos de manera efectiva.

⁵ Segura M, Ramos, V. (2009) Psicología de la Felicidad. Av. Psicol. 17(1) 9-22.

Excepto en casos triviales, la necesidad de satisfacción requiere habilidades para solucionar problemas, es decir, conocimiento, inteligencia y creatividad

- Capacidad subjetiva: No es suficiente que los recursos estén ahí y que seamos capaces de encontrarlos, además, debemos creer en nuestra propia capacidad de resolver problemas. De lo contrario, no estaríamos motivados para realizar el esfuerzo necesario.

La tarea de promover felicidad, se reduce simplemente a fomentar la capacidad material (proporcionando recursos y oportunidades), la capacidad cognitiva (mediante la educación en el sentido más amplio y mediante apoyos cognitivos como los ordenadores) y la capacidad subjetiva (haciendo sentir a las personas que son capaces o que están “controlando”) (Heylighen,1992).

4.4.2.3.3 El modelo de las tres vías hacia la felicidad.

Martin Seligman (2003) propone un marco estructural para señalar las diversas vías que parecen conducir al bienestar y la felicidad.

A juicio de Seligman, la investigación ha demostrado que hay al menos tres vías fundamentales por las cuales las personas se pueden acercar a la felicidad: (Segura y Ramos, 2009)

- La vida placentera (pleasant life), este tipo de felicidad es de corta duración y se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas respecto al pasado, presente y futuro.
- La vida comprometida (engaged life), se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas («flow»).
- La vida significativa (meaningful life), es la más duradera de las tres, e incluiría el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo y la pertenencia a las llamadas instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.) (Segura y Ramos, 2009)

Estos tres conceptos de felicidad representan tres niveles que se incluyen unos a otros: en el nivel inferior se sitúa la vida placentera (basada en los placeres), en un escalón superior que englobaría al anterior está la vida comprometida (basada en gratificaciones obtenidas mediante el ejercicio activo de nuestras fortalezas y virtudes), y en el nivel superior, abarcando a los anteriores, se encuentra la vida significativa (basada en planes y acciones que dan sentido a nuestra vida). Arguis, Bolsas, Hernandez y Salvador, 2009 (citados en Barahona, Nieves y Risco, 2014).

Para Seligman (2003) ninguno de los tres niveles debe rechazarse, pero la mayor felicidad se obtendrá si, en vez de quedarnos anclados en la mera consecución de placeres, nos esforzamos por potenciar la vida comprometida y la vida significativa.

Recientes investigaciones sugieren que las personas difieren acerca de estos tres tipos de vida que buscan para sí, y, más importante todavía, que las personas que se declaran más satisfechas son aquellas que orientan su vida hacia los tres, haciendo hincapié especialmente en la vida comprometida y la vida significativa Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005; Peterson, Park, y Seligman, 2005). Seligman, 2011; (citados en Tarragona, 2013).

Seligman (2003) al analizar los hallazgos más importantes sobre los factores que contribuyen al bienestar, concluye que existen cinco elementos principales, los cuales englobo dentro de un modelo denominado PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationship, Meaning, Accomplishment); en español lo podemos traducir como modelo PRISMA (Positividad, Involucramiento, Relaciones Interpersonales, Sentido de vida y Metas Alcanzadas)

- La Positividad: Seligman (2003) señala que este constructo se refiere a experimentar emociones positivas, más frecuentemente que las emociones negativas. Implica también un estilo cognitivo optimista (esperar que sucedan cosas buenas). Abarca también el tener un marco cognitivo optimista. Las buenas relaciones interpersonales son fundamentales para la felicidad.

- Las Relaciones Interpersonales: El segundo elemento del PRISMA,, tiene que ver con las relaciones. Peterson (2006), señala la variable que más frecuentemente se correlaciona con el bienestar es la calidad de nuestras relaciones y que cuando se ha estudiado a las personas más felices se ha encontrado entre estas que todas tienen buenas relaciones interpersonales
Csikszentmihalyi (1997) ha encontrado que la gente de todas las edades y en diferentes culturas tiende a entristecerse cuando está sola y está más alegre cuando está con otras personas.
- El Involucramiento: El tercer factor del modelo PRISMA es el involucramiento, frecuentemente asociado a las experiencias de “flow” o flujo de la conciencia, descubiertas por Csikszentmihalyi (Csikszentmihalyi, 1997, 2005; Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi, 2006; Fernández, 2012). Decimos que alguien está en “flow” cuando se concentra tanto en una actividad que en ese momento no piensa en nada más, su atención está totalmente enfocada e incluso se distorsiona su percepción del tiempo (generalmente parece que pasa muy rápido). Uno de los hallazgos más interesantes de Csikszentmihalyi (2005) es que para estar en flow, además de la atención concentrada, es necesario que exista cierta relación entre nuestra capacidad y el reto o dificultad que esa actividad presenta: entramos en flow cuando nos enfrentamos a un reto relativamente alto y tenemos habilidades también relativamente altas para hacer eso. Si el nivel de reto es bajo en comparación a nuestra capacidad, es probable que nos sintamos aburridos, mientras que si la actividad es demasiado difícil para nosotros, sentiremos frustración y ansiedad. Las investigaciones indican que las experiencias de flow son importantes porque cuantas más tenemos, más felices somos. En el momento del flow, nuestro estado emocional es neutro, pero después tendemos a estar de buen humor y sentirnos satisfechos

- El Significado: La S de PRISMA representa al “significado”. Los filósofos a través de los siglos se han preguntado qué contribuye a que nuestra vida tenga sentido. Robert Emmons (2003) ha identificado 4 fuentes frecuentes de sentido de vida: (a) el trabajo-logro, (b) la intimidad-relación interpersonal, (c) la espiritualidad y (d) la trascendencia-generatividad.

Steger (2009) define el sentido de vida como el grado en el que una persona comprende o percibe el significado a su vida y siente que tiene un propósito, misión o meta.

Steger (2009), tras hacer una revisión de las investigaciones sobre el tema, concluye que las personas que piensan que su vida tiene sentido son más felices, experimentan mayor bienestar y satisfacción, se sienten más en control de sus vidas y están más involucrados en su trabajo. También tienen menos depresión y ansiedad y son menos propensos a abusar del alcohol y otras sustancias. Las investigaciones también indican que quienes van más allá de ellos mismos y se dedican a una causa o ideal tienden a tener mayores niveles de significado en su vida.

- Las Metas Alcanzadas: La M y la A de PRISMA representan las metas alcanzadas. Seligman (2007, citado en Tarragona, 2013) también se ha referido a este componente como la “vida victoriosa” y habla de la satisfacción que sentimos cuando enfrentamos retos y alcanzamos logros. Seligman habla de la importancia de lo que escogemos libremente y, al igual que las emociones positivas, las experiencias de flow y las relaciones interpersonales, alcanzar metas es algo satisfactorio en sí mismo. Cuando nos ponemos metas podemos desarrollar habilidades y nos sentimos competentes.

A continuación se presentan algunas pinceladas de la evidencia sobre las contribuciones de cada uno de estos elementos del PRISMA a la felicidad.

Fredrickson (2009) ha descrito 10 formas distinguibles de emociones positivas que la gente identifica con más frecuencia: el gozo, la gratitud, la serenidad, el interés, la esperanza, el orgullo, la diversión, la inspiración, el asombro y el amor. Cuando las personas experimentan emociones positivas mejoran varias funciones cognitivas como la memoria inmediata y el vocabulario, y están más abiertas a la información nueva. En

base a esto el autor ha desarrollado una teoría, llamada de “ampliar y construir”, que propone que las emociones positivas nos ayudan a estar más abiertos a las experiencias, a tener curiosidad y ganas de explorar el mundo, además de promover que nos conectemos con otras personas. Estas actividades son fundamentales para crear y construir, y nos hacen plenamente humanos.

Tanto Fredrickson (2009) como Seligman (2011) hablan del “florecimiento humano” para referirse a las personas que funcionan a niveles extraordinarios en todos los ámbitos (lo personal, laboral, relacional) y que no solo se sienten bien, sino que hacen el bien, tienen un impacto positivo en su entorno. La investigación ha mostrado que las personas “florecientes” tienen tres emociones positivas por cada emoción negativa que experimentan (Fredrickson, 2009). Es decir, que no es suficiente tener muchas emociones positivas o casi no tener emociones negativas, lo que se relaciona con el bienestar es la proporción entre éstas: 3 a 1. Es curioso que otros dos investigadores, antes de conocer el trabajo de Fredrickson, hayan llegado a conclusiones similares respecto a la existencia de una tasa de positividad que caracteriza a las interacciones productivas y satisfactorias.

Losada y Heaphy (2004), en sus estudios sobre los equipos de trabajo de alto rendimiento en las empresas, encontró que los integrantes de éstos tenían una proporción de 6 interacciones positivas por cada negativa. Gottman y Silver (1999) en investigaciones sobre parejas felices, descubrieron que las parejas que se llevan bien y permanecen juntas tienen 5 interacciones positivas (como muestras de afecto, apoyo, buen humor) por cada interacción negativa (crítica, defensividad, falta de atención). Hay mucha evidencia de que la positividad se relaciona con el bienestar físico. Diener y Chan (2011) en su revisión de la literatura sobre la positividad y la salud encontraron que las emociones positivas predicen el buen funcionamiento de los sistemas cardiovascular e inmunológico. Las emociones positivas también se correlacionan positivamente con la longevidad (Harker y Keltner, 2001; Danner, Snowdon y Friesen, 2001)

4.4.2.3.4 La Ciencia de la Felicidad

Freedman (1978, citado en Lyubomirsky y Lepper, 1999) señala que los individuos varían ampliamente en las fuentes de su felicidad personal, algunas personas sienten que han alcanzado la felicidad una vez que están lo suficientemente ricos, mientras que otros requieren el verdadero amor o la salvación espiritual o simplemente una disposición de color de rosa, la mayoría de las personas saben que son felices o que no lo son. Lyubormisky (2007) propone el modelo de la ciencia de la felicidad señalando que existen tres grandes áreas de la realidad humana que predicen la felicidad: (a) los genes, (b) las circunstancias y (c) actividad deliberada. Los genes marcan la línea base o valor de referencia de la felicidad de una persona, y predicen hasta un 50 por ciento de la felicidad de aquella. Este valor de referencia va a ser el punto inicial desde el que parte el constructo de felicidad. El restante 50 por ciento de nuestra felicidad no está determinado al nacer y depende de dos factores más. Primeramente, consideremos como el segundo factor las circunstancias vitales, como, por ejemplo, el estado civil, el nivel socioeconómico, alguna enfermedad, la experiencia de problemas o experiencias traumáticas, aunque resulte paradójico, todos los datos señalan que las circunstancias vitales sólo determinan un 10 por ciento de nuestra felicidad. La influencia de las circunstancias vitales en nuestra felicidad viene limitada por un proceso denominado “adaptación hedonista”, que establece que los cambios circunstanciales tienen un efecto inmediato en el bienestar del ser humano, pero que transcurrido un tiempo, el ser humano se adapta a dichos cambios y regresa a sus valores de referencia. Por ejemplo los estudios mantienen que tras un ascenso inicial del estado de ánimo (todo el mundo se alegraría si le tocara la lotería), nos adaptamos a este hecho y volvemos a nuestro valor de referencia, bien creando necesidades cada vez mayores (ya no es suficiente con tener una buena casa, ya querríamos también que tuviera vistas a la playa y una buena parcela) o bien perdiendo cada vez más valor para uno mismo (y descubriendo que lo que de verdad importan no son las cosas materiales, por ejemplo). Aunque la mayoría de las investigaciones han examinado como las circunstancias vitales influyen en el bienestar, casi un siglo de investigación sugiere que estas variables y los eventos de la vida correlacionan con menor fuerza con la felicidad. Por ejemplo, los estudios naturalistas revelan que incluso los eventos extremos (por ejemplo, ganar un

millón de dólares en una lotería o quedar paralizado) ejercen efectos débiles sorprendentemente sobre el bienestar subjetivo (Lyubomirsky y Lepper, 1999) Gómez (2010) señala entonces que tras la influencia genética y las circunstancias vitales, nos quedan los actos deliberados, que se refieren a lo que decidimos hacer con nuestra vida, a nuestros actos de manera libre y consciente y que representarían el 40% de nuestra felicidad

Es enormemente reconfortante pensar que nuestra felicidad depende de nosotros mismos en gran medida, estimada en un 40 por ciento, y también lo es saber que se han diseñado y demostradas numerosas actividades que podemos llevar a cabo para incrementarla. Y es que la felicidad no ha de ser concebida como un resultado, sino como un camino, como una aventura, en la que nuestro esfuerzo y nuestras decisiones tienen un papel absolutamente determinante (Gomez, 2010).

La felicidad estaría determinada por la combinación de los aspectos genéticos y de personalidad, los circunstanciales y las intenciones. Estas tres grandes dimensiones se distribuirían de la siguiente manera: los genes supondrían aproximadamente un 50% de la varianza y refleja características de personalidad muy estables como extraversión y neuroticismo, las circunstancias: variables sociodemográficas como raza, sexo, edad, ocupación, nivel socioeconómico sólo aportan un 10% de la varianza, mientras que la actividad intencional que es una categoría muy amplia supone las acciones concretas en las que nos implicamos de forma voluntaria. Estas actividades darían cuenta del 40% de la varianza y permiten un espacio extenso para el cambio y la mejora de la felicidad (Gómez, 2010).

4.4.2.4 Fuentes de Felicidad en Infelicidad en el trabajo.⁶

Las perspectivas sobre las fuentes de felicidad e infelicidad (también conceptualizado como “bienestar”), se pueden distinguir en cuanto a su enfoque principal, ya que algunas centran su atención en el ambiente y otras en los pensamientos y sentimientos de los individuos. . La mayoría de las investigaciones en psicología industrial/organizacional y en psicología de la salud ocupacional se han ocupado de examinar el impacto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco de analizar a los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos. Cada una de dichas perspectivas tiene su valor, pero la felicidad y la infelicidad se derivan claramente de ambas fuentes. Un aspecto fundamental para entender la felicidad en el trabajo es la clasificación adecuada de las características laborales. Dicha clasificación aparece en el Cuadro 5, donde se identifican las 12 características principales de un trabajo que se asocian con la felicidad o la infelicidad personal. Cada una de ellas está precedida por la letra “A” en referencia al ambiente y en la segunda columna aparecen cada uno de sus componentes. Por ejemplo, para que un trabajo sea psicológicamente “beneficioso”, además de proporcionar un salario adecuado deberá presentar puntuaciones elevadas en algunas de esas características. La oportunidad de control (A1 en la tabla) es esencial en cualquier ambiente para alcanzar las metas personales, así como para reducir los sentimientos de desesperanza. Por su parte, la claridad ambiental (A5) es generalmente deseable tanto para reducir la ansiedad sobre el futuro como para poder planificar y regular adecuadamente la conducta. (Warr, 2013)

⁶ Warr, P.. (2013) Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 29 (2013) 99-106

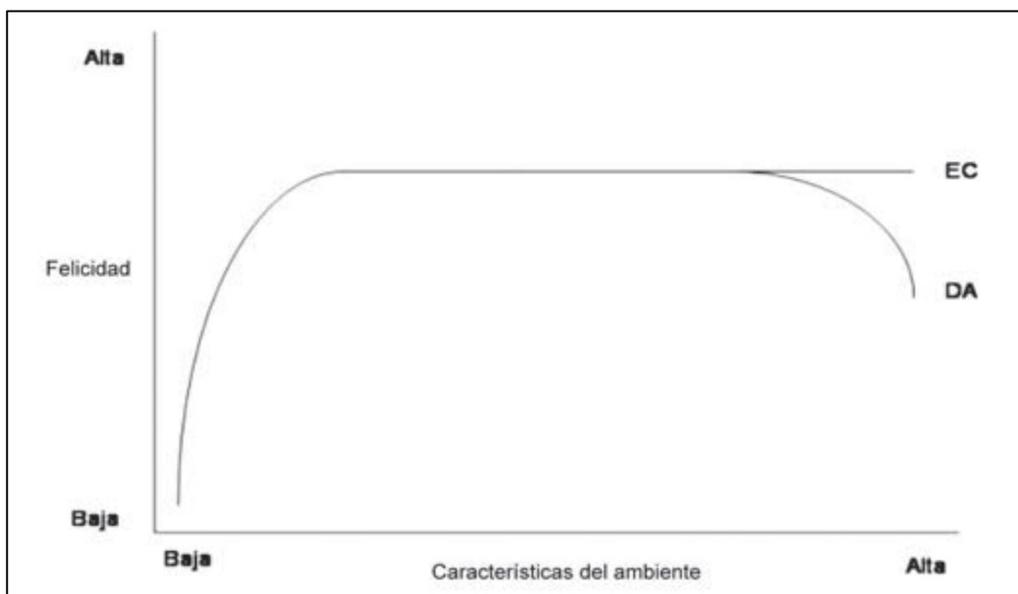
Cuadro 5: Principales características laborales que afectan a la felicidad o infelicidad.

A1	Oportunidad de Control	Influencia personal, autonomía, libertad de decisión, participación, libertad en la toma de decisiones
A2	Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades.	Un entorno potencial para el uso y desarrollo de competencias y conocimientos.
A3	Metas generados externamente	Demandas externas, desafío, baja carga y sobrecarga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, trabajo emocional, conflicto trabajo-casa.
A4	Variedad	Cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales, localización trabajo variada.
A5	Claridad del entorno	Resultados predecibles, requisitos claros, claridad de rol, retroalimentación sobre las tareas, baja ambigüedad respecto al futuro.
A6	Contacto con otros	Contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo.
A7	Disponibilidad de dinero	Ingresos disponibles, nivel salarial, pago por resultados.
A8	Seguridad física	Condiciones de trabajo adecuadas, grado de riesgos, calidad de los equipos de trabajo.
A9	Posición socialmente valorada	Importancia de la tarea o función, contribución a la sociedad, status en grupos valorados.
A10	Apoyo del supervisor	Consideración por parte de los jefes, trato justo por parte del supervisor, preocupación por el bienestar propio.
A11	Desarrollo de Carrera	Seguridad laboral, oportunidades de promoción.
A12	Equidad	Justicia dentro de la propia organización, equidad en las relaciones de la organización con la sociedad.

Fuente: Warr (2013)

La investigación, realizada en múltiples países, ha demostrado la importancia de estas 12 características generales. Los componentes de cada una de ellas pueden y deben ser examinados por separado. Por ejemplo, las metas generadas externamente (A3) se pueden estudiar dentro de un entorno laboral (por ejemplo, en materia de conflicto de rol) o en relación con otros ambientes y actividades no laborales (como el conflicto trabajo-familia). Del mismo modo, la naturaleza concreta de los procesos requiere de un examen más detallado. Por ejemplo, parece probable que el nivel de una característica ambiental (incluyendo el trabajo) se asocie con la felicidad de manera no lineal, específicamente en un patrón análogo al efecto de las vitaminas en el cuerpo humano. Las vitaminas son importantes para la salud física. A bajos niveles de consumo, la deficiencia de vitamina puede dar lugar a un deterioro fisiológico y una mala salud (existen diversas enfermedades por deficiencia de vitaminas). Sin embargo, una vez alcanzado un nivel moderado de vitaminas (cantidad diaria recomendada) no existe ningún beneficio a partir de cantidades adicionales. De una manera similar, puede ser que la ausencia de una característica ambiental pueda llevar a ciertas formas de infelicidad, aunque su mera presencia, más allá de un cierto nivel, no permita incrementar el nivel de felicidad. Además, algunas vitaminas se convierten en perjudiciales en cantidades muy grandes, por lo que la relación entre el aumento de la ingesta de vitaminas y la salud física se vuelve negativa después de un consumo constante de cantidades moderadas. Esta relación también se puede producir por ciertos aspectos ambientales, especialmente en aquellas formas de felicidad que no dependen del contexto. Esta posibilidad se resume en la figura 1, donde los valores bajos (“carencia”) de un elemento del ambiente son descritos como particularmente perjudiciales, mientras que aquellos en el rango medio se muestran siempre beneficiosos (efecto constante) para la felicidad. Por otra parte, se propone una pequeña disminución de los valores especialmente altos (“tóxicos”) de ciertas características del entorno (etiquetada como “DA”), pero no para otros (“EC”).

Cuadro 6: 1. La analogía vitamínica: “disminución adicional” (DA) y “efecto constante” (EC) en las relaciones entre las características del ambiente y la felicidad.



Fuente: Warr (2013)

4.5. Variables que influyen en el Bienestar Subjetivo.

Han sido numerosos los trabajos que han pretendido encontrar la relación que guarda el bienestar con otras variables. La enumeración de todos los factores tenidos en cuenta en estos estudios sería interminable. La lista debería incluir desde variables como la edad, el género o el estado civil (Glenn, 1975; Glenn y Weaver, 1981; Shmotkin, 1990) hasta otras, algo menos comunes, como el atractivo físico o el orden de nacimiento (Diener, Wolsic y Fujita, 1995; Allred y Poduska, 1988).

Una posible clasificación de estos factores que, sin ser exhaustiva, abarca la mayor parte de variables vinculadas al bienestar subjetivo es la que considera las siguientes categorías: salud, variables sociodemográficas, características individuales, variables comportamentales y acontecimientos vitales (Barrientos, 2005).

4.5.1 Salud

Son abundantes los trabajos que relacionan bienestar subjetivo y salud (Campbell, Converse y Rodgers, 1976; Caspersen, Powell y Merritt, 1994). Uno de los iniciales (Campbell et al, 1976) muestra unos resultados algo contradictorios, estos autores descubrieron que, aunque la salud era valorada por los sujetos como el factor más importante para la felicidad, la satisfacción con aquella era sin embargo el octavo predictor en importancia con relación a la satisfacción con la vida.

En el estudio de Mancini y Orthner (1980), el control de otras variables junto con la salud, como es la realización de actividades lúdicas, permitió concluir que es la influencia de la salud sobre la posibilidad de llevar a cabo este tipo de actividades lo que determina la relevancia de la salud en el bienestar subjetivo de los sujetos analizados.

Parece que la salud subjetiva presenta una importante relación con el bienestar personal, que supera considerablemente a la que aparece con la salud objetiva. Algunos autores han encontrado que la relación entre ambas variables experimenta cambios conforme avanza la edad, modificándose los factores que la median e incrementándose el peso de aquéllos que están más vinculados a las características personales del sujeto como, por ejemplo, el valor

o importancia que le otorga a su salud (Harris, Pedersen, Stacey y McClearn, 1992; Struthers, Chipperfield y Perry, 1993).

4.5.2 Edad.

George, Okun y Landerman (1985), señalan que edad tiene un efecto mediador sobre la satisfacción vital, sin embargo cuando se introducen otra serie de variables de control, esta relación deja de ser significativa.

Cardenal y Fierro (2001) informan igualmente de una ausencia de relación entre la edad y el bienestar subjetivo al comparar dos muestras de edades comprendidas entre 19-26 años y 40-65 años. Algunos autores, sin embargo, han obtenido resultados dispares. En este sentido, si bien hay similitudes en los niveles de bienestar subjetivo entre los distintos grupos de edad, aparecen algunas diferencias. Andrews y Withey (1976) hallaron que mientras que había una escasa variación de los niveles de satisfacción vital a lo largo de los años, se confirmaba un decremento en la felicidad conforme se incrementaba la edad. En la revisión llevada a cabo por Campbell (1981) entre 1957 y 1978, se observa una disminución gradual de las discrepancias en la felicidad autoinformada entre los jóvenes y las personas de edad. Al analizar diecisiete estudios con muestras nacionales se advirtió que entre estas dos variables se pasaba de una débil relación negativa a otra relación, igualmente débil pero positiva. Por este motivo, la relación negativa entre edad y felicidad, que aparece reflejada en muchos de estos estudios iniciales, cuando menos, ha de ser cuestionada. Herzog y Rodgers (1981) han confirmado en su revisión una relación positiva entre satisfacción y edad, esta adopta una forma lineal, más marcada en determinados dominios o áreas concretas de la vida (a excepción de la salud) que en la satisfacción vital general. La magnitud de esta relación se incrementa cuando se suprime el efecto debido a las variables ingresos, educación y salud.

Analizando la estructura factorial del bienestar subjetivo, Andrews y McKennell (1980) encontraron que la edad correlaciona positivamente con el componente cognitivo pero negativamente con el afecto tanto positivo como negativo. Este decremento en la dimensión afectiva, como queda reflejado en un reciente estudio de Diener y Suh (1998), no significa que necesariamente se produzcan cambios en las puntuaciones de bienestar subjetivo total.

Kunzmann, Little y Smith (2000) informan precisamente de la estabilidad del bienestar subjetivo a lo largo de los años, estabilidad que puede verse amenazada por las limitaciones físicas que se incrementan conforme avanza la edad.

El mantenimiento de la satisfacción vital a lo largo de los años muestra una disposición natural en las personas a adaptarse a sus circunstancias. Aunque los estudios revelan que tanto el matrimonio como los ingresos tienen una relación positiva con el bienestar subjetivo, se puede apreciar que, a pesar de la disminución de ambas variables a edades avanzadas, la satisfacción vital se suele mantener. Se ha propuesto que esto es debido a que las personas reajustamos nuestros objetivos o metas a nuestras posibilidades en cada edad. (Barrientos, 2005)

Los datos correspondientes a doce muestras nacionales de países de Europa occidental, que abarcan desde los años sesenta hasta principios de la década de los ochenta, muestran claramente que las personas mayores tienden a manifestar niveles más altos de satisfacción vital y de felicidad que las personas de menos edad (Diener y Suh, 1998). Esta tendencia llega a ser más evidente cuando se controlan los efectos debidos a los ingresos, la ocupación, el nivel educativo, el estado civil y la nacionalidad. Incluso en países donde la satisfacción y la edad estaban negativamente correlacionadas, como por ejemplo Bélgica o Italia, una vez que se controlan los factores económicos y sociales, los coeficientes dejan de ser negativos (George, Okun y Landerman, 1985)

4.5.3 Genero

La revisión de la literatura muestra escasas o nulas diferencias entre géneros en los índices de bienestar subjetivo. Ortiz, Gancedo (2013) en un estudio llevado a cabo en Córdoba, Argentina entre 310 jóvenes y adultos encontraron que no había diferencias significativas en felicidad subjetiva entre varones y mujeres. Del mismo modo Vera, Celis y Cordoba (2011) en un estudio realizado en Santiago de Chile en una muestra de 300 personas ((119 hombres y 181 mujeres entre 13 y 75 años). tampoco encontraron diferencias entre hombres al aplicar la escala de felicidad de Lyubormsky,

En el meta- análisis de Haring, Stock y Okun (1984) se halló una débil tendencia en los hombres a presentar puntuaciones más altas que las mujeres. Parece ser que las medidas

afectivas de bienestar subjetivo son más sensibles a las diferencias de género que las cognitivas, especialmente las que se refieren a afectos negativos

Mirowsky y Ross (1996) ofrecen una explicación a esta diferencia basándose en la mayor expresividad emocional de las mujeres, en lo que se conoce como la hipótesis de la tendencia de respuesta. Esta hipótesis viene a decir que no es que las mujeres presenten un bienestar más bajo sino que expresan más abiertamente sus emociones que los hombres, especialmente cuando éstas son negativas. Hay evidencia que muestra que como otras variables demográficas, el impacto del género en el bienestar subjetivo puede ser indirecto, ejerciendo su influencia a través de otras variables mediadoras. Un ejemplo de esto se puede encontrar en Hickson, Housley y Boyle (1988), estos autores examinan la relación entre control percibido y satisfacción vital en personas mayores., los resultados permiten afirmar que un factor central que afecta a esta variable es el grado de control que la persona percibe tener sobre su vida. En este sentido, los autores consideran que, culturalmente, las mujeres pueden haber aprendido más actitudes de indefensión en edades más jóvenes que los hombres. Esto explicaría en parte las puntuaciones más bajas obtenidas por ellas con relación a sus compañeros.

Cardenal y Fierro (2001) opinan, sin embargo, que, si bien aparecen diferencias entre hombres y mujeres en los estilos de personalidad, estas diferencias no repercuten sobre su bienestar subjetivo, en suma, las diferencias observadas no señalan a una u otra edad, a un sexo u otro, como mejor relacionado con bienestar, adaptación o un conjunto de estilos a su vez asociados con probabilidad mayor de salud psicológica” Quizás las diferencias más llamativas en bienestar entre hombres y mujeres podrían ser desveladas a partir de la interacción de la variable género con otras variables. En este sentido, Shmotkin (1990) muestra como las puntuaciones de los hombres en bienestar subjetivo son algo superiores. Aunque estas diferencias no son significativas, sin embargo, se encuentran efectos de interacción entre las variables género y sexo en las puntuaciones obtenidas con la Escala de Satisfacción Vital de Neugarten. Así, las mujeres más jóvenes tienen una satisfacción más alta que los hombres, mientras que en las mayores se observa el patrón contrario. Una explicación que se ha ofrecido es que las mujeres mayores generalmente informan de una peor salud que los hombres, lo que repercute negativamente en las puntuaciones de satisfacción En cuanto a las más jóvenes se sugiere que puede ser debido a una mejora en

las condiciones sociales que está beneficiando sobre todo a las cohortes más jóvenes.

El estudio de Cardenal y Fierro (2001) muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres en la afectividad. Se ha observado una repercusión diferencial de los eventos vitales entre los hombres y las mujeres. En este sentido, parece que las mujeres no sólo son más expresivas a la hora de manifestar sus emociones, sino que también son más sensibles a los acontecimientos relevantes que ocurren en sus vidas. Acorde con esta mayor sensibilidad, Lee, Seccombe y Shehan (1991) hallaron en su muestra que era más frecuente que las mujeres autoinformaran ser muy felices. De esta manera, en general, la respuesta emocional positiva más intensa parece equilibrar su también más alto afecto negativo; lo que da lugar a unos niveles similares de bienestar subjetivo.

Fujita, Diener y Sandvik (1991) observaron que el género explicaba algo menos del 1% de la varianza de las puntuaciones de felicidad, mientras que las diferencias en la intensidad de respuesta ante las experiencias emocionales explicaba el 13%. Por esta razón, estos autores han hipotetizado que las mujeres son más vulnerables a padecer depresión. No obstante, en ausencia de sucesos vitales negativos, las mujeres tienden, en mayor medida que los hombres, a expresar también niveles más intensos de felicidad.

4.5.4 Estado Civil

Desde que Durkheim, 1897 (Citado en García, 2002) evidenciara que los hombres y las mujeres solteros tenían una probabilidad de suicidarse mayor que los casados, numerosos estudios transversales, longitudinales y retrospectivos han mostrado una mayor prevalencia e incidencia de muchos desórdenes tanto físicos como psicológicos, así como una menor esperanza de vida entre las personas sin pareja.

Hay trabajos que demuestran que el matrimonio es uno de los mayores predictores de bienestar subjetivo, las personas casadas informan de un mayor grado de satisfacción con la vida que las personas solteras, viudas o divorciadas (Acock y Hurlbert, 1993; Campbell y otros, 1976; Glenn y Weaver, 1981; Mastekaasa, 1993; Wood, Rhodes y Whelan, 1989). La separación de un ser querido, y especialmente su pérdida, se asocia con un mayor riesgo de padecer diversos cuadros psicopatológicos, especialmente desórdenes afectivos. En especial, el fallecimiento del cónyuge supone una situación de amenaza para la seguridad y

el bienestar propios (económico, afectivo, o de realización de actividades de esparcimiento). Este hecho es especialmente relevante en las personas mayores, donde las posibilidades de rehacer sus vidas se ven más limitadas.(Barrientos, 2005)

Arens (1983) comprobó los efectos indirectos de la viudez sobre el bienestar de las mujeres a través de su efecto indirecto sobre su actividad social. En un estudio similar, Atchley (1975) había encontrado que el menor bienestar subjetivo de las viudas se relacionaba con la restricción de desplazamientos e interacciones sociales debido a la reducción de los ingresos. Con relación a la viudez, parece ser que los hombres llevan peor el tránsito de verse sin sus cónyuges. Esto es al menos lo que muestra la revisión teórica y el estudio realizado por Lee, DeMaris, Bavin y Sullivan (2001), según estos autores, la viudez se asocia con una mayor sintomatología depresiva en los varones, frente a esto, las mujeres se suelen adaptar mejor a la nueva situación. Sea como fuere, el matrimonio tiene un efecto sobre el bienestar que no se explica por un mero factor de selección, al casarse o continuar estando casadas las personas que manifiestan ser más felices. Si, en lugar de estudiar el hecho objetivo de estar casado, se pasa a analizar la importancia que la satisfacción marital tiene sobre la satisfacción global con la vida, los resultados alientan a formar pareja. En este sentido, la satisfacción con el matrimonio y con la familia es uno de los predictores más importantes de bienestar subjetivo. Así lo evidencian los resultados del estudio longitudinal de Headey, Veenhoven y Wearing (1991), en el que de los seis dominios o áreas examinados (matrimonio, trabajo, nivel de vida, ocio, amigos y salud), sólo la satisfacción marital tenía una influencia significativa sobre la satisfacción global. Moyano y Ramos (2007) en un estudio realizado en la Región del Maule, Chile, encontraron que respecta a la felicidad el estado civil sí introduce diferencias ya que las personas casadas obtienen puntajes en promedio superiores a las personas solteras lo que también es consistente con lo reportado por otros estudios (Barrientos, 2005; Diener et al., 1999; Diener, 1994), en los que se sugiere que el matrimonio actuaría como un factor protector, a través del apoyo social, constituyéndose en un soporte emocional e instrumental. Respecto a la interacción entre género y estado civil, no se encontraron diferencias significativas entre los hombres casados y las mujeres casadas, ni entre éstas y las mujeres solteras. Si bien este resultado no es concordante con lo reportado por otros autores (Diener et al, 1999), no es del todo disonante con el modelo, ya que en general, las

variables demográficas en su conjunto, solo explican un bajo porcentaje de la variabilidad del constructo (Diener et al., 1999).

4.5.5 Nivel Educativo

Los datos analizados por Campbell (1981) entre finales de la década de los cincuenta y finales de los setenta en Estados Unidos, sugieren que la educación presenta una asociación con el bienestar subjetivo. No obstante, esta relación no parece que sea relevante cuando se controlan otros factores vinculados a la variable educación como los ingresos o el status laboral (Palmore, 1979, Toseland y Rasch, 1980).

Es posible que la educación pueda ejercer otros efectos indirectos en el bienestar subjetivo a través de su papel mediador tanto en la consecución de las metas personales como en la adaptación a los cambios vitales que acontecen. No obstante, al igual que en algunas de las variables anteriormente consideradas, nos encontramos con efectos cruzados. Así, por ejemplo, aquellas personas que tienen un mayor nivel educativo tienden a manifestar un mayor estrés cuando pierden su empleo, debido probablemente a su también mayor nivel de expectativas. (García M, 2002)

4.5.6 Ingresos

García (2002) señala que al igual que el sentido común y el saber popular establecen un vínculo entre felicidad y nivel de ingresos, hay una gran cantidad de pruebas que muestran una relación positiva entre ingresos y bienestar subjetivo. De esta manera, parece confirmarse que, como afirma la canción, el dinero, junto con la salud y el amor, parecen formar ese trípode que sustenta la felicidad. Esta relación se mantiene incluso cuando otras variables, como la educación, se controlan.

La revisión llevada a cabo por Easterlin (1974) de treinta estudios conducidos en otros tantos países muestra que las personas más ricas son también las más felices. Sin embargo, este efecto podría ser más débil que las diferencias dentro de cada país, así, según aumentan los ingresos reales dentro de un país, la gente no presenta necesariamente más felicidad. Como concluyen Myers y Diener (1995), la escasez puede favorecer la desdicha, pero la

abundancia no garantiza la felicidad.

En el modelo de Veenhoven (1994) sobre los determinantes de la satisfacción con la vida, uno de los cuatro factores, las “oportunidades vitales”, tiene una estrecha relación con las posibilidades económicas del sujeto con relación a los estándares de la sociedad en la que vive. En este sentido, las correlaciones entre la satisfacción con la vida y la situación de ingresos son fuertes en los países pobres y débiles o nulas en las naciones ricas. MacFadyen y MacFadyen (1992) llevaron a cabo un detallado análisis de los factores socioeconómicos que correlacionan con el bienestar psicológico, en el que incluye variables como: ingresos anuales, satisfacción con los ingresos o fuente de éstos. La heterogeneidad y complejidad de estos factores anuncia que la relación entre ambas variables, aun siendo evidente, no es en absoluto simple.

Diener (1994) aporta cuatro posibles explicaciones de la relación entre ingresos y bienestar subjetivo: a) Los ingresos tendrían efectos relevantes en los niveles extremos de pobreza, alcanzando su techo una vez que las necesidades básicas están cubiertas; b) Los factores como el status y el poder, que covarían con los ingresos, podrían ser los responsables del efecto de éstos sobre el bienestar. Por este motivo, y teniendo en cuenta que los dos primeros no aumentan en la misma medida que el tercero, la relación entre ingresos y bienestar no es lineal; c) El efecto de los ingresos podría depender de la comparación social que lleva a cabo la persona; d) Posiblemente los ingresos no sólo tengan efectos beneficiosos sino que también presenten algunos inconvenientes que interactúen con ellos y tiendan a reducir su repercusión positiva.

En la misma área Moyano, Gutiérrez, Zúñiga y Cornejo (2013) analizaron la relación del desempleo con el bienestar subjetivo (BS) y el estilo atribucional en una muestra de 200 participantes (100 desempleados) equirepartidos por sexo, de 36 años de edad promedio de la Región del Maule, Chile. En este caso los desempleados presentan menor BS y un estilo atribucional con locus de causalidad externo, inestable y de bajo control. Los desempleados hombres y mujeres tienen menor nivel de satisfacción vital (SV) que sus pares empleados pero presentarían un mismo nivel de felicidad

4.5.7. Acontecimientos Vitales.

Numerosos trabajos han demostrado la importancia de examinar los acontecimientos vitales en su repercusión sobre el bienestar. La relación de estos eventos con el bienestar subjetivo es consistente pero modesta (García. M, 2002).

En general, los acontecimientos positivos se relacionan más intensamente con el componente de afecto positivo del bienestar subjetivo. Del mismo modo, se observa una relación positiva entre el padecimiento de eventos vitales de carácter negativo y medidas de afecto de ese mismo signo (French, Gekoski y Knox, 1995).

En este sentido, se ha comprobado que las personas que experimentan muchos eventos positivos y escasos negativos, presentan puntuaciones en bienestar subjetivo mayores que aquellos que tienen que hacer frente a muchas adversidades sin que estas se vean acompañadas de un alto número de experiencias positivas. Frente a estos, aquellos otros que reportaron muchas o escasas vivencias de ambos signos, presentaban puntuaciones intermedias (Eronen y Nurmi, 1999).

4.5.8 Variables Comportamentales.

Es de conocimiento popular que las actividades llevadas a cabo por la persona repercuten sobre su estado de ánimo y sobre su satisfacción. No obstante cuando se ha tratado de estudiar de una manera más sistemática su influjo, los investigadores han tropezado con los problemas derivados de la amplitud o vaguedad del término; así, el concepto de actividad puede aplicarse a cosas tan dispares como contactos sociales, actividades físicas, culturales, viajes, aficiones, participación en actos religiosos o en organizaciones formales. Se ha podido comprobar que la participación social y los contactos sociales, que de ella se derivan, presentan correlaciones positivas con medidas de bienestar personal, como lo confirman diversos estudios (Bowling, 1989; Haditono, 1986).

El meta-análisis llevado a cabo por Okun, Stock, Haring y Witter (1984) reafirma esta conclusión. Sus resultados indican que la actividad social se relaciona significativamente con los indicadores de bienestar subjetivo, incrementándose el porcentaje de varianza explicada por esta variable cuando se controlan otras covariables. Este porcentaje se sitúa

entre el 1 y el 9%.

Otros estudios han encontrado que es la cualidad (por ejemplo, la intimidad o el espíritu de compañerismo en el que se realiza) más que la frecuencia de la actividad social lo que se relaciona con el bienestar subjetivo. Algunos de los resultados contradictorios obtenidos entre los aspectos cuantitativos y cualitativos de las interacciones se atribuyen al empleo de diferentes metodologías de estudio (Barrientos, 2005).

En este sentido, se han utilizado fundamentalmente medidas de ítem único en los estudios que apoyan los aspectos cuantitativos de la actividad social, mientras que aquellos otros que analizan los aspectos cualitativos han utilizado medidas multi-ítem (Longino y Kart, 1982; McNeil, Stones y Kozma, 1986).

El tipo y la calidad del contacto social varían de unos estudios a otros, pero estas diferencias no han sido analizadas metódicamente. Así, se han medido de forma diversa el número de amigos íntimos o confidentes, la cantidad de contacto social, o si el contacto social es elegido libremente. En definitiva, el contacto social se ha relacionado con el bienestar subjetivo pero los parámetros que afectan a esta relación necesitan ser estudiados más sistemáticamente (Barrientos, 2005).

4.5.9 Características Individuales.

Fierro y Cardenal (1996, citado en Garcia, 2002) señalan que sin duda, dentro de las características individuales relacionadas con el bienestar subjetivo, la personalidad ocupa un lugar destacado, los rasgos de personalidad que más apoyo han recibido en cuanto a su vinculación con éste son la extraversión y el neuroticismo, existiendo una estrecha relación entre estas dos dimensiones de personalidad y uno de los componentes del bienestar subjetivo, como es la satisfacción vital.

Costa y McCrae (1980) consideran que la extraversión ejerce su influencia sobre el afecto positivo, mientras que el neuroticismo tiene una importante repercusión sobre el componente negativo. Esto les ha llevado a afirmar que estas dos dimensiones básicas de la personalidad conducen al afecto positivo y al negativo respectivamente, por lo que su trascendencia sobre el bienestar es evidente. Esta relación se ha visto confirmada en numerosos estudios. Adkins, Martin y Poon (1996) encontraron una marcada relación entre

una alta extraversión y el bienestar subjetivo en personas centenarias. En el meta-análisis de DeNeve y Cooper (1998), bajo una perspectiva del modelo de los cinco grandes, aparece el neuroticismo como el predictor más potente del afecto negativo ($r = .17$) y de la satisfacción vital ($r = -.24$); el afecto positivo es pronosticado tanto por la dimensión extraversión ($r = .20$) como por el factor cordialidad ($r = .17$); asimismo, la extraversión ($r = .27$) y el neuroticismo ($r = -.25$) tienen la misma capacidad predictiva para la felicidad. El estudio de Emery, Huppert y Schein (1996) también apunta en esta misma línea: el neuroticismo muestra una gran capacidad predictiva para el bienestar subjetivo, incluso en un intervalo de siete años.

La relación entre personalidad y bienestar subjetivo no se reduce a estos dos rasgos de personalidad. Otra variable intensamente relacionada con aquél es la autoestima. Muchos estudios han hallado esta vinculación (DeNeve y Cooper, 1998; Diener, 1998; Marks y MacDermid, 1996; Reid y Ziegler, 1980). En este sentido, es un hecho manifiesto que la autoestima decae cuando se atraviesan períodos vitales desafortunados. Asimismo, el efecto de la autoestima está matizado por la cultura, siendo menor en las sociedades individualistas, como pone de manifiesto el estudio transcultural de Diener y Diener (1995). No es de extrañar que en este tipo de culturas, los sentimientos positivos acerca de uno, en este caso la autoestima, correlacionen más altamente con la felicidad que en las sociedades en las que prima lo colectivo, donde esta distinción no es tan relevante para el sujeto (García, M. 2002).

CAPITULO VI. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

6.1 Conceptualización.

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante y puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. Es por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros. (Chiang, Núñez, San Martín y Salazar, 2010). Soberanes y de la Fuente (2009), señalan que el Compromiso Organizacional permite estabilidad laboral ya que impacta en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales y garantiza cubrir necesidades materiales y psicológicas, como es el caso de la obtención de reconocimiento, de desarrollo de habilidades, de socialización, además de estatus y de esta manera, se beneficia a las familias de los empleados y también a la economía del país.

Por otra parte, gran variedad de investigaciones se han enfocado en determinar los aspectos que lo forman y mantienen, sin embargo múltiples revisiones teóricas evidencian que aun hay diferencias en la conceptualización y por lo tanto en su medición (Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Méndes, 2009).

Uno de los primeros análisis al respecto fue desarrollado por Becker (1960) quien realiza una de las primeras aproximaciones sobre permanencia en una organización, en donde el trabajador debe realizar ciertas inversiones llamadas side bet, por lo que este autor las describe como las inversiones fundamentales para los empleados de una empresa, las que se pierden si abandona su lugar de trabajo (Zamora, 2008).

Este paradigma se relaciona con el modelo de compromiso propuesto un año después por Etzioni (1961 en Zamora, 2008) quien menciona que en la decisión de quedarse en la empresa existen cálculos de lo que significará para el empleado el hacer abandono, cálculo que conlleva a revisar el coste de dejar la empresa, versus lo que obtendrá en una nueva alternativa.

Por su parte Katz y Kahn (1978, citados por Zamora, 2008) definen el compromiso como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales,

producto de que éste observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.

En 1977, Steers (citado por Ribera 2010) define el compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización. Por lo tanto y desde ese entonces hasta nuestros años, numerosos autores han seguido ampliando el conocimiento acerca de lo que es el Compromiso Organizacional.

Harter, Schmidt y Hayes ((2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante (Cáceres, 2000, citado en Chiang et al, 2010).

Según Llapa et al. (2009) el compromiso se puede estudiar de acuerdo a dos formas. Por una parte el “cosmopolitan integration”, que es el grado en que el trabajador es activo y se siente parte de la organización, y por otra el “organizational introjection” que es el grado en que el sujeto utiliza una serie de valores organizacionales aprobados.

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron la división más famosa de este constructo del diferenciándolo en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización.

Robbins (1993) señala que el compromiso organizacional es el mejor pronosticador de la rotación más que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

Chiavenatto (2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”.

Hellriegel (citado por Ribera, 2010) por su parte definió el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Asimismo, caracterizó al compromiso organizacional bajo las siguientes aseveraciones: (i) creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización (ii) disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización (iii) el deseo de pertenecer a la organización.

6.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional.

6.2.1 Enfoque Unidimensional y Multidimensional. ⁷

6.2.1.1 Enfoque Unidimensional

Inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual. (Dunham, Grube y Castañeda, 1994). Con respecto al comportamiento actitudinal, éste se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización (Monday, Porter y Steers, 1982;. Meyer y Allen, 1997).

De esta manera los estudios realizados bajo el enfoque del campo actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, otros objetivos de la investigación fue la identificación de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

⁷ Córdoba, C.. (2005). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Tesis para optar por el título de licenciatura en Ciencias Económicas Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas

En los que respecta a la orientación denominada conductual, este se centra en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora (Monday, Porter y Steers, 1982; Meyer y Allen, 1997). Se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización (Alluto y Hrebiniak, 1972) por lo que éste aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía. En el enfoque conductual, el foco del interés investigativo lo construye la determinación de las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular.

6.2.1.2 Enfoque Multidimensional

Se destacan las investigaciones de O'Reilly y Chatman,(1986) quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando tres dimensiones:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.
- b. Involucramiento basado en la afiliación.
- c. Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Por su parte Meyer y Allen (1990), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional del constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman estableciendo una nueva categorización.

6.2.2 Componentes del Compromiso Organizacional según Meyer y Allen.

Los investigadores Meyer y Allen (1991), aglutinaron diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el funcionario asociado a dejar la organización y con la obligación de permanecer en ésta. Así surgen tres perspectivas del compromiso, el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo, que se define a continuación.

6.2.1.1 Compromiso Afectivo o Actitudinal. :

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Para que este tipo de compromiso se dé, la estabilidad de un trabajador en una organización debería ser por un tiempo prolongado para así construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales. (Ribera, 2010)

En virtud de ello, Robbins (2004) señala que la confianza por identificación, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes. Asimismo, Robbins (2004) expresa que existen cinco dimensiones clave que constituyen el concepto de confianza, lo que es un elemento vital para que los lazos afectivos se estrechen más:

- **Integridad**, la cual atañe a la honestidad y la veracidad.
- **Competencia**, la cual abarca las habilidades y los conocimientos técnicos e interpersonales del individuo.

- **Congruencia**, la cual relaciona con qué tanto se puede depender de un individuo, qué tan previsible y de buen juicio sea al manejar una situación.
- **Lealtad**, la cual genera la disposición a defender y dar la cara por la otra persona.
- **Franqueza**, elemento importante en el que la verdad se constituye como factor ético de convivencia, aunque a veces pueda tornarse en contra de los intereses de la organización.

6.2.1.2 Compromiso Calculativo o de Continuidad (Necesidad):

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa. (Ribera, 2010)

Chiavenato (2004) señala que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que en la medida que vean que su retribución pelagra, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intensión de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

Meyer y Allen (2001) manifiestan que las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

Estudios realizados por Rusbult y Farrel (citados por Córdova, 2005) señalan que en la

medida que aumenta la antigüedad del trabajador, se incrementan las inversiones y también se incrementan los costos de romper el vínculo laboral, por lo que el compromiso calculador se hace más sólido.

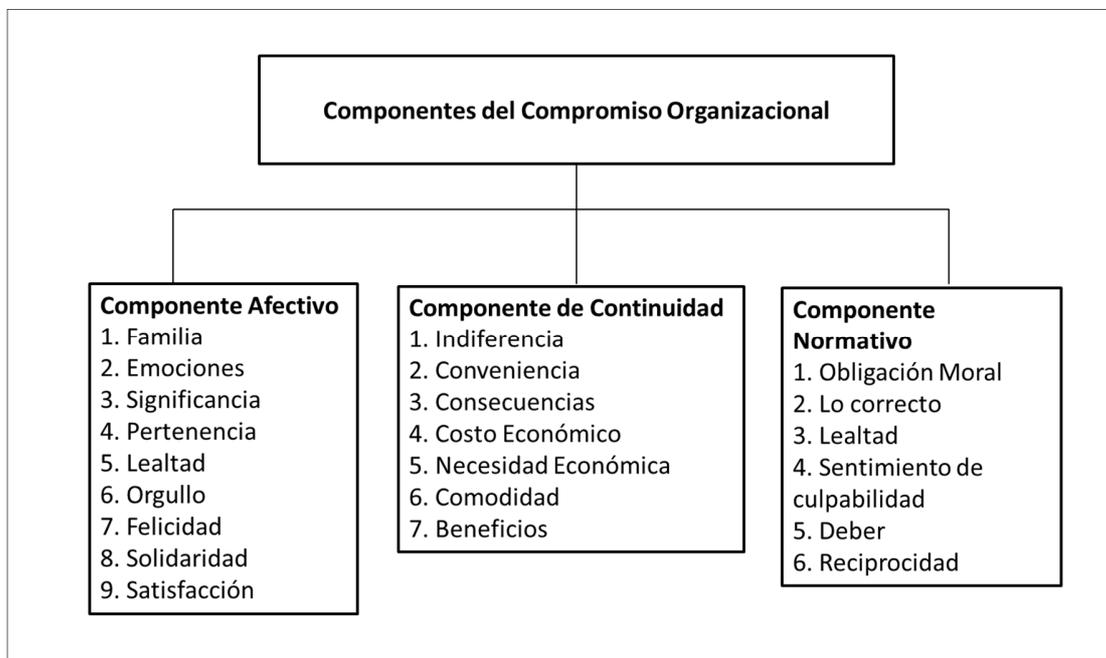
El compromiso de continuidad se encuentra supeditado sólo a intereses particulares del colaborador generándose una actitud de indiferencia que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la conveniencia por dichos intereses hace que se evalúe las consecuencias, ante la toma de decisiones que se asuma en función al costo económico que acarrearía el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe de tener en cuenta la necesidad económica por la que atraviese el colaborador o la familia de éste y, la comodidad y beneficios que involucre la opción elegida, que también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas. (Ribera, 2010)

6.2.1.3 Compromiso Normativo (Deber):

Bayona y Goñi (2007, citado en Ribera, 2010) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. Hee (citado por Ramos, 2005) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. A decir de Goman (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora alude a un interesante aspecto de coyuntura en cuanto a la relación laboral. Ella señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo

fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores. Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea de cumplir los compromisos adquiridos, y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. Arciniega (2002, Citado en Rivera, 2010) argumenta en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento. Sobre este particular concluyen Meyer y Allen (1991) en señalar que la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional, ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

Cuadro 7: Componentes del Compromiso Organizacional



Fuente: Ramos (2005)

6.2.2 Focos o Tipos de Compromiso según Becker (1992)⁸

Becker (1992, citado en Ribera ,2010) identificó diferentes focos o tipos de compromiso y los denominó compromiso: *con la organización, con la alta gerencia, con el supervisor, con el grupo de trabajo, con la ocupación*. Si bien es cierto, cada tipo de compromiso es diferente y tiene su propia dinámica de influencia en el desempeño y en la conducta organizacional, todos en conjunto son agentes reguladores de las actuaciones laborales y organizacionales de los empleados y trabajadores. Sobre esta base, Becker propuso la existencia de varios tipos de compromiso:

⁸ Ribera, O. (2010) Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Tesis para optar el Título de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- a. **Compromiso con la Tarea:** Concepto equivalente al de Implicación con el Trabajo. Evaluado a través de las variables Motivo de Logro, Motivo de Autorrealización, Dedicación a la Tarea y Contenido del Trabajo.

- b. **Compromiso con el Grupo de trabajo.** Es relativo a la disposición a trabajar en equipo, al cumplimiento y adhesión a las normas y patrones colectivos de actuación en la empresa u en el trabajo. Que se evalúan mediante las variables motivacionales: Afiliación, Aceptación de Normas y Valores e Interés por el grupo de trabajo.

- c. **Compromiso con la Autoridad Organizacional:** Se refiere a la disposición a respetar la autoridad y condescender con las decisiones de las personas investidas de autoridad en la organización. Es también la disposición a acoger y asimilar las normas y principios de actuación emanados de las personas con autoridad. Que se evalúan mediante las variables motivacionales: Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores e Interés por la Supervisión.

- d. **Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales:** Se refiere a la disposición a actuar en concordancia con la misión, los valores, las políticas, los planes y las estrategias organizacionales.

- e. **Compromiso con la Organización** Este es un concepto equivalente al de Compromiso Afectivo de Meyer y Allen (1991). Ha sido definido como una disposición a actuar en concordancia con la misión, los valores, las políticas, los planes y las estrategias organizacionales.

6.3 Determinantes del Compromiso Organizacional.

Según Álvarez (2008, citado en Ribera, 2010), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales: el primero de ellos está relacionado con las características personales demográficas personales del individuo, en el segundo se incluyen las características del puesto y condiciones laborales y, por último, lo referido a las experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral.

6.3.1 Características personales demográficas del individuo

Alvarez (2008) señala que existe un efecto positivo de la edad sobre el grado de compromiso. La autora manifiesta que la edad está relacionada con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Igualmente, aquellos empleados que tengan más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa, ya que desarrollan mejores niveles de compromiso.

Chiang et al (2010) en un estudio realizado en nuestro país en dos organizaciones públicas relacionadas, encontraron niveles altos de compromiso entre los trabajadores, con respecto a las mujeres se hallaron niveles ínfimamente más altos de compromiso afectivo entre las mujeres mayores de 40 y de compromiso normativo entre las mujeres menores de esta edad; por su parte entre los varones se hallaron niveles más altos de compromiso afectivo en todas las edades.

En cuanto al estado civil y al número de hijos, Álvarez (2008) señala que la percepción de una cultura de apoyo entre trabajo y familia es significativamente importante en las actitudes laborales con un alto compromiso afectivo, menor intención de abandonar el trabajo y menor conflicto trabajo-familia. Mathieu y Zajac (1990) mencionan que el conflicto que se experimenta en la vida no laboral, podría afectar negativamente el compromiso organizacional.

6.3.2 Características del puesto y condiciones laborales.

Álvarez (2008) argumenta que el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, ya que poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras. Bayona y Goñi (2007, citados en Ribera, 2012) aducen que las variables relacionadas a las características del puesto tienen más significancia que las características del individuo. Entonces está en manos de los gerentes - líderes, manejar las variables organizacionales para potenciar los elementos que construyan un mayor grado de compromiso, lo que a su vez desestima algunos prejuicios sobre las características personales. Mottaz (1988) nos brinda cinco directrices para afianzar el compromiso en la organización incluyendo los elementos determinantes de la misma: (i) poner de manifiesto que los valores de las personas están primero, (ii) comunicar la misión institucional e involucrar a todos en ella, (iii) garantizar la justicia organizacional, (iv) generar un clima de comunidad y (v) apoyar el desarrollo de los empleados.

6.3.3 Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:

Álvarez (2008) nos menciona que las variables inmersas en esta clasificación están conformadas por la satisfacción laboral (representado por el salario), la cual arroja resultados favorables cuando la satisfacción es alta frente a un salario que cumpla con sus requerimientos; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración; y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, las cuales reflejan la interacción sobre todo entre directivos y empleados.

VII METODOLOGIA

7.1 OBJETIVOS

7.1.1 Objetivo General

Analizar la relacion entre las variables de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional entre los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.

7.1.2 Objetivos Específicos.

- Conocer las principales teorías y modelos sobre los constructos de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional.
- Describir los niveles de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional en cuanto a genero, edad y nivel educativo que presentan los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio,.
- Correlacionar las variables de Satisfacción Vital y Felicidad entre los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.
- Correlacionar las variables de Felicidad, Satisfacción Vital y Compromiso Organizacional en hombres y mujeres trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.

7.2 DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE ESTUDIO

- El Diseño de la Investigación corresponde a un tipo *No Experimental – Transversal* ya que no existe manipulación deliberada de las variables., debido a que las variables independientes ya han ocurrido y no se tiene control directo sobre estas. La característica de transversalidad se da porque la medición se realizara en un solo momento.
- La investigación es de tipo *Descriptiva* (se muestran los distintos grados de satisfacción vital y felicidad y el tipo de compromiso que tiene los trabajadores en un momento determinado), de igual modo es también de tipo *Correlacional* ya que se busca saber si existen relación entre las variables estudiadas.

7.3 ESTABLECIMIENTO DE LAS HIPOTESIS.

- **H1:** Existe una relación estadísticamente significativa positiva entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad.
- **H2:** Los funcionarios que presenten mayor grado de Satisfacción Vital tendrán un mayor grado de Compromiso Afectivo.
- **H3:** Los funcionarios que presenten mayor grado de Felicidad tendrán un mayor grado de Compromiso Afectivo.

7.4 INSTRUMENTOS A APLICAR.

- La **Escala de Satisfacción con la Vida (ESV) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)**. Mide la satisfacción vital mediante un juicio cognitivo global que se hace sobre su vida quien responde. La ESV es uno de los instrumentos más utilizados para medir Bienestar Subjetivo y está focalizado en el aspecto cognitivo del bienestar, en que la persona establece una valoración sobre su vida, la cual está

determinada por la comparación cognitiva entre lo que se ha logrado, sus expectativas y lo invertido para su logro.

Diener ,et al. (1985) crearon esta escala para medir satisfacción vital. El instrumento resultante mostró buenas propiedades psicométricas: alfa de Cronbach de 0,87, correlación test-retest de 0,82 a los dos meses y correlaciones ítem-test entre 0,57 y 0,75.

En Chile la escala fue validada por Moyano y Ramos (2007) en una muestra de 133 alumnos de las carreras de Psicología y Fonoaudiología de la Universidad de Talca, de los cuales 43 eran hombres y 90 mujeres con una moda de 19 años de edad y rango de 17 y 34 años. La Consistencia interna medida mediante el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0,87; mientras que la confiabilidad test- retest es de 0,83.

De igual modo Vera, Urzúa, Pavés y Silva (2012) en un análisis de la escala de Satisfacción con la Vida en población chilena evaluaron las propiedades psicométricas del cuestionario de satisfacción con la vida en población adulta de 18 a 65 años. Para esto, se realizaron dos estudios. En el primero se evaluó la consistencia interna y la validez de constructo con datos de 330 personas entre 18 y 52 años. En el segundo estudio se evaluó la estructura factorial confirmatoria e indicadores de validez con datos de 1157 personas entre 18 y 65 años. Los resultados mostraron adecuados indicadores de consistencia interna (alfa de Cronbach = 0.82), en el análisis de estructura factorial exploratoria y confirmatoria se encontró una solución unifactorial.

- **La Escala de Felicidad Subjetiva (EFS) de Lyubomirsky & Lepper :** Creada por Lyubomirsky y Lepper (1999), está orientada a evaluar el grado de felicidad que es el componente afectivo del bienestar subjetivo. Está constituida por 4 ítems evaluados en una escala Likert de 7 puntos que va desde “no muy feliz” a “muy feliz”. Esta prueba fue validada en Estados Unidos por la autora a través de 14 muestras, recogidas en diferentes momentos y lugares. El número total de encuestados fue de 2732 (1754 mujeres, 962 hombres, 16 desconocidos). Las 16 muestras correspondieron a: nueve muestras de estudiantes universitarios y de secundaria, tres muestras de adultos que estuviesen trabajando y una muestra de

adultos jubilados. Los estudiantes participantes tenían edades entre 14 a 28 años ($M = 19,2$ para las nueve muestras de la universidad y $17,3$ para la muestra de la escuela secundaria), mientras que los participantes adultos de la comunidad tenían edades de 20 a 94 años ($M = 55,0$, $38,8$ y $24,3$, para las tres muestras de adultos de trabajo y $M = 69,5$ para la muestra de jubilados). Por otra parte, dos de las 14 muestras fueron reclutados en Rusia, una de una universidad pública y una de una comunidad de adultos activos laboralmente. Los encuestados completaron las medidas de interés en una variedad de escenarios (por ejemplo, como parte de un cuestionario de un grupo administrado, individualmente en un escenario de laboratorio, o de forma individual en el hogar).

La consistencia interna entre los cuatro ítems que componen la Escala de Felicidad Subjetiva se puso a prueba usando la fiabilidad Alfa de Cronbach. En todas las muestras, los cuatro ítems mostraron buena a excelente consistencia interna, lo que demuestra la comparación entre muestras de diferentes edades, ocupaciones, idiomas y culturas encontrándose alfas entre $0,79$ y $0,94$. De igual modo se recogieron datos longitudinales en cinco muestras separadas, y la Escala de Felicidad Subjetiva demostró estabilidad en el tiempo. El lapso de tiempo entre sesiones de pruebas varió de 3 semanas a 1 año, y la fiabilidad de test-retest varió desde $0,55$ hasta $0,90$. El coeficiente de estabilidad temporal más bajo ($r = 0,55$) se observó en la comunidad adulta de Estados Unidos, que se puso a prueba con 1 año de diferencia.

En Chile la escala fue validada por Moyano y Ramos (2007) en una muestra de 133 alumnos de las carreras de Psicología y Fonoaudiología de la Universidad de Talca, de los cuales 43 eran hombres y 90 mujeres con una moda de 19 años de edad y rango de 17 y 34 años

La Consistencia interna medida mediante el coeficiente de alfa de Cronbach es de $0,79$, mientras que la confiabilidad test- retest es de $0,77$.

- **Cuestionario del compromiso del trabajador con la organización** Esta variable fue medida con 21 preguntas del cuestionario creado por Meyer y Allen (1991). Dicho cuestionario fue construido con el propósito específico de medir los tres

componentes de su teoría: afectivo, normativo y continuación (costo/alternativa). Los trabajadores responden utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos.

En Chile el cuestionario fue validado y aplicado por Chiang et al (2010) en un estudio sobre el Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: La muestra sobre la que se realizó el estudio de Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional. La muestra estuvo compuesta por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas relacionadas, con un total de 10 grupos de trabajo. Mujeres y hombres, con una edad promedio de 41 y 37 años respectivamente, y con una antigüedad en su organización de 14 y 9 años. Los valores de alfa hallados fueron de 0,715 para el Compromiso Afectivo, 0,797 para el Compromiso de Continuación y 0,854 para el Compromiso Normativo

7.5 UNIVERSO DE ESTUDIO.

7.5.1 Antecedentes Generales Mutual de Seguridad C.CH.C

7.5.1.1 Identificación de la Institución

Nombre de la Institución:	Mutual de Seguridad C.CH.C
Año de Fundación:	1966.
Dirección:	Av. Lib. Bernardo O`Higgins 4850 Pisos 12-20. Estación Central. Santiago
R.U.T	70.285.100– 9

En el artículo 1 de los Estatutos de Mutual de Seguridad C.CH. C se consigna: Bajo la denominación “Corporación de Seguridad y Accidentes de Trabajo “y con el patrocinio de la Cámara Chilena de la Construcción se constituye una Mutualidad de Empleadores que se registrará por la normas contenidas en el título XXXIII del libro 1 del Código Civil en el Decreto Reglamentario N°1540 (1) del Ministerio de Justicia, de 20 de Mayo de 1966 en la Ley 16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el decreto N°285 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial, el 26 de Febrero de 1969, por estos estatutos y las disposiciones legales que se dictasen en el futuro.

7.5.1.2 Breve Reseña Histórica de la Institución.

Mutual de Seguridad CChC, fue creada en 1966 por la Cámara Chilena de la Construcción, al ver la difícil situación que vivían los trabajadores y su grupo familiar al sufrir un infortunio del trabajo con el consiguiente costo social y económico para el país. De esta manera la Institución partió como un seguro mercantil voluntario que ayudara a los trabajadores en ese momento. Posteriormente el 14 de Febrero de 1968 se dicta la Ley 16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con carácter de obligatorio y con los beneficios estipulados claramente.

En los más de 30 años de la Institución ésta ha tenido un desarrollo muy importante, el mercado cuenta con tres Mutualidades la Asociación Chilena de Seguridad, creada por la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA el Instituto de Seguridad del Trabajo IST creado por la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua y nuestra entidad creada por la Cámara Chilena de la Construcción.

7.5.1.3 Visión, Misión y Valores de la Organización.

Visión: Ser líderes en el desarrollo de la Seguridad Social en Chile y referentes para Latinoamérica, a través de la protección de la vida y salud de las personas, especialmente en su ambiente laboral, cuidando la sustentabilidad de las empresas y el bienestar de las personas. Junto con nuestros adherentes y sus trabajadores, buscamos alcanzar el cero daño en las personas

Misión: Agregamos valor a las empresas y sus trabajadores, entregando protección ante riesgos laborales, promoviendo ambientes de trabajo seguro, calidad de vida a las personas y fomentando una cultura de seguridad y vida sana en la comunidad. Buscamos permanentemente otorgar un servicio de excelencia, a través de una operación eficiente y de calidad, que nos permita generar excedentes para cumplir con nuestras obligaciones de largo plazo. Construimos con nuestro equipo de colaboradores un ambiente trabajo seguro, un espacio de desarrollo y un gran lugar para trabajar.

Valores:

- Valoración de la Vida

Nos comprometemos día a día con el desarrollo de una cultura de protección de las personas y del medio ambiente.

- Integridad

Nuestra conducta se basa en la confianza, honestidad, consecuencia y transparencia, cumpliendo con la palabra empeñada en cada compromiso adquirido.

- Respeto

Nuestras relaciones están basadas en el respeto a la dignidad, derechos de las personas y aceptación de la diversidad.

- Vocación de Servicio

Cumplimos con el servicio ofrecido y buscamos comprender de manera empática los distintos puntos de vista, situaciones y emociones de todas las personas con las que nos relacionamos.

- Superación

Fomentamos la constante mejora de nuestro accionar, la perseverancia en el logro de nuestros objetivos y la superación de los permanentes desafíos que enfrentemos.

- Creatividad

Las nuevas ideas son esenciales para mejorar nuestra competitividad, por lo que fomentamos la creatividad, innovación, trabajo en equipo y la apertura a las iniciativas de otros, incentivando que éstas se concreten.

7.5.1.4 Fines de la Mutual de Seguridad C.CH.C

Administrar sin fines de lucro el seguro obligatorio contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y de otros aspectos relacionados con la salud de los trabajadores que presten servicios a las entidades empleadoras adherentes, y el mismo seguro respecto de otras personas, que a virtud de autorización legal, pueden cubrir sus riesgos profesionales la mutualidad de acuerdo a la ley 16.744 y su reglamentación complementaria. Se comprende dentro de la administración del seguro

1. La atención médica hospitalaria, quirúrgica, y farmacéutica del accidentado o enfermo profesional afiliado a la corporación
2. El pago de las prestaciones económicas que la ley 16.744 prevé para el accidentado o enfermo profesional afiliado a la corporación o sus deudos
3. La rehabilitación o reeducación del lisiado o enfermo profesional.
4. La formación y capacitación profesional adecuada para inculcar en nuestro medio las necesidades y requerimientos de la seguridad y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
5. La organización técnica especializada en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en todas las ramas de la producción, del comercio, y de la industria. Además podrá desarrollar otras actividades relacionadas con la seguridad y previsión social las leyes vigentes o que se dicten en el futuro autoricen a ser ejercida por una mutual de trabajadores.

7.5.1.5 Servicios que otorga la Mutual de Seguridad CCHC

Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, administra el Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y para esto cuenta con programas integrales de prevención de riesgos que permiten proteger la integridad física y salud de los trabajadores de sus empresas adherentes, mejorando su calidad de vida y la de entorno familiar. La Mutual dispone de una Red Privada de Centros de Salud, que cubre todo el territorio nacional, donde proporciona una atención integral que comprende todos los recursos necesarios para el rescate y atención médica, hasta la recuperación del paciente, incluyendo cirugía, hospitalización, medicamentos y rehabilitación, si el caso lo amerita. Todo lo anterior no tiene limitaciones ni costo para el trabajador o su empleador. Dentro de algunos servicios se encuentran: Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Trabajadores, Sistemas de Gestión en Prevención de Riesgos, Capacitaciones, Asesorías a Comités Paritarios, Directrices Específicas para Empresas con Exposición a Sílice, Asesoría en medición de riesgos psicosociales entre otros.

7.5.2 Descripción de la Muestra.

Para el estudio se solicitó la colaboración a los funcionarios de Mutual de Seguridad de las Agencias de Chillan y Los Ángeles.

Cada agencia esta subdividida en dos subsectores, el Área Seguros y el Área Clínica.

El área seguros tiene como función principal todo el sistema de gestión de prevención de riesgos otorgando una atención integral que permitan proteger la integridad física y salud de los trabajadores de sus empresas adherentes, mejorando su calidad de vida y la de entorno familiar. A cargo de esta área se encuentra la Gerente de Seguros Ñuble. Bio Bio, Sra. Paz Saavedra Prieto.

Por su parte el área clínica tiene como función principal la atención integral de salud que comprende todos los recursos necesarios para el rescate y atención médica, hasta la recuperación del paciente, incluyendo cirugía, hospitalización, medicamentos y rehabilitación, si el caso lo amerita.. A cargo de esta área se encuentra la Gerente de Salud Ñuble. Bio Bio, Sra. Olga Figueroa Arriagada.

7.5.2.1 Procedimiento para la Toma de Datos

7.5.2.1.1 Estrategias de Recolección de Datos.

Para la obtención de los datos del presente estudio, se tomó como primera medida la entrega de una carta dirigida a las Gerentes de Área de Mutual de Seguridad para autorizar la realización de la investigación.

En segundo lugar se procedió a entrevistarse con ambas Gerentes y la Psicóloga encargada del área sur de Mutual de Seguridad para explicar los objetivos de la medición como así también el procedimiento a llevar a cabo para la realización de ésta. Una vez aceptada la petición, se coordinó la metodología de aplicación.

7.5.2.1.2 Aplicación de la Encuesta.

A los encuestados se les entregaron instrucciones por escrito respecto a la necesidad de dar una opinión franca y sincera, se les confirmó que la información recogida sería tratada con máxima confidencialidad, manteniéndose el anonimato y especificando que los resultados del estudio se usarían sólo con fines educacionales y científicos. La encuesta fue entregada a cada funcionario de Mutual de Seguridad de parte del investigador a las áreas de seguro y clínica, debido a las características de las funciones que cada uno de ellos desempeñaba fue imposible reunir grupos de aplicación así que se les fue entregando de manera personal la encuesta y luego de una par de días el investigador pasaba a recogerlas.

El Total de funcionarios es de 94 personas, se consideró una muestra de 76 personas con un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%.

La recolección de datos se desarrolló entre el 02 de Noviembre y el 20 de Diciembre del año 2014.

7.5.3 Análisis de la Información.

Una vez recogida la información se procedió a la construcción de una base de datos con el Software Excel, luego de verificar ésta última, quedó conformada la base final de datos, que posteriormente fue sometida a análisis. Para el análisis estadístico se recurrió al Paquete Estadístico SPSS 21.0 en donde se recurrió a la construcción de distintas matrices de correlación que encierra las variables objetos de este estudio.

CAPITULO VIII. RESULTADOS.

8.1 Análisis de la información general de la muestra.

La muestra de este estudio estuvo constituida por 76 funcionarios de una Mutualidad de las comunas de Chillan y Los Ángeles. En donde el 57,8 % de los funcionarios son de género femenino y el 42,2 % de género masculino.

Tabla n° 2: Número y porcentaje de funcionarios según Área de Trabajo y Género.

Área de Trabajo	Género			
	Femenino		Masculino	
	n	%	n	%
Área Seguros	16	44,4	20	55,5
Área Salud	28	70	12	30
Total	44	57,8	32	42,2

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

La tabla 3 muestra que la edad promedio de ambos géneros es de 39,5 años. El promedio más bajo lo presento el género femenino del Área Salud (37 años), mientras que el más alto se observó en el género femenino del Área Seguros (42 años).

Tabla n°3: Promedio de edad de los funcionarios

Área de Trabajo	Edad	
	Femenino	Masculino
	\bar{x}	\bar{x}
Área Seguros	42	41
Área Salud	37	38
\bar{x} Total	39,50	39,50

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

La Tabla 4 muestra la cantidad de funcionarios según el nivel educacional alcanzado. Se puede observar que el mayor nivel educacional se alcanza en el sector universitario del género masculino del Área Seguros con un 36,1%, mientras que menor es en las áreas de Media Completa del género masculino Área Seguros y Técnica Incompleta ambos géneros Área Seguros con 0%.

Tabla N°4: Número y porcentaje de funcionarios según nivel educacional.

Área de Trabajo	Nivel Educacional																			
	Media Completa				Técnico Incompleta				Téc. Completa- Univ. Incompleta				Universitarios				Postgrados			
	F		M		F		M		F		M		F		M		F		M	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Área Seguros	1	2,70	0	0	0	0	0	0	5	13,80	4	11,10	9	25	13	36,10	1	2,70	3	8,30
Área Salud	4	10	2	5	1	4	1	4	9	22,50	3	7,50	9	22,5	2	5	5	12,50	4	10
Total	5	12,70	2	5	1	4	1	4	14	36,30	7	18,60	18	47,5	15	41,10	6	15,20	7	18,30

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

8.2 Análisis de las Escalas.

8.2.1 Análisis de las escalas de las Encuestas: Fiabilidad.

Analizar la fiabilidad de las dimensiones que componen un cuestionario es requerido para indicar en qué grado las respuestas a las preguntas (pertenecientes a una misma dimensión) covarian y se relacionan entre sí, lo que permite confirmar si los ítems miden lo mismo y son sumables en un puntaje total para cada variable. Para este estudio se utilizó el Alfa de Cronbach.

Tabla N° 5: Fiabilidad de las Escalas de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional.			
Escalas o Factores	Numero de Ítem	Alfa de Cronbach	Aumenta el Alfa de Cronbach si se elimina un ítem
Satisfacción Vital	5	0,836	No
Felicidad	4	0,803	Si se elimina ítem 4 sube a 0,871
Compromiso Afectivo	7	0,592	Si se elimina ítem 16 sube a 0,706
Compromiso Normativo	7	0,721	Si se elimina ítem 11 sube a 0,763
Compromiso de Continuidad	7	0,686	Si se elimina ítem 21 sube a 0,695

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De cada escala o factor se desprende lo siguiente:

- a) Para la Escala de Satisfacción Vital que incluye 5 ítems, el coeficiente es de 0,836 el cual se considera como un valor aceptable para la investigación. La puntuación alfa, es relativamente similar a la descrita por Diener et al (1985) de 0,87; Moyano y Ramos (2007) de 0,87 y Vera et al (2012) con un coeficiente de 0,85. No existe la posibilidad de eliminar algún ítem para aumentar la puntuación alfa.

- b) Para la Escala de Felicidad que incluye 4 ítems, el coeficiente es de 0,721, el cual aumentaría levemente a 0,763 si se elimina el ítem 4, sin embargo este no se eliminado dado que le coeficiente general es aceptable y coincidente con investigaciones anteriores como las de Lyubomirsky (1999) que consigno un coeficiente de 0,77 y Moyano y Ramos (2007) con un coeficiente de 0,79.

En cuanto al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y su validez, se desprende lo siguiente:

- a) Para la dimensión “Compromiso Afectivo” que incluye 7 ítems, el coeficiente es de 0,592, el que se considera adecuado para la investigación. Cabe mencionar que si se elimina el ítem 16 el coeficiente sube a 0,706, sin embargo se acepta que el coeficiente sea menor, pero dentro de lo adecuado e involucre todos los ítems. En la investigación llevada a cabo en nuestro medio por Chiang et al (2010) se consigné un alfa de 0,715
- b) Para la dimensión “Compromiso Normativo” que incluye 7 ítems, el coeficiente es de 0,721, el que se considera adecuado para la investigación. Cabe mencionar que si se elimina el ítem 11 el coeficiente sube a 0,763, sin embargo no se efectúa dado que el primer coeficiente es adecuado e incluye la totalidad de los ítems. En la investigación llevada a cabo en nuestro medio por Chiang et al (2010) se consigné un alfa de 0,797.
- a) Para la dimensión “Compromiso de Continuidad” que incluye 7 ítems, el coeficiente es de 0,686, el que se considera adecuado para la investigación. Cabe mencionar que si se elimina el ítem 21 el coeficiente sube a 0,695, sin embargo no se efectúa dado que el primer coeficiente es adecuado e incluye la totalidad de los ítems. En la investigación llevada a cabo en nuestro medio por Chiang et al (2010) se consigné un alfa de 0,854

8.2.2. Promedios de las Escalas.

Posterior a la descripción de la muestra, para referirse a los resultados obtenidos se dividió en dos grupos (Área Seguros y Área Clínica), los que a su vez se subdividieron en forma específica por género, edad y nivel educacional, como se observa en la tabla n°2, n°3 y n°4.

8.2.2.1 Satisfacción Vital.

Tabla n°6: Escala de Satisfacción Vital por Área de Trabajo y Género				
Ítem	Área Seguros		Área Salud	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
1	5,61	5,23	5,35	6
2	5,08	5,33	5,43	5,93
3	5,83	5,16	5,32	6
4	5,59	5,70	5,58	6,25
5	5,32	4,30	4,88	5,43
\bar{x} Total	5,48	5,14	5,31	5,92

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De la tabla n° 6 se desprende que los hombres pertenecientes al Área Salud tienen la percepción de un mayor nivel de Satisfacción Vital (5,92). A su vez el grupo de los varones del Área Seguros presentan el menor nivel de Satisfacción Vital (5,14). Si bien no existen diferencias significativas entre géneros en cada área, es en el área Salud donde ocurre una mayor diferencia en la percepción de la Satisfacción Vital.

Tabla n° 7: Escala de Satisfacción Vital por Género y Edad.								
Área Seguros					Área Salud			
Ítem	F		M		F		M	
	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
1	5,50	5,72	5,86	4,60	5,54	5,17	5,75	6,25
2	4,80	5,36	5,86	4,80	5,81	5,05	5,62	6,25
3	6,40	5,27	5,33	5	5,36	5,29	5,75	6,25
4	6	5,18	6	5,40	5,81	5,35	6	6,50
5	6,20	4,45	4,80	3,80	5,36	4,41	5,12	5,75
Total \bar{x}	5,78	5,19	5,57	4,72	5,57	5,05	5,64	6,2

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De la tabla n°7 se deduce que el mayor nivel de percepción de la Satisfacción Vital se halla entre el grupo de los hombres mayores de 40 años de edad del Área Salud (6,2), por el contrario el menor nivel de percepción de la Satisfacción Vital se encuentra en el grupo de las mujeres mayores a 40 años del Área Seguros (4,72).

En el Área Seguros el mayor nivel de percepción de Satisfacción Vital se encuentra entre el grupo de las mujeres menores entre 18 a 40 años (5,78) y el menor nivel de percepción entre los hombres mayores de 40 años (4,72).

En el Área Salud el mayor nivel de percepción de Satisfacción Vital se encuentra entre el grupo de los varones mayores de 40 años (6,2) y el menor nivel de percepción entre los mujeres mayores de 40 años (5,05).

Tabla n° 8: Escala de Satisfacción Vital por Género y Nivel Educativo.

		Ítem	Media Completa	Técnica incompleta	Téc. Completa/ Univ. Incompleta.	Universitaria Completa	Postgrados
AREA SEGURO	F	1	3	0	0	5,67	5
		2	3	0	0	5,56	5
		3	6	0	0	5,56	6
		4	6	0	0	5,22	6
		5	7	0	0	5,11	5
		\bar{x}	5	0	0	5,42	5,40
	M	1	0	0	5	5,69	5,67
		2	0	0	5,25	5,77	5,33
		3	0	0	6	5,08	5
		4	0	0	6,25	5,85	5,33
		5	0	0	5,25	4,38	4,33
\bar{x}		0	0	5,55	5,35	5,13	
AREA SALUD	F	1	5	2	5,44	5,33	6
		2	5,25	3	5,44	4,89	6,60
		3	6	3	5,56	4,56	6,20
		4	5,25	3	5,44	5,56	6,40
		5	4,25	2	5	4,33	6,20
		\bar{x}	5,15	2,6	5,37	4,93	6,28
	M	1	4,33	4	6	6	6,25
		2	4,67	5	5,67	5,50	6,25
		3	5,33	6	6	5	6
		4	5,67	5	6,33	5,50	6,5
		5	5,33	4	5,33	4,50	6
\bar{x}		5,06	4,8	5,86	5,3	6,2	

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De la tabla n° 8 se puede deducir que los mayores niveles percepción de la Satisfacción Vital se encuentran entre el grupo de mujeres del área Salud que alcanzó el nivel académico de Postgrados (6,28). Por su parte el menor nivel de percepción de la Satisfacción Vital se halla en el grupo de mujeres que alcanzó el nivel educativo de técnico incompleto del Área Salud (2,6).

En el Área Seguro no se observan diferencias importantes entre los niveles de educación alcanzados y la percepción de Satisfacción Vital. En el Área Salud si se evidencia diferencias más significativas entre los niveles de educación alcanzados tanto a nivel de género femenino como masculino.

8.2.2.2 Felicidad.

Tabla n° 9: Escala de Felicidad por Área de Trabajo y Genero				
Ítem	Área Seguros		Área Salud	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
1	5,81	5,81	5,62	6,18
2	5,86	5,86	5,74	6,18
3	5,23	5,23	5,30	5,68
4	4,78	4,78	5,06	5,50
\bar{x} Total	5,42	5,42	5,43	5,88

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014).*

De la tabla n° 9 se desprende que los hombres pertenecientes al Área Salud tienen la percepción de un mayor nivel de Felicidad (5,88). A su vez el grupo de los varones y de las mujeres del Área Seguros presentan el menor nivel de Felicidad (5,42). Si bien no existen diferencias significativas entre géneros en cada área, es en el área Salud donde ocurre una mayor diferencia en la percepción de la Felicidad.

Tabla n° 10: Escala de Felicidad por Género y Edad.								
Área Seguros					Área Salud			
Ítem	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	18 a 40 años	40 o mas años	18 a 40 años	40 o mas años	18 a 40 años	40 o mas años	18 a 40 años	40 o mas años
1	6	5,63	6	5,63	5,54	5,70	5,87	6,50
2	6	5,72	6	5,72	5,72	5,76	5,87	6,50
3	5,20	5,27	5,20	5,27	5,09	5,52	5,87	5,50
4	4,20	5,36	4,20	5,36	4,54	5,58	5,25	5,75
\bar{x} Total	5,35	5,50	5,35	5,49	5,22	5,64	5,71	6,06

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De la tabla n°10 se deduce que el mayor nivel de percepción de la Felicidad se halla entre el grupo de los hombres mayores de 40 años de edad del Área Salud (6,06), por el contrario el menor nivel de percepción de la Felicidad se encuentra en el grupo de las mujeres entre 18 y 40 años del Área Salud. (5,22).

En el Área Seguros el mayor nivel de percepción de Felicidad se encuentra entre el grupo de las mujeres mayores de 40 años (5,5) y el menor nivel de percepción de la Felicidad en los grupos de hombres y mujeres entre 18 y 40 años de edad. (5,35).

Tabla n° 11: Escala de Felicidad por Género y Nivel Educacional.							
		Ítem	Media Completa	Técnica incompleta	Téc. Completa/ Univ. Completa.	Universitaria Completa	Postgrados
AREA SEGURO	F	1	6	0	6	5,56	6
		2	6	0	6	5,56	7
		3	5	0	5,40	5,11	6
		4	4	0	4,80	5,11	6
		\bar{x}	5,25	0	5,55	5,33	6,25
	M	1	0	0	5,75	5,92	6
		2	0	0	5,5	6,08	6
		3	0	0	6	5,54	5
		4	0	0	4,5	5,08	4
		\bar{x}	0	0	5,43	5,65	5,25
AREA SALUD	F	1	5,25	5	6,11	5,22	6
		2	5,50	5	6,11	5,33	6,2
		3	5,25	5	5,78	5	5,40
		4	5	5	5,44	5	5,20
		\bar{x}	5,25	5	5,86	5,13	5,7
	M	1	4,67	5	6,33	5,5	6,25
		2	5	5	6,33	5,5	6,25
		3	4,67	6	6,33	5	5,75
		4	5	6	6	3	6
		\bar{x}	4,8	5,5	6,24	4,75	6,06

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014)*

De la tabla n° 11 se puede deducir que los mayores niveles percepción de la Felicidad se encuentran entre el grupo de mujeres del Área Seguros que alcanzó el nivel académico de Postgrados (6,25). Por su parte el menor nivel de percepción de la Felicidad se halla en el grupo de hombres que alcanzó el nivel educativo de Universitario Completo del Área Seguros. (4,75). En el Área Seguro se observan algunas diferencias importantes de percepción de la felicidad entre los distintos niveles académicos alcanzados en el grupo de las mujeres, esto mismo ocurre en el Área Salud pero en el grupo de los hombres

8. 2. 2. 3. Compromiso Organizacional.

Tabla n° 12: Compromiso Organizacional por Área de Trabajo y Genero				
Ítem	Área Seguros		Área Salud	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
Compromiso Afectivo	4,18	3,79	4,17	3,86
Compromiso de continuación	3,39	3,80	3,24	2,99
Compromiso Normativo	3,48	3,43	3,33	3,29

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014).*

De la tabla n° 12 se puede desprender que el mayor nivel de Compromiso Afectivo se encuentra en el grupo de las mujeres del Área Salud (4,17) por su parte el menor nivel se halla en el grupo masculino del Área Seguros. (3,79).

Con respecto al mayor nivel de Compromiso de Continuación este se halla en el grupo de masculino del área Seguros (3,80) y el menor en el grupo masculino del Área Salud (2,99) Por su parte los mayores niveles de Compromiso Normativo se hallan en el grupo femenino del Área Seguros (3,48) y el menor en el grupo masculino del Área Salud (3,29).

Tabla n° 13: Compromiso Organizacional por Género y Edad.

Ítem	Área Seguros				Área Salud			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas	18 a 40 años	40 o mas
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
Compromiso Afectivo	3,86	4,50	3,05	4,54	4,32	4,02	4,01	3,71
Compromiso Normativo	3,18	3,60	3,50	4,11	3,18	3,30	3,19	2,79
Compromiso de Continuación	3,25	3,71	3,18	3,68	3,29	3,38	3,33	3,25

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014).*

De la tabla n° 13 se desprender que el mayor nivel de Compromiso Afectivo se encuentra en el grupo masculino mayor de 40 años del Área Seguros (4,54) mientras que el menor nivel se halla en el grupo masculino del Área Salud. (3,71).

Con respecto al mayor nivel de Compromiso de Continuación este se halla en el grupo de masculino mayor de 40 años del área Seguros (4,11) y el menor en el grupo de varones del Área Salud (2,79) Por su parte los mayores niveles de Compromiso Normativo se hallan en el grupo femenino mayor de 40 años del Área Seguros (3,71) y el menor en el grupo masculino dentro 18 a 40 años de esta misma área de trabajo. (3,29).

Tabla n° 14: Compromiso Organizacional por Genero y Nivel Educativo							
		Ítem	Media Completa	Técnica incompleta	Téc. Completa/ Univ. Incompleta.	Universitaria Completa	Postgrados
Área Seguros	F	Compromiso Afectivo	4,32	4	4,29	4,33	4,03
		Compromiso Normativo	3,57	3,28	3,63	3,51	2,86
		Compromiso Continuidad	3,89	2,42	3,65	3,40	3,29
	M	Compromiso Afectivo	4,79	3,71	3,90	4,57	4,11
		Compromiso Normativo	4,29	4,28	3,10	3,86	3,64
		Compromiso Continuidad	4,07	3,85	3,43	3,21	2,86
Área Salud	F	Compromiso Afectivo	4,71	0	3,89	4,26	3,64
		Compromiso Normativo	3,85	0	3,26	3,21	3,21
		Compromiso Continuidad	4,85	0	3,06	3,41	3,14
	M	Compromiso Afectivo	0	0	4,24	3,89	3,90
		Compromiso Normativo	0	0	3,57	3,05	2,86
		Compromiso Continuidad	0	0	3,81	3,21	3,29

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2014).*

De la tabla n° 14 se puede deducir que el mayor nivel de Compromiso Afectivo se da en el grupo de varones del Área Seguros (4,79) y que han alcanzado el nivel académico de Educación Medica Completa, por su parte el menor nivel de Compromiso Afectivo se encuentra en el grupo femenino del Área Seguros (3,64) que han cursado Postgrados.

Por su parte el Compromiso Normativo se encuentra en su nivel más alto en el grupo de varones del Área Seguros (4,79) que alcanzaron el nivel académico de Enseñanza Media Completa, por el contrario el nivel más bajo se halla en el grupo de varones (3,05) del Área Salud con educación Universitaria Completa.

El Compromiso de Continuidad se halla en su nivel más alto en el grupo de varones del Área Salud con Enseñanza Media Completa (4,85), con el nivel más bajo se encuentra el grupo de mujeres del Área Seguros (2,42) con educación técnica incompleta.

8.2.3 Correlaciones

Tabla n° 15: <i>Correlación (Rho de Spearman) entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad.</i>			
		Satisfacción Vital	Felicidad
Satisfacción Vital	Coefficiente de correlación	1,000	0,497**
	Sig. (bilateral)	0,00	0,001
Felicidad	Coefficiente de correlación	0,497**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	0,00
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			
Rho de Spearman			

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2015)*

Para la correlación de las dimensiones analizadas, al aplicar el Coeficiente de Correlación de Spearman en la muestra en general (Tabla n°15), se puede obtener: que existe una Correlación Estadísticamente Significativa Positiva Moderada (0,497) entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad de los funcionarios de la muestra.

Tabla n° 16: *Correlación (Rho de Spearman) entre las variables de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional según género femenino*

		Satisfacción Vital	Felicidad.
Felicidad	Coefficiente de correlación	0,497**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000
Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	0,114	0,270
	Sig. (bilateral)	0,460	0,076
Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	-0,150	0,008
	Sig. (bilateral)	0,0332	0,957
Compromiso de Continuidad.	Coefficiente de correlación	0,062	0,107
	Sig. (bilateral)	0,688	0,489

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
 Rho de Spearman

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2015)*

Tabla n° 17: *Correlación (Rho de Spearman) entre las variables de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional según género masculino*

		Satisfacción Vital	Felicidad.
Felicidad	Coefficiente de correlación	0,483**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,005	0,00
Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	0,249	-0,053
	Sig. (bilateral)	0,169	0,773
Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	0,222	-0,190
	Sig. (bilateral)	0,222	0,298
Compromiso de Continuidad.	Coefficiente de correlación	0,001	-0,234
	Sig. (bilateral)	0,994	0,197
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
 Rho de Spearman

Fuente: *Elaboración propia. Díaz (2015)*

Para la Correlación de las dimensiones analizadas, al aplicar el coeficiente de Spearman, en el caso de las mujeres (Tabla n°16), se obtuvo lo siguiente:

- Existe una Correlación Estadísticamente Significativa Positiva Moderada (0,497) entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad.
- No existen Correlaciones Estadísticamente Significativas para el resto de las variables.

Para la Correlación de las dimensiones analizadas, al aplicar el coeficiente de Spearman, en el caso de los hombres (Tabla n°17), se obtuvo lo siguiente:

- Existe una Correlación Positiva Moderada (0,483) entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad.
- No existen Correlaciones Estadísticamente Significativa para el resto de las variables.

IX. CONCLUSIONES.

El Bienestar Subjetivo y el Compromiso Organizacional son variables nuevas de estudio del Recurso Humano dentro de las Organizaciones. El Bienestar Subjetivo a través de sus dos componentes: la Satisfacción Vital y la Felicidad, nos hablan de un estado de plenitud con la vida misma y con el lugar de trabajo; por su parte el Compromiso Organizacional nos refiere directamente a aquellos factores que nos hacen estar ligados a las instituciones que trabajamos y entregar nuestro máximo esfuerzo.

La vida moderna y el tipo sociedad nos obligan a pasar gran parte de nuestra vida en el lugar de trabajo, dejando de lado nuestras familias y nuestros propios quehaceres, por lo que esa gran cantidad de horas que pasamos laborando debiera ser de máxima plenitud, desarrollo y satisfacción.

Las nuevas políticas de Recursos Humanos de las empresas buscan potenciar el talento de sus trabajadores y entregar espacios de tranquilidad y satisfacción en el nicho laboral, con el fin de lograr trabajadores comprometidos y felices.

En base a esta frase final se genera el presente estudio, llevado a cabo en Mutual de Seguridad, orientado a describir y analizar la relación entre estas dos variables, por lo que podemos concluir que:

Con respecto a la **Satisfacción Vital**, los resultados obtenidos evidencian diferencias mínimas en cuanto a los puntajes obtenidos en cuanto a género, lo cual corrobora Vera, Celis y Córdoba (2011), Moyano, Castillo y Lizana (2008) y Ortiz (2013) quienes en tres estudios llevados a cabo en Argentina y Chile no encontraron diferencias significativas en este punto.

En cuanto a la relación entre la Satisfacción Vital y edad se puede apreciar que no existen diferencias importantes entre los grupos de diferente niveles etario y solo existen algunas variaciones que son de un carácter menor, esto concuerda con lo señalado por Andrews y Withey (1976) quienes señalan que hay una escasa variación de los niveles de Satisfacción Vital a lo largo de los años. Por su parte Barrientos (2005) manifiesta que el mantenimiento de la satisfacción vital a lo largo de los años muestra una disposición natural en las

personas a adaptarse a sus circunstancias. Shmotkin (1990) describe que a pesar que no existen diferencias significativas existiría una leve tendencia a obtener puntajes mayores en las mujeres más jóvenes, lo que concuerda con esta investigación ya que a pesar que las diferencias son mínimas, los mayores puntajes de Satisfacción Vital se encuentran en el grupo de mujeres menores de 40 años.

En cuanto a la relación de Satisfacción Vital con el Nivel Educativo, se encuentran niveles más altos a medida que aumenta el rango educativo, lo cual es corroborado por las investigaciones de Campbell (1981) quien sostiene la relación positiva entre nivel educativo y Satisfacción Vital. De igual modo Zeger et al (2009) observa un ascenso en las medias a medida que aumentan los años de estudio, siendo quienes han cursado sólo enseñanza básica los que presentan la media más baja mientras que quienes tienen un nivel de escolaridad superior (técnica o universitaria) tienen la media más alta de satisfacción vital. Esto podría explicarse ya que al ser la Satisfacción Vital una variable cognitiva podría verse beneficiada directamente por el mayor rango educativo alcanzado.

En cuanto a la variable **Felicidad** y los resultados obtenidos en esta investigación es posible concluir que: entre géneros las diferencias son mínimas, existiendo solo una leve tendencia superior en el grupo de hombres. Haring, Stock y Okun (1984) también encontraron una débil tendencia en los hombres a presentar puntuaciones más altas que las mujeres, explicadas porque al parecer las medidas afectivas de bienestar subjetivo son más sensibles a las diferencias de género que las cognitivas, especialmente las que se refieren a afectos negativos. Por su parte Fujita, Diener y Sandvik (1991) observaron que el género explicaba algo menos del 1% de la varianza de las puntuaciones de felicidad, mientras que las diferencias en la intensidad de respuesta ante las experiencias emocionales explicaba el 13%.

En cuanto a la edad se aprecian levemente mayores niveles en los grupos sobre 40 años de edad, particularmente en los hombres. Si bien las investigaciones asociadas a felicidad y edad son disímiles en sus resultados, los datos obtenidos en esta investigación concuerdan con lo señalado por Diener y Suh (1998) quienes en doce muestras nacionales de países de Europa occidental, que abarcan desde los años sesenta hasta principios de la década de los ochenta, muestran claramente que las personas mayores tienden a manifestar niveles más altos de felicidad que las personas de menos edad (Diener y Suh, 1998). Esta tendencia

llega a ser más evidente cuando se controlan los efectos debidos a los ingresos, la ocupación, el nivel educativo, el estado civil y la nacionalidad. Con respecto al grado de Felicidad y el nivel educativo no existen diferencias significativas importantes, aunque los mayores niveles de felicidad se encuentran entre aquellos funcionarios que alcanzaron el grado Técnico Completo y Postgrados. En cuanto a esto Hartog y Oosterbeek (1998) encontraron que el grupo que presenta mayores niveles de felicidad son aquellos con un nivel intermedio de educación general., sin embargo mencionan que la Felicidad parece ser una función no lineal de la educación; el mayor nivel de felicidad se alcanza por individuos con un nivel de educación secundaria de carácter general, mientras que los individuos con menor o mayor nivel educativo alcanzan unos menores niveles de bienestar subjetivo.. Al parecer esto podría explicarse también por Seligman (2007, citado en Tarragona, 2013) quien sugiere que las metas alcanzadas sobre todo las educativas generan un estado de “flow” y de felicidad.

En cuanto al **Compromiso Organizacional** los resultados respecto a ambos géneros nos detallan altos grados de compromiso. Tanto los hombres como las mujeres evidencian resultados similares en los 3 tipos de compromisos y solo se observa una leve alza del Compromiso Afectivo de las mujeres.

Al segmentar en cuanto a la edad, se observa que el grupo femenino mayor de 40 años presenta valores levemente superior en comparación al grupo menor de esa edad, por su parte el grupo de hombres presenta valores similares, pero existe también un rango mayor en los mayores de 40, lo cual concuerda en cierta manera por Álvarez (2008) quien señala que existe un efecto positivo de la edad sobre el grado de compromiso., la autora también manifiesta que la edad está relacionada con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Esto último concuerda con esta investigación ya que el grupo de personas mayores de 40 años presenta mayores grados de Compromiso Afectivo que los menores.

En cuanto a los niveles de Compromiso Organizacional y Nivel Educacional se observan altos niveles de Compromiso en todos los rangos educativos, encontrándose un leve aumento de los tres tipos de Compromiso en los funcionarios de menor nivel educacional. Los menores niveles de compromiso se encuentran de manera aleatoria en los otros niveles

educacionales, pero en mayor medida en los más altos niveles de educación. Lo que podría explicarse ya que a menor nivel educacional existen muchas metas por desarrollar y cumplir y la empresa podría ser una especie de plataforma para esto, por lo que los niveles de compromiso tenderían a ser alto, por su parte el descenso de Compromiso aparejado con los mayores niveles educación se explicaría porque los funcionarios han alcanzado su techo profesional y la institución ya no tendría nada más que ofrecer.

Con respecto al análisis de las correlaciones están arrojan relaciones positivas entre las variables de Satisfacción Vital y Felicidad tanto a nivel general como entre géneros. A pesar de que estas variables son parte del mismo constructo representan temáticas distintas desde lo cognitivo y lo afectivo, pero se relacionan de manera positiva.

En cuanto al grupo de las mujeres y hombres y las relaciones entre Satisfacción Vital y los diversos tipos de Compromiso no se presentaron relaciones estadísticamente significativas, Esto podría explicarse en base a que la satisfacción vital es definida por San Martín y Barra (2013) como el elemento cognitivo del Bienestar Subjetivo, que corresponde a la evaluación global respecto a la totalidad de la propia vida, a su vez., esto da cuenta de la multi- factoriedad de aspectos que la componen y el Compromiso solo sería uno de los factores a nivel organizacional que podría tener cierto tipo de incidencia en esta variable, pero de manera muy leve.

En cuanto a las relaciones establecidas entre Felicidad y Compromiso Organizacional entre hombres y mujeres tampoco se hallan relaciones estadísticamente significativas. Lo cual podría deberse a que al ser la felicidad una variable netamente emocional no estaría relacionada con factores de esta índole ya que la felicidad surgiría de una percepción emocional de las situaciones, en base a esto Seligman (2003) reconoce como uno de los indicadores de felicidad el involucramiento, pero este estaría mayormente relacionado con el concepto de Engagement que el de Compromiso.

En base a los resultados obtenidos, este estudio quiso dar un paso hacia el futuro y trabajar con conceptos innovadores del área de Calidad de Vida Laboral y desde hace muy poco se vienen utilizando como indicadores de gestión en el área de Recursos Humanos.

La idea de trabajar en Bienestar Subjetivo y Compromiso surge como una inquietud de evaluar la relación que existía entre ambas variables y conocer los efectos de estos constructos en los trabajadores. Ante esto sería importante poder ampliar este estudio y desarrollar cuales son aquellos factores claves que impulsan mayores grados de Bienestar Subjetivo y de Compromiso en el trabajo.

Hasta el momento la literatura es escasa y se ha centrado en describir los niveles de Satisfacción Vital y Facilidad en la población en general, diversificándola y relacionándola con niveles de ingreso, salud, género y cierto tipo de patologías.

Recientemente y gracias a la popularidad que alcanzado este concepto se está extrapolando al campo organizacional, por lo que sería de gran relevancia poder dilucidar y clarificar un modelo de Bienestar Subjetivo en el trabajo que pudiese ayudar a los gestores de Recursos Humanos a potenciar las áreas de calidad de vida laboral desarrollando espacios de tranquilidad y satisfacción en sus trabajadores.

La felicidad fue descrita por Aristóteles como la búsqueda final del hombre y como fin último ético, por lo mismo seguir desarrollando estas ideas más que una opción es una obligación moral, esto abre las puertas a seguir descubriendo e investigando nuevos indicadores de calidad de vida en el trabajo que puedan hacer que el hombre cada vez más este satisfecho y motivado y sienta su trabajo como el instrumento de desarrollo de su propia calidad de vida personal.

La Felicidad debe ser el fin último en todos nuestros quehaceres personales y laborales las empresas deben gestionar los espacios y las instancias para que los trabajadores puedan lograrlas, si y solo así se podrán lograr altos niveles de compromiso en el trabajo y de bienestar.

X. BIBLIOGRAFIA.

Abramo, I. y Montero, C. (2000), Origen y evolución de la Sociología del trabajo en América Latina. *Tratado latinoamericano de Sociología del trabajo*. México.

Acock, A.C. Y Hurlbert, J.S. (1993). Social networks, marital status, and well-being. *Social networks*. 15(3), 309-334.

Adkins, G., Martin, P. Y Poon, L.W. (1996). Personality traits and states as predictors of subjective well-being in centenarians, octogenarians, and sexagenarians. *Psychology and aging*. 11(3), 408-416.

Álvarez, G. (2008) Determinantes del Compromiso Organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuaderno de Estudios Empresariales*. 18, 73-85.

Allred., G. Y Poduska., B. (1988). Birth order and happiness: a preliminary study. *Individual psychology*. 44(3), 346-354.

Andrews, F. y Withey, S.B. (1976). Social indicators of well-being. *Americans perceptions of life quality*. Nueva York: plenum press.

Andrews, F. y Mckennell., A. (1980). Measures of self-reported well-being: their affective, cognitive and other components. *Social indicators research*. 8, 127-155.

Angner, E. (2011). The evolution of eupathics: the historical roots of subjective measures of wellbeing. *The international journal of wellbeing*. 1 (1). 4-41.

Angus, P. (2001). Identificación y validación del significado de Bienestar Subjetivo en México: fundamentos para el desarrollo de un instrumento de medición. *Revista Interamericana de Psicología*. 35(1) 163- 183

Anguas, P. y Reyes., I. (1998). El significado del Bienestar Subjetivo: su valoración en México. *La Psicología Social en México*. 7, 7-11

Arens, D. (1982-83). Widowhood and well-being: an examination of sex differences within a causa model. *International journal of aging and human development*, 15, 27-40.

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una visión integradora. *Revista latinoamericana de psicología*. 35(2), 161-164

Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. London: Methuen and Co., Ltd.

Asamblea General De Las Naciones Unidas. (2011) Happiness: towards an holistic approach to development, resolución del 13 de Julio, aprobada en la sesión del 19 de Julio de 2011 por la 65ª Asamblea General de las Naciones Unidas. Consultado el 02 de abril del 2014. En <http://www.gnhusa.org/wp-content/uploads/2011/07/un-resolution-on-happiness-measures-7-13-2011.pdf>

Atchley, R. (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *International journal of aging and human development*. 6, 17-27.

Avía, M. y Vásquez, C. (1998) Optimismo inteligente. *Psicología de las emociones positivas*. Alianza Editorial. Madrid.

Ballesteros, B., Medina, A. Y Caycedo., C. (2006). El Bienestar Psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas psychologica*. 5 (2):239-258.

Bagozzi, R., Wong, N., y Yi, Y. (1999). The role of culture and gender in the relationship between positive and negative affect. *Cognition and emotion*. 13(6), 641-672.

Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on psychological science*, 1(2), 164-180.

Barahona, E., Y Risco., L. (2014) El desarrollo integral del estudiante universitario mediante la educación positiva. *Revista de investigación educativa conect@2*, 4(9): 58-79

Barrientos, J. (2005). Calidad de vida, Bienestar Subjetivo: una mirada psicosocial. Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of psychology*, 66, 32-62.

Beiser, M. (1974). Components and correlates of mental well-being. *Journal of health and social behavior*, 15, 320-327.

Blanco, A., Y Diaz, D. (2005) El Bienestar Social. Su concepto y su medición. *Psicothema* 17(4). 582-589

Bowling, A. (1989). Who dies after widow (er) hood? A discriminant analysis. *Journal of death and dying*, 19(2), 135-153.

Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

Brickmann, P., Coates, D. y Janoff- Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: is happiness relative. *Journal of personality and social psychology*, 36, 917-927.

Bryant, F. y Veroff, J. (1984). Dimensions of subjective mental health in American men and women. *Journal of health and social behavior*. 25, 116-135.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: recent patterns and trends*. Nueva York: Mcgraw-Hill.

Campbell, A., Converse, P. Y Rodgers, W. (1976). *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations, And Satisfaction*. Nueva York: Russell.

Cardenal, V. Y Fierro, F. (2001). Sexo Y Edad En Estilos De Personalidad, Bienestar Personal Y Adaptación Social. *Psicothema*, 13(1), 118-126.

Carrasco, E. Y Sánchez, R. (2008). Pensamiento Y Conducta Ante La Emoción De La Felicidad. En Díaz, R., Rivera, S., Sánchez E y Reyes E (Eds.), *La Psicología Social En México* (413-420). México: Amepso.

Caspersen, C., Powell, K.. Y Merritt, R. (1994). Measurement of health status and well-being. En Bouchard, C y Shephard, R. (eds.). *Physical activity, fitness, and health: international proceedings and consensus statement*. 180-202.

Castellanos, R. (2012) El Bienestar Subjetivo como enfoque e instrumento de la política pública. Una revisión analítica de la literatura. *Revista chilena de administración pública*. 19, 133-168.

Castillo, A., Albala, C., Dangour, A. y Uauy, R. (2012). Factores asociados a Satisfacción Vital en una cohorte de adultos mayores de Santiago, Chile. *Gaceta sanitaria*. 26 (5) Barcelona, España.

Castro, A. (2009) El Bienestar Psicológico. Cuatro Décadas De Progreso. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*. 66 (23) 46-72.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson

Chiang, M. y Krausse, K. (2009) Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*. Universidad del Bio Bio. 8 (1) 23-50

Chiang, M, Núñez, A., Martin, M, y Salazar, M. (2010) Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico* 28,(40) 90-100,

Contreras, S. y Lobos, J. (2006). Componente subjetivo de la calidad de vida y autodeterminación en adultos mayores de la comuna de Curepto. *Memoria para optar al título de psicólogo*. Universidad de Talca.

Córdoba C. (2005). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal. *Tesis para optar por el título de licenciatura en ciencias económicas sociales*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas

Costa, P. y Mc Crae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*. 38 (4), 668-678.

Costa, P., Mc Crae, R. Y Norris, A. (1981). Personal adjustment to aging: longitudinal prediction from neuroticism and extraversion. *Journal of gerontology*, 36, 78-85.

Costa, P., Mc Crae, R. y Zonderman, A. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: longitudinal follow-up of an American national American national sample. *British journal of psychology*, 78, 299-306

Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow: the psychology of engagement with everyday life. Nueva York, USA: basic books

Danner, D., Snowdon, D. y Friesen, W. (2001). Positive Emotions In Early Life And Longevity: Findings From The Nun Study. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 80 , 804–813

Delgado, J. (1999). La Felicidad: Qué Es Y Cómo Se Alcanza. España: Vivir Mejor.

Deneve, K. y Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis Of 137 Personality Traits And Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.

Díaz, G. (2001) El Bienestar Subjetivo. Actualidad Y Perspectivas. *Revista Cubana Medicina General Integral*. 6, 572-579.

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. Valle, C. y Van Dierendonck, D. (2006) Adaptación Española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. 18 (3) 572-577.

Diener, E. (1984). Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55(1), 34-43.

Diener, E., Emmons R., Larsen, R. Y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49, 71-75

Diener, E. (1994). El Bienestar Subjetivo. *Intervención Psicosocial*. 3(8), 67-113.

Diener, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125 (2), 276- 302.

Diener, E. y Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 68, 653-663.

Diener, E y Suh, E.M. (1998). Subjective well-being and age: an international analysis. En Schaie, K., Warner, K y Powell L. (eds.), Annual review of gerontology and geriatrics: focus on emotion and adult development. *Annual review of gerontology and geriatrics*, 17 (304-324). Nueva York: springer publishing.

Diener, E. y Larsen, R. (1991).The Experience of Emotional Well-Being. *Handbook of Emotions*. Guilford. New York.

Diener, E., Larsen, R.J., Levine, S. y Emmons, R.A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 48(5), 1253-1265.

Diener. E., Suh, E., Lucas, R. Y Smith, H. (1999).Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological bulletin*. 125(2) 276-302.

Diener, E., Lucas, R., y Scollon, C. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revisions to the adaptation theory of well-being. *American psychologist*. 61, 305-314

Diener, E., Wolsic, B. y Fujita, F. (1995). Physical attractiveness and subjective well-being. *Journal of personality and social psychology*, 69(1), 120-129.

Duarte, T. y Jiménez, R. (2007). Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia of of technical*, 37, 305-310.

Easterlin, R.A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. *Nations and households in economic growth*. 89-125

Eid, M. y Diener, E. (2001). Norms for experiencing emotions in different cultures: inter- and intranational differences. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 869-885.

Emery, C., Huppert, F. Y Schein, R.L. (1996). Health and personality predictors of psychological functioning in a 7-year longitudinal study. *Personality and individual differences*, 20(5), 567- 573.

Emmons, R. (2003). Personal goals, life meaning, and virtue: wellsprings of a positive life. En Keyes y Haidt (eds.), *Flourishing: the positive person and the good life*. 105-128 Washington, USA. American psychological association.

Emmons, R y Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and social psychology bulletin*. 11 (1), 89-97.

Emmons, R., Cheung, C. Y Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: implications for research in religion and subjective well-being. *Social indicators research*. 45, 391-422.

Eronen, S. y Nurmi, J. (1999). Life events, predisposing cognitive strategies and well-being. *European journal of personality*, 13(2), 129-148.

Espinoza, M. y Morris, P. (2001). Calidad de vida en el trabajo. Percepción de los trabajadores. *Cuadernos de investigación*. Departamentos de estudios. Dirección del trabajo. Gobierno de Chile.

Extrema-Pacheco, N. y Fernández-Berrocal, P. (2002). La Inteligencia Emocional: Métodos De Evaluación En El Aula. *Revista Iberoamericana De Educación*, 1-11.

Faghtey, A. (1973) La Felicidad. *Ética, Teoría Y Aplicación*. Mc Graw Hill. Ciudad De México.

Fridlund, A. J. (1997). The New Ethology Of Human Facial Expressions. En Russell J y Fernández-Dols, J. (Eds.), *The Psychology Of Facial Expressions*. New York: Cambridge Press.

Fordyce, M. (1977). Development of a Program To Increase Happiness. *Journal Of Counseling Psychology*, 24, 511-521.

Fordyce, M. (1983). A program to increase happiness: further studies. *Journal of counseling psychology*, 30, 483-498.

Frech, S., Gekoski, W. y Knox, V.J. (1995). Gender differences in relating life events and well-being in elderly individuals. *Social indicators research*, 35, 1-25.

Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. New York: Crown

French, W., (1996) *Desarrollo Organizacional*, Editorial Prentice Hall.

Fujita, F., Diener, E. y Sandvick, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: the case for emotional intensity. *Journal of personality and social psychology*, 61, 427-434.

Gamero, C. (2003). Análisis económico de la satisfacción laboral. *Tesis de Doctorado*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Economía Aplicada (estadística y econometría). Universidad de Malaga.

Garcia, M. (2002) El Bienestar Subjetivo. *Escritos De Psicología*. 6, 18-39.

Garcia –Viniegras, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina integral*. 16(6). 586-592

George, Okun Y Landerman (1985). Age as a moderator of the determinants of life satisfaction. *Research On Aging*, 7(2), 209-233.

Gibson, Ivanicevich, (1996) Las Organizaciones, Editorial Mcgraw Hill, Madrid,

Glenn, N. (1975). The contribution of marriage to the psychological well-being of males and females. *Journal of marriage and the family*, 37(3), 594-600.

Glenn, N.D. Y Weaver, C. N. (1981). The contribution of marital happiness to global happiness. *Journal of marriage and the family*, 43(2), 161-168.

Goman C. (1992). An examination of adams “theory of inequity”. *Academy of management journal*. 37- 39.

Gómez, D. (2012) La felicidad un método probado para conseguir el bienestar *Erebea*. 417-475.

González. M., Yoshimatsu, T. y Cantú, D. (2000) Ensayo Sobre Como Mejorar La Calidad De Vida En Las Empresas, Monterrey, México.

Gottman, J. y Silver, N. (1999). *The seven principles for making marriage work*. New York: Three rivers press

Gross, J. y Levenson, R. (1993). Emotional Suppression: Physiology, Self-Report, And Expressive Behavior. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 64(6), 970-986.

Gross, J. y Thompson, R. (2007). Emotion regulation: conceptual foundations. en j. j. gross (ed.), *handbook of emotion regulation* (3–24). New York: Guilford press.

Haditono, S. (1986). Zur beziehung zwischen aktivitaet und zufriedenheit im alter. *Zeitschrift für gerontologie*, 19(2), 101-104.

Harding, S. (1982). Psychological well-being in great britain: an evaluation of the bradburn affect balance scale. *Personality and individual difference*. 3, 167-175.

Haring, M., Stock, W. y Okun, M. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human relations*, 37, 645-657.

Harker, L., y Keltner, D. (2001). Expression of positive emotion in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. *Journal of personality and social psychology*, 80, 112-24.

Harris, J., Pedersen, N., Stacey, C. y Mcclern, G.E. (1992). Age differences in the etiology of the relationship between life satisfaction and self-rated health. *Journal of aging and health*, 4(3), 349-368.

Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1998). Health, wealth and happiness: why pursue a higher education? *Economics of education review*, 17(3): 245-256.

Headey, B., Holmstrom, E. y Wearing, A. (1985). Models of well-being and ill-being. *Social indicators research*, 17, 211-234.

Headey, B., Veenhoven, R. y Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social indicators research*, 24, 81-100.

Headey, B., Kelley, J. y Waring, A. (1993). Dimensions of mental health: life satisfaction, positive affect, anxiety and depression. *Social indicators research*. 29, 63-82

Herzog, A.R. Y Rodgers, W.L. (1981). Age and satisfaction: data from several large surveys. *Research on aging*, 3, 142-165.

Heylighen F. (1992) A cognitive-systemic reconstruction of maslow's theory of self-actualization. *Behavioral science*, 37, 39-58.

Hickson, J., Housley, W. y Boyle, C. (1988). The relationship of locus of control, age, and sex to life satisfaction and death anxiety in older persons. *International journal of aging and human development*, 26(3), 191-199.

Hortley, J. y Little, B. (1985). Affective and cognitive components of global subjective well-being measures. *Social indicators research*. 17, 189-197.

Hotard, S., Mcfeather, R., Mcwhirter, R. y Stegall, M. (1989). Interactive effects of extraversion, neuroticism and social relationships on subjective well-being. *Journal of personality and social psychology*. 57,321-331

Inglehat, R. (2000) Modernización y post-modernización el cambio cultural económico y político. Editorial siglo xxi. Madrid.

Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*. 61,121-140.

Keyes, C., Shmotkin, D., y Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6) 1007-1022.

Kitayama, S., Markus, H. y Kurosawa, M. (2000). Culture, emotion and well-being: good feelings in japan and the united states. *Cognition and emotion*, 14(1), 93-124.

Kitayama, S., Park, H., Sevincer, A., Karasawa, M. y Uskul, A. (2009). A cultural task analysis of implicit independence: comparing north america, western europe, and east asia. *Journal of personality and social psychology*, 97(2), 236-255.

Kushman, J. y Lane, S. (1980). A multi-variate analysis of factors affecting perceived life satisfaction and psychological well-being among the elderly. *Social science quarterly*, 61, 264-277.

Kunzmann, U., Little, T. Y Smith, J. (2000). Is age-related stability of subjective well-being a paradox? cross-sectional and longitudinal evidence from the berlin aging study. *Psychology and aging*, 15(3), 511-526.

Lawton, M.P. (1983). The varieties of well-being. *Experimental aging research*, 9, 65-72.

Larsen, R. y Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of personality and social psychology*, 61, 132-140

Layard, R. (2005). *La Felicidad, Lecciones De Una Nueva Ciencia*. México: Taurus.

Levy, L. y Anderson. L. (1980). *La Tensión Psicosocial. Población, Ambiente y Calidad De Vida*. México: Manual Moderno.

Lee, G., Seccombe, K., y Shenan, C. (1991). Marital status and personal happiness: an analysis of trend data. *Archives Of General Psychiatry*, 51, 8-19.

Lee., G. Demaris, A., Bavin, S. y Sullivan, R. (2001). Gender differences in the depressive effect of widowhood in later life. *Journals of gerontology: series b – psychological sciences and social sciences*, 56 b (1), 56-61.

Liberalesso, A. (2002). Bienestar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: hacia una psicología positiva en américa latina. *Revista latinoamericana de psicología*. 34 (1). 55-74.

Llapa, M., Trevizan, T., Shinyashiki, I. y Méndes, O. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Servicio de publicaciones Universidad de Murcia, 8. 17-33.

Longino, C. y Kart, C. (1982). Explicating activity theory: a formal replication. *Journal of gerontology*, 7, 713-722.

Losada, M. y Heaphy, E. (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams a nonlinear dynamics model. *American behavior scientist*, 47, 740-765.

Lucas, R. (2005). Time does not heal all wounds. a longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological science*. 16, 945-950.

Lucas, R., Clark, A., Georgellis, Y. y Diener, E. (2004). Unemployment alters the set-point for life satisfaction. *Psychological science*. 15, 8-13.

Lyubomirsky. S., Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*. 46 (2) 137-155

Lyubomirsky, S. (2007) *La Ciencia De La Felicidad: Un Método Probado Para Conseguir El Bienestar*, Barcelona, Ediciones Urano.

Lyubomirsky, S. y Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*, 73, 1141-1157.

Macfadyen, A. y Macfadyen, H. (1992). Environmental correlates of mental well-being: a microcomputer bibliographic information retrieval system. *Canada's mental health*, 40(21), 32-40.

Mancini, J. y Orthner, D.. (1980). Situational influences on leisure satisfaction and morale in old age. *Journal of american geriatrics society*, 28, 466-471.

Margot, J.P. (2007) La Felicidad. *Praxis Filosófica*. 25(4) 55-79.

Marks, S. y Macdermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of marriage and the family*, 58(2), 417-432.

Martínez, M. y Sánchez, R. (2008). En La Intensidad Emocional... ¿Las Mujeres Son De Venus Y Los Hombres De Marte? *La Psicología Social En México*. 505-512. México: Amepso.

Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological boletin*, 108, (2),171-194.

Mastekaasa, A. (1993). Marital status and subjective well-being: a changing relationship? *Social indicators research*, 29(3), 249-276.

Mckennell, A. y Andrews, F. (1983). Components of perceived life quality. *Journal of community psychology*, 11, 98-110.

Mcneil, J., Stones, M. y Kozma, A. (1986). Subjective well-being in later life: issues concerning measurement and prediction. *Social indicators research*, 18, 35-70.

Mcneil, J., Stones, M.. y Kozma, A. (1986). Subjective well-being in later life: issues concerning measurement and prediction. *Social indicators research*, 18, 35-70.

Mesquita, B. y Albert, D. (2010). La Interacción De Los Amantes: Estrategias De Seducción, Pasión Y Regulación Emocional. Una Travesía De La Cultura Al Desarrollo De Las Relaciones Personales 46-75. México: Universidad Nacional Autónoma De México.

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

Michalos, A. (1986). An application of multiple discrepancies theory to seniors. *Social indicators research*. 18, 349-373.

Mirowsky, J. y Ross, C. (1996). Fundamental analysis in research on well-being: distress and the sense of control. *The gerontologist*, 36(5), 584-594.

Morales J. (2004). Fidelidad. Madrid: Ediciones Rialp.

Mottaz, C. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human relations*, 41 (6) 467-482.

Moyano, E. Y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región maule. *Universum*. 22 (2), 185-200. Talca. Chile.

Moyano, .E., Castillo, R., Y Lizana, J. (2008) . Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em estudo*. 13,(4) 693-701,

Moyano, E., Nuñez, D. y Jiménez, A. (2010) Calidad de vida y psicología. *Calidad de vida y psicología en el bicentenario de chile*. Universidad de Talca.

Moyano, E., Gutiérrez, D., Zúñiga K., y Cornejo, F. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología & Sociedade*, 25 (2), 440-450.

Myers, M. (1992). The secrets of happiness. *Psychology Today*. 25, 38-46.

Myers, D.G. Y Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.

Neugarten, B., Havinghurst, R y Tobin, S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*. 16, 134-143.

Okun, M., Stock, W., Haring, M. y Witter, R.A. (1984). The social activity/subjective well-being relation: *a quantitative synthesis*. *Research on aging*, 6, 45-65.

Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económico. (OCDE) (2007). Declaración De Estambul, 2º Foro Global “Midiendo Y Promoviendo El Progreso De Las Sociedades”. Consultado El 02 De Abril Del 2014. En [Http://Www.Oecd.Org/Oecdworldforum/Istanbul](http://www.oecd.org/Oecdworldforum/Istanbul)

Palomar, L., Lanzagorta, N, y Hernández, J. (2004). Pobreza, Recursos Psicológicos Y Bienestar Subjetivo. Universidad Iberoamericana. 1era Edición. Ciudad De México. Consultado El 14 De Abril Del 2014. En [Http://Www.Uia.Mx/Campus/Publicaciones/lidses/Pdf/Investigacion/Idses3.Pdf](http://www.uia.mx/Campus/Publicaciones/lidses/Pdf/Investigacion/Idses3.Pdf)

Palmore, E. (1979). Predictors Of Successful Aging. *The Gerontologist*, 19, 427-431.

Ortiz, M., Gancedo, K., Reyna, C. (2013) Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva en jóvenes y adultos de la ciudad de Córdoba – Argentina. *Suma psicológica*, 20 (1) 45-56.

Peterson, C. (2006). A primer in positive psychology. New York, Oxford university press.

Ramos A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima. *Tesis para optar el grado de maestría en pedagogía*. Universidad de Colima, México.

Reid, D. Y Ziegler, M. (1980). Validity and stability of a new desired control measure pertaining to the psychological adjustment of the elderly. *Journal of gerontology*, 35, 395-402.

Ribera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Tesis para optar el título de magíster en educación con mención en gestión de la educación. Pontificia Universidad católica del Perú.

Robbins, S. P. (1993). *Comportamiento Organizacional*. 13 Ed.-Hall, Englewood Cliffs.

Rodriguez, Y. y Quiñonez, A. (2012) El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*. 5 (1) 8-17.

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*. 57 (6) 1069-1081.

Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.

Ryan, R. Y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*. 52, 141-166.

Rodríguez G. (2011) La experimentación de la negentropía psíquica asociada al reto creativo. Una revisión de la teoría del flujo dentro del oficio publicitario en Bogotá. *Poliantea*. 77-94

Safdar, S., Friedlmeier, W., Matsumoto, D., Yoo, S., Kwantes, C., Kakai, H. y Shigemasu, E. (2009). Variations of emotional display rules within and across cultures: a comparison between Canada, USA and Japan. *Canadian Journal of behavioral science*, 41(1), 1-10.

San Martín, J. y Barra, E. (2013). Autoestima, apoyo social y satisfacción vital en adolescente. *Terapia psicológica*. 31 (3) 287-291.

Sánchez, R. y López, C. (2008). Midiendo las estrategias de regulación emocional: rasgo y estado. *La psicología social en México*. 643-648.

Sánchez, R. y Méndez E. (2011) Elementos mediadores de la felicidad y el bienestar subjetivo en hombres y mujeres. *Revista costarricense de psicología*. 30 (45) 51-76

Segura M. y Ramos V. (2009) Psicología De La Felicidad. *Av. Psicolo*. 17(1) 9-22.

Segurado, A Y Agullo, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14 (4) 828-836.

Seligman, M. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Vergara.

Seligman, M. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and wellbeing*. New York: Free Pass.

Shmotkin, D. (1990). Subjective well-being as a function of age and gender: a multivariate look for differentiated trends. *Social indicators research*, 23, 201-230.

Soberanes, L y De La Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*, 9. 120-127.

Steger, M. (2009). Meaning in life. En Lopez, S y Snyder R (eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology, Second Edition* (679-687). New York: Oxford University Press

Stiglitz, J., Sena, A Y Fitoussi, J. (2009). Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress. Consultado el 20 de abril del 2014. en www.stiglitz-sen-fitoussi.fr.

Struthers, C., Chipperfield, J. y Perry, R.P. (1993). Perceived health barriers and health value in seniors: implications for well-being and mortality. *Journal of applied social psychology*, 23(19), 1619-1637.

Taylor, S., Wood, J. y Lichtmen, R. (1983). It could be worse: selective evaluation as a response to victimization. *Journal of social issues*. 39, 19-40.

Tarragona, M. (2013). Psicología positiva y terapias constructivas: una propuesta integradora. *Terapia psicológica*. 31(1) 115-125

Tomas, J., Oliver, A., Navarro, E., Melendez, J., y Molina, C. (2009). Comparación del bienestar psicológico de personas mayores dominicanas y españolas. *Revista española de geriatría y gerontología*. 44: 180-185.

Toseland, R. Y Rasch, J. (1980). Correlates of life satisfaction: an aid analysis. *Internacional journal of aging and human development*, 10, 203-211.

Uchida, Y. y Kitayama, S. (2009). Happiness and unhappiness in east and west: themes and variations. *Emotion*, 9(4), 441-456.

Uchida, Y., Norasakkunkit, V. y Kitayama, S. (2004). Cultural constructions of happiness: theory and empirical evidence. *Journal of happiness studies*, 5, 223-239.

Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Revista diálogos*. 35, 68-77.

Vera, P., Celis, K., Córdova, N. (2011). Evaluación de la felicidad: análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena. *Terapia psicológica*. 29 (1) 127-133

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht: Reidel.

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*. 3(9)87-116.

Vera, P., Urzua, A., Pavez, P. y Silva, J. (2012) Evaluation of subjective well-being: analysis of the satisfaction with life scale in chilean population. *univ. psychol*. 11(3) 719-727.

Victoria, C., Y Gonzalez, I. (2000). la categoría bienestar psicológico. su relación con otras categorías sociales. *revista cubana medicina general integral*. 16 (6), 586-92.

Vielma, J. Y Alonso, L. (2010) El estudio del Bienestar Psicológico. una breve revisión teórica. *artículos arbitrados*. Facultad de Educación, Universidad de los Andes. Colombia

Villatoro, P. (2012). La medición del bienestar a través de indicadores subjetivos. Una revisión. *Serie estudios estadísticos y prospectivos*. CEPAL. 79 (1). 5-18.

Warr, P. (2013) Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of work and organizational psychology*. 29 (2013) 99-106

Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: contrast of personal expressiveness: eudaemonía and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*. 64, 678-691.

Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward A Consensual Structure Of Mood. *Psychological Bulletin*. 98,219-235.

Wood, W., Rhodes, N., y Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: a consideration of emotional style and marital status. *Psychological bulletin*, 106(2), 249-264.

Yasuko, B., Romano, S., García, N., Del Refugio, M. (2005). Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida. *Enseñanza e investigación en psicología*. 10 (1) 93-102.

Young, P. T. (1979). *Cómo Comprender Mejor Nuestros Sentimientos Y Emociones*. México: Manual Moderno.

Zamora, G. (2008). Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios pedagógicos* xxxiv, 1. 139-155.

Zautra, A. Y Reich, J.W. (1983). Life events and perceptions of life quality: developments in a two factor approach. *Journal of community psychology*, 43, 121-132.

Zegers, B., Rojas, C. y Forster, C. (2009) Validez y confiabilidad del índice de satisfacción vital de Neugarten, Havighurst & Tobin en una muestra de adultos y adultos mayores en Chile. *Terapia Psicológica*. 27 (1). 15-26

Zubieta, E., Fernández, O. y Sosa, F. (2012) Bienestar, Valores Y Variables Asociadas. *Boletín De Psicología*. 106. 7-27.

XI. ANEXOS.

ANEXO 1

CARTA DE SOLICITUD A EMPRESA PARA APLICAR DIAGNÓSTICO.



Los Ángeles, 17 de Octubre del 2014.

Sra. Paz Saavedra Prieto

Gerente Clientes Región Ñuble- Bio Bio.

Sra. Sandra Rodríguez Vera

Psicóloga Organizacional, Zona Sur en Mutual de Seguridad C.Ch.C.

De mi consideración

Junto con saludarlas y según lo conversado en ocasiones anteriores paso a detallar mi propuesta de diagnóstico organizacional en las áreas de Felicidad y Compromiso laboral, enmarcada dentro del proceso de investigación del Magíster en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad del Bio Bio.

A continuación paso a detallar algunos antecedentes teóricos de la investigación

1. La Felicidad Organizacional, es un constructo relativamente nuevo en las investigaciones en el área de calidad de vida laboral. Como tal los estudios a nivel internacional recién se están masificando, pero en Chile estos aún son escasos y existen solo un par reducido de universidades y empresas que están involucrándose con este concepto. La Felicidad Organizacional es parte de los nuevos indicadores de calidad de vida en el trabajo y desde su aparición como constructo teórico se ha investigado que efecto tiene estas en distintas variables de gestión empresarial y de recursos humanos.

La Felicidad como tal se enmarca dentro de un concepto mayor, denominado Bienestar Subjetivo (B.S), este constructo se divide en dos: Felicidad y Satisfacción Vital El concepto de satisfacción vital como componente cognitivo del B. S. ha sido definido como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre), siendo los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personal. Así, las personas evalúan su estado actual con las expectativas de futuro que tienen para sí mismas dónde la satisfacción es la

discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros. La satisfacción sería un estado psicológico resultante de la transacción entre el individuo (personalidad), y su entorno micro social (estado civil, familia, participación social, satisfacción laboral, apoyo social), y macro social (ingresos, cultura)

En lo que concierne al concepto de felicidad, se ha propuesto que se trata de un estado psicológico de tipo emocional y cognitivo de las personas, que se encuentra distribuido en las poblaciones de los países independientemente del nivel de desarrollo alcanzado por éstos. Así, tanto en países muy ricos como muy pobres se encuentra gente feliz y además, al interior de ellos hay gente feliz independientemente de su nivel educacional e ingresos económicos. Aunque de indiscutible valor per se, alentar la felicidad y bienestar en las personas es deseable también porque ambos estados están asociados a salud física y mental, a creatividad, y, muy principalmente, porque se tornan factores protectores de depresión y de suicidio, entre otros fenómenos psicopatológicos. Existe alguna evidencia proveniente de estudios longitudinales de más de 20 años en población europea finlandesa, que muestran que el nivel de felicidad es un muy significativo predictor del suicidio tanto para hombres como para mujeres.

2. A nivel internacional la OCDE ha tomado la variable de felicidad como un indicador de medición económica de los países y varias grandes empresas a nivel mundial están comenzando a crear gerencias de la felicidad ya que han visualizado este concepto como el indicador a futuro de gestión de personas. Un caso emblemático en este punto es Coca Cola quien ha agregado a su gerencia de recursos humanos un área de bienestar y felicidad a nivel mundial, o el mismo Banco Estado que ha evolucionado desde su gerencia de RRHH a una Gerencia de la Felicidad. Es igualmente sabido que varios países han cambiado la medición del Producto Interno Bruto (PIB) por el Producto Interno de Felicidad (PIF), tal es el caso de Bután que rotado a esta medición por considerarla más cercana y realista con la sociedad.

3. Como segunda variable de estudio de la investigación se describe la de Compromiso Organizacional, la cual será correlacionada con los constructos de felicidad y satisfacción vital. Es necesario detallar que según la teoría del compromiso laboral este se ha dividido en tres: el afectivo (vínculo emocional con la organización), el de *continuidad* (la persona evalúa las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, o sea, los costos financieros, físicos, psicológicos en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo) y el normativo (lealtad a la organización recibir ciertas prestaciones por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia.)

4. El proceso de diagnóstico e investigación incluye la aplicación de tres instrumentos trabajados y validados en Chile con anterioridad: el primero mide la satisfacción vital (*Escala de Satisfacción con la Vida. ESV de Diener, 1985*), un segundo que evalúa el grado de felicidad (*la escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky & Lepper, 2008*) y el tercero que distingue el tipo de compromiso (*Cuestionario del compromiso del trabajador con la organización, Meyer y Allen, 1991*) Cada instrumento está elaborada bajo el modelo de una escala Likert.

Los cuestionarios tienen pocas preguntas y no tomaría más allá de 20 minutos de tiempo para contestarlo por trabajador. Cada encuesta es anónima y la forma de aplicación dependería de lo estipulado por Mutual de Seguridad, ya sea mediante la creación de un link en internet o la aplicación presencial con las condiciones que la institución señale.

5. Como parte del proceso de la investigación se considera una vez finalizado el estudio la entrega de una copia a la dirección de Biblioteca de la Universidad del Bio Bio y otra quedaría en poder de Mutual de Seguridad, de igual modo existiría una reunión final en donde quien suscribe mostrara los principales resultados de la evaluación.

6. Finalmente paso a detallar que mi principal motivación de llevar a cabo mi investigación en vuestra institución se debe al vínculo de cercanía y afecto con la Empresa y su gente a la vez poder entregar una investigación novedosa e importante en cuanto se refiere a niveles de calidad de vida y que podría entregar un valor añadido a la agencia en vista de los buenos resultados obtenidos en Great Place to Work® Chile.

7. Paso a detallar a continuación principales los objetivos de mi investigación:

- Describir los niveles de Satisfacción Vital, Felicidad y Compromiso Organizacional que ostentan los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio, en cuanto a género, edad y nivel educacional.
- Correlacionar las variables de Satisfacción Vital y Felicidad entre los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.
- Correlacionar las variables de Satisfacción Vital y Compromiso Organizacional los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.
- Correlacionar las variables de Felicidad y Compromiso Organizacional entre los trabajadores de Mutual de Seguridad, Agencia Ñuble-Bio Bio.

Esperando una buena acogida y agradeciendo vuestra disponibilidad

Francisco Javier Díaz Pincheira

Psicólogo Organizacional

Mg © en Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas

ANEXO 2.

LA ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA DE DIENER

Indique su grado de acuerdo o de desacuerdo con cada una de las afirmaciones que van a continuación, donde

1= Estoy muy en desacuerdo

2= Estoy en desacuerdo

3= Estoy ligeramente en desacuerdo

4= Estoy ni de acuerdo, ni en desacuerdo

5= Estoy ligeramente de acuerdo

6= Estoy de acuerdo

7= Estoy muy de acuerdo

1	En muchos sentidos mi vida esta próxima al ideal	1	2	3	4	5	6	7
2	Las condiciones de mi vida son excelentes	1	2	3	4	5	6	7
3	Estoy totalmente satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
4	Hasta el momento he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida	1	2	3	4	5	6	7
5	Si pudiera vivir mi nuevamente no cambiaría nada de ella	1	2	3	4	5	6	7

Fuente: Diener et al. (1985)

ANEXO 3.

LA ESCALA DE FELICIDAD SUBJETIVA (EFS) DE LYUBOMIRSKY & LEPPER

1	En general me considero	No muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
2	En comparación con la mayoría de mis iguales (amigos, compañeros de trabajo o vecinos) e considerar	No muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
3	Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho del todo ¿Hasta qué punto Ud. es así?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz
4	Algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentren deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían ¿Hasta qué punto Ud. es así?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz

Fuente: Lyubomyrski (2008)

ANEXO 4

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO DEL TRABAJADOR CON LA ORGANIZACIÓN DE MEYER Y ALLEN.

	COMPROMISO					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
5	Creo que debo mucho a esta organización.					
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
8	Esta organización se merece mi lealtad.					
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
10	En esta organización me					

	siento como en familia.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19	Me siento parte integrante de esta organización					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

Fuente: Meyer y Allen (1991)

ANEXO 5

CUESTIONARIO FINAL UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN.



Estimados Funcionarios:

Mutual de Seguridad como Empresa Socialmente Responsable y pensando siempre en mejorar calidad de vida laboral de sus funcionarios los invita a responder la siguiente encuesta que busca medir los niveles de felicidad y compromiso organizacional de nuestros trabajadores.

Tal evaluación se enmarca dentro de un proceso de investigación académica llevado a cabo por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bio Bio.

Dicha investigación es llevada a cabo por el Sr Francisco Díaz Pincheira (Psicólogo Organizacional, Mutual de Seguridad) y bajo el apoyo de la Sra. Paz Saavedra Prieto (Gerente Ñuble- Bio Bio Mutual de Seguridad) y la Sra. Sandra Rodríguez Vera (Psicóloga Zonal Sur, Mutual de Seguridad).

Demás está decir que Mutual de Seguridad apoya esta iniciativa como una empresa responsable que fomenta la investigación y los nuevos conocimientos.

Finalmente los invitamos a contestar la encuesta en donde no demorara más de 10 minutos.

La encuesta es de **CARÁCTER CONFIDENCIAL Y VOLUNTARIA.**

Desde antemano muchas gracias por su colaboración.

Genero M ____ F ____

Edad _____ años

Nivel Educativo Sin estudios ____ Básica Incompleta ____ Básica Completa ____ Media Incompleta ____ Media Completa ____ Técnico completa ____ Universitaria Incompleta o Técnico completa ____ Universitaria Completa ____ Posgrados ____

Escala de Satisfacción Vital

Indique su grado de acuerdo o de desacuerdo con cada una de las afirmaciones que van a continuación. (Marque con una X)

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	En muchos sentidos mi vida esta próxima al ideal							
2	Las condiciones de mi vida son excelentes							
3	Estoy totalmente satisfecho con mi vida							
4	Hasta el momento he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida							
5	Si pudiera vivir mi nuevamente no cambiaría nada de ella							

Escala de Felicidad

En una escala del 1 al 7, evalúe las siguientes situaciones con respecto a su nivel de felicidad. (Marque con una X sobre el número)

1	En general me considero	No muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
2	En comparación con la mayoría de mis iguales (amigos, compañeros de trabajo o vecinos) e considerar	No muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
3	Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho del todo ¿Hasta qué punto Ud. es así?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz
4	Algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentren deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían ¿Hasta qué punto Ud. es así?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz

Cuestionario del Compromiso del trabajador con la organización (Marque con una X)

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
5	Creo que debo mucho a esta organización.					
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
8	Esta organización se merece mi lealtad.					
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
10	En esta organización me siento como en familia.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19	Me siento parte integrante de esta organización					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					