

Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana

Alejandro Sanín-Posada¹, Marisa Salanova Soria²

Recibido: 11/11/2016 Aceptado: 12/01/2017

DOI: 10.21772/ripo.v34n2a01

Resumen

La Felicidad es un estado afectivo positivo caracterizado por el disfrute, la gratificación y el encuentro de sentido en la vida. El Authentic Happiness Inventory (AHI) es un instrumento diseñado para medir estas tres dimensiones. En este estudio se evalúan sus propiedades psicométricas con una muestra de 802 trabajadores colombianos. El objetivo es verificar si la escala permite medir, además de la Felicidad en la Vida, la Felicidad en el Trabajo. Para ello se pidió a los participantes responder cada ítem dos veces, primero pensando en su vida en general y luego en su trabajo. Se revisó la validez convergente utilizando la Subjective With Life Scale (SWLS). La confiabilidad se estimó con el Alpha de Cronbach y se hizo un análisis factorial confirmatorio para apreciar la estructura de la escala. Estas condiciones se verificaron en las dos versiones de la prueba. Las correlaciones altas y positivas entre Satisfacción con la Vida y Felicidad (en el Trabajo y en la Vida) ofrecieron evidencia de validez convergente. El Análisis Factorial confirmatorio reveló ajuste de los datos a la estructura tridimensional propuesta y se encontró una adecuada consistencia interna. Las propiedades del instrumento indican que se trata de una escala apta para la evaluación de la Felicidad en la Vida y en el Trabajo en población colombiana trabajadora.

Palabras clave: Felicidad, Felicidad en el Trabajo, Psicometría.

Psychometric Analysis of the Authentic Happiness Inventory (AHI) in a sample colombian workers

Abstract

Happiness is a positive affect, characterized by enjoyment, gratification and sense of life. The Authentic Happiness Inventory (AHI) is an instrument developed for measurement these three aspects. In this study, psychometric proprieties of instrument are reviewed with a sample of 802 Colombian Workers. The objective is to verify if it is an appropriated measure of happiness at life and happiness at work. We ask participants answer each item twice, first they had to think in their life and later in their work. The Subjective With Life Scale (SWLS) was used to verify the convergent validity. Reliability was explored with Cronbach's alpha. Confirmatory factor analysis (CFA) was calculated to evaluate the structure of the scale. These conditions were reviewed in both, happiness and happiness at work. The high and positive correlations between SWLS and AHI are evidence of convergent validity. FCA revealed goodness of fit of tridimensional structure. The instrument have high levels of consistency. These results suggest that instrument is apt to measure happiness and happiness at work in Colombian Workers.

Key Words: Happiness, Happiness at Work, Psychometric.

-
- 1 Magister. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel. Director de Proyectos. Medellín. Colombia. Email: asaninp@cincel.com.co
 - 2 Doctora. Equipo de Investigación WoNT- Prevención Psicosocial. Universitat Jaume I. Directora. Valencia. España. Email: marisa.salanova@uji.es
 - 3 **Cómo citar este artículo:** Salanova, M., & Sanín, A. (2015). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83. Doi: 10.21772/ripo.v34n2a01

Introducción

La psicología positiva pone acento en el funcionamiento óptimo y el bienestar de las personas y en investigar las razones por las cuáles estas son saludables y se adaptan adecuadamente a los diferentes entornos (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Dentro de los muchos constructos que se abordan desde esta visión, el de Felicidad es central por tratarse de una meta humana por excelencia (Fernández, 2016).

En la literatura científica el concepto de felicidad suele considerarse sinónimo de Bienestar Subjetivo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). Felicidad sería la forma no técnica de referirse al constructo. Desde este punto de vista el concepto se define como la experiencia de emociones positivas, ausencia de negativas y satisfacción con la vida (Diener, 2000). Sin embargo, hay autores que consideran que estos dos conceptos son diferentes, siendo el de felicidad más amplio y complejo (Alarcón, 2006). Por ejemplo, Quick y Quick (2004) la definen como un estado holístico de bien-estar y bien-hacer. Así, la felicidad surgiría no solo de la experimentación de bienestar sino también de la idea de estar haciendo bien las cosas (Seligman, 2011).

Aunque en ocasiones se le experimenta como estado, la felicidad es esencialmente un rasgo afectivo (Moyano, Flores, & Soromaa, 2011), que caracteriza a la personas que experimentan una vida placentera (pleasant life), gratificante (engagement life) y con sentido (meaningful life) (Seligman et al., 2005). Con esta definición se trabajará en esta investigación. Es decir, no se asumirá que Felicidad es sinónimo de bienestar subjetivo. Por lo que se propone que está misma definición puede ser adaptada al contexto laboral, pues se trata de un entorno en el que también puede haber disfrute, sentido y gratificación (Seligman, 2011).

La Felicidad en el Trabajo se definiría entonces como un estado afectivo positivo caracterizado por la presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo.

Instrumentos para medir la felicidad

Hay una gran variedad de instrumentos que la miden. Se debe a que también hay diferencias en la forma de comprender el concepto en la literatura (Schiffrin & Nelson, 2010).

Dentro de los más usados en la actualidad y que son recurrentes en la literatura están: La Subjective Happiness Scale (SHS) (Lyubomirsky & Lepper, 1999), la cual ha sido traducida a varios idiomas (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013; Moghnie & Kazarian, 2012; Spagnoli, Caetano, & Silva, 2012)1999. La Satisfaction With Life Scale (SWLS), desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) y revisada por Pavot y Diener (1993), la cual cuenta con una versión en español (Arce, 2010) y suele utilizarse para revisar la validez convergente de otros instrumentos que miden felicidad (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013; Kaczmarek, Stanko-Kaczmarek, & Dombrowski, 2011; Moghnie & Kazarian, 2012; Shepherd, Oliver, & Schofield, 2014)1999. El Steen Happiness Index (SHI) (Seligman et al., 2005), el cual luego de algunas revisiones se denominó el Autentic Happiness Inventory (AHI).

También están el *Ecological Momentary Assessment* (EMA), que consiste en monitorear permanente la experimentación de afectos positivos o negativos de las personas durante el día (Dockray et al., 2010); y el *Day Reconstruction Method* (DRM), técnica similar a la anterior pero en la que se pide al individuo recordar sus sentimientos ligados a los acontecimientos que los propiciaron durante el día (Dockray et al., 2010); el Orientation to Happiness Scale (Alper Köse, 2015); el Pemberton Happiness Index (PHI), el cual examina el bienestar general y la felicidad desde el punto de vista hedónico y eudaimónico (Hervás & Vázquez, 2013); la Escala de Felicidad desarrollada en Perú, que se basa en una conceptualización de Felicidad separada de bienestar subjetivo (Alarcón, 2006); el Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness (MUNSH) que fue validado en Chile (Moyano et al., 2011), y el Positive and

Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson, Clark, & Tellegen, 1988), uno de los más usados cuando la investigación en felicidad empezó a incrementarse (Seligman et al., 2005). También se encontró que la felicidad se ha medido con pruebas mono ítem. En ellas se pregunta directamente a las personas qué tan felices se sienten (Pei-shan, 2014; Tsou & Liu, 2001).

Se buscó también en las bases de datos bibliográficas si existían instrumentos específicos para medir felicidad en el trabajo. Se encontró que se mide felicidad general o satisfacción laboral, conceptos similares pero no sinónimos del de Felicidad en el Trabajo.

De las escalas para medir felicidad, reportadas anteriormente, se descartan las últimas por haber encontrado poca evidencia en la literatura de su uso y de la verificación de su validez y confiabilidad. Además, arrojan información genérica sobre la felicidad y concuerdan poco con la definición del concepto con la que se trabaja en esta investigación.

De las tres que se señalan como las más usadas: la SHS (Lyubomirsky & Lepper, 1999), la SWLS (Diener et al., 1985) y el AHI se decide utilizar la última pues su estructura y dimensiones concuerdan con el concepto de felicidad desde el que se está trabajando.

En la revisión de la literatura científica que se hizo para verificar si dicho instrumento había sido adaptado ya a la población colombiana trabajadora, no se encontró ninguna.

Esto muestra un vacío importante por cuanto no se cuenta con instrumentos válidos y confiables para medir la felicidad en el trabajo. La importancia de hacerlo radica en que dichas medidas facilitarían la implementación de estrategias y actividades tendientes a favorecerla y garantizarla. Esto es relevante por cuanto la felicidad tiene efectos positivos en el desempeño (Quick & Quick, 2004; Wright, Larwood, & Denney, 2002) y en la autopercepción de productividad (Zelenski et

al., 2008), ésta relacionada favorablemente con el cumplimiento de valores y con la ciudadanía organizacional (Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010) y se asocia negativamente con el estrés (Schiffirin & Nelson, 2010), el cual es un daño psicológico que resulta costoso para las personas, las empresas y los países (Ortega & Salanova, 2016).

Los objetivos del presente estudio son verificar las condiciones psicométricas del AHI en población Colombiana Trabajadora y revisar si se mantienen cuando se le pide a las personas responder los mismo ítems pero pensando solamente en su trabajo. El instrumento ha sido diseñado para medir “the pleasant life”, de “engagement life” y “the meaningful life” como dimensiones de la felicidad (Seligman et al., 2005).

Se hipotetiza que la felicidad en el trabajo y en la vida correlacionarán alta, positiva y significativamente, dado el influjo que tiene el trabajo en la vida de las personas (Atherton, Graham, & Steedman, 2010). Sin embargo, se trata de dos constructos diferentes cuyas medidas separadas aportarán información interesante. También se espera un funcionamiento psicométrico adecuado del instrumento en ambos contextos (Trabajo y Vida en General).

Método

Procedimiento y participantes

La recolección de datos estuvo a cargo de investigadores de apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Antioquia. Estos fueron capacitados para la administración estandarizada del instrumento en lápiz y papel. También hubo aplicaciones Online (7.6%). En ambos casos se pidió el consentimiento firmado de los participantes. Cada uno dedicó aproximadamente una hora. La aplicación de lápiz y papel se hizo en grupos o de forma individual, siempre con la presencia del investigador de apoyo. Se procedió cumpliendo las leyes que regulan el ejercicio de la psicología en Colombia (Congreso de la República de Colombia, 2006).

La fusión de los datos virtuales con los de lápiz y papel dio como resultado 802 datos válidos. Por razón de displicencia, baja o nula comprensión del propósito del estudio o de la forma de calificación e intentos de manipulación hubo datos que no fueron incluidos dentro de la tabulación. Se dejó constancia de esto en actas.

La muestra, correspondiente a personas de 181 empresas, tiene las siguientes características: Sector Económico (servicios 31.1 % educativo 22.6 %, comercial 21.3 %, industrial 14.5 %, otro 5.4 %, salud 2.4 %, financiero 1.9 % y agroindustrial .9%), tamaño (más de 300 empleados 41.7 %, de 11 a 50 21.2%, menos de 10 14.0 %, de 101 a 300 10.9 %, de 51 a 100 9.3 % y unipersonal 2.9%), tipo de empleo (formal 89.5 %), tipo de contrato (término indefinido 49.9 %, término fijo 28.7 %, prestación de servicios 14.9 % y temporal 6.5%), estado civil (soltero 57.6 %, casado 25.1 %, unión libre 10.3 %, separado 3.9 %, divorciado 1.9 % y viudo 1.3 %), nivel educativo (técnico/tecnológico 28.8 %, bachillerato 28.6 %, profesional 22.6 %, posgrado 17.7 % y primaria 2.3 %), edad (21 a 25 años 25.5 %, de 26 a 30 18.0 %, de 31 a 35 14.0 %, de 41 a 45 10.1 %, de 36 a 40 8.5%, de 46 a 50 7.4 %, de 51 a 55 7.1 %, de menos de 20 años 6.0 %, de 56 a 60 2.6 % y de más de 61 años .9 %), género (femenino 54.9 %), estrato socioeconómico (3 49.1 %, 2 24.9 %, 4 14.2 %, 5 7.8 %, 1 2.9 % y 6 1.1%) . En algunas de las empresas la muestra que participó fue representativa. En esos casos se envió informe de sus resultados.

Instrumentos

Se utilizó la versión en español del AHI (“Questionnaire Center | Authentic Happiness,” 2016). $\alpha = .82$ reportado en Schiffrin y Nelson (2010). Examina el grado en el que la persona posee un estado de ánimo positivo, considera que

obtiene logros importantes y gratificantes y le encuentra sentido a su vida. Consta de 24 grupos de cinco afirmaciones cada uno. Van de lo negativo (v.g. rara vez consigo lo que quiero) a lo positivo (v.g. siempre consigo lo que quiero). La persona debe elegir la afirmación de cada grupo con la que más se identifique.

La *AHI* se utilizó también para ver si se podía utilizar para medir felicidad en el trabajo. Para esto se les pidió a los participantes cumplimentar el mismo cuestionario pero pensando específicamente en su trabajo.

Satisfaction With Life Scale (SWLS). $\alpha = .86$ reportado en Schiffrin y Nelson (2010). Evalúa la Satisfacción con la vida en general. Consta de cinco ítems que se responden con base en una escala tipo Likert con extremos 6 (completamente de acuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo) (v.g. mi vida está cerca de mi ideal). A esta escala se le eliminó el punto central por los problemas psicométricos que eso implica (Hodge & Gillespie, 2003; Raaijmakers, Hoof, Hart, Verbogt, & Vollebergh, 2000).

Análisis de datos

Con SPSS (v.17) se calculó la correlación entre los resultados del SWLS con los del AHI para revisar la validez convergente. Luego se calculó el Alpha de Cronbach como indicador de su consistencia interna. Finalmente, con Stata (v.12) se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para verificar la estructura de la escala. Este procedimiento de verificación psicométrica es similar al seguido por otros investigadores que han verificado las condiciones de instrumentos que miden felicidad o bienestar subjetivo (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013; Moghnie & Kazarian, 2012; Shepherd et al., 2014).

Resultados

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

| | M | DE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. AHI TRABAJO | 3,56 | 0,54 | - | | | | | | | |
| 2. Pleasant Life Trabajo | 3,57 | 0,68 | ,919** | - | | | | | | |
| 3. Engagement Life Trabajo | 3,39 | 0,54 | ,907** | ,758** | - | | | | | |
| 4. Meaningful Life Trabajo | 3,72 | 0,56 | ,891** | ,712** | ,748** | - | | | | |
| 5. AHI VIDA | 3,72 | 0,54 | ,614** | ,565** | ,538** | ,565** | - | | | |
| 6. Pleasant Life Vida | 3,76 | 0,67 | ,572** | ,602** | ,465** | ,473** | ,906** | - | | |
| 7. Engagement Life Vida | 3,54 | 0,51 | ,551** | ,468** | ,576** | ,477** | ,889** | ,718** | - | |
| 8. Meaningful Life Vida | 3,86 | 0,59 | ,535** | ,447** | ,436** | ,587** | ,897** | ,709** | ,728** | - |
| 9. SWLS | 4,49 | 0,90 | ,425** | ,396** | ,373** | ,395** | ,460** | ,428** | ,397** | ,421** |

Nota: Correlaciones: ** $p < .000$.

Como se puede observar en la Tabla 1, las correlaciones más altas se dan entre el total cada escala (AHI en el Trabajo y AHI en la Vida) y sus respectivas dimensiones. Las que se dan entre AHI en el Trabajo y AHI en la Vida son también altas, pero no tanto como para considerar que se trata del mismo constructo. Esto se sustenta en el comportamiento de las correlaciones entre sus respectivas dimensiones. También se observa que ambas escalas presentan correlaciones altas y significativas con SWLS, lo que aporta evidencia de validez convergente y es similar a lo encontrado en otros estudios (Kaczmarek, Bujacz, & Eid, 2014; Shepherd et al., 2014).

El Cálculo del Alpha de Cronbach como medida de consistencia interna reveló índices superiores a lo indicado como conveniente en la literatura (.70) (Kaplan & Saccuzzo, 2006; Nunnally & Berstein, 1999). Para la escala de Felicidad en la Vida ($\alpha = .921$) y sus dimensiones: Pleasant Life ($\alpha = .854$), Engagement Life ($\alpha =$

.803) y Meaningful Life ($\alpha = .749$). Lo mismo sucedió con Felicidad en el Trabajo ($\alpha = .922$) y sus dimensiones Pleasant Life ($\alpha = .856$), Engagement Life ($\alpha = .820$) y Meaningful Life ($\alpha = .740$). Para el AFC se revisó el ajuste del modelo de tres factores usando la Estimación de Máxima Verosimilitud. La bondad de ajuste se verificó con el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) y con los índices relativos Tucker Lewis Index (TLI) y Comparative Fit Index (CFI). En el RMSEA los valores inferiores a .070 y con probabilidad superior a .050 se consideran aceptables, los otros dos índices lo son si sus valores son superiores a .90 (Jöreskog & Sörbom, 1986).

Los análisis se replicaron limitando la ecuación a un solo factor. Se hizo para ver revisar el efecto del sesgo que puede producirse por la varianza común derivada de la aplicación del mismo método (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2011). En la tabla 2, se presentan dichos resultados.

Tabla 2. Modelos estructurales y bondad de ajuste

| Contexto | Modelo | χ^2 | | gl | RMSEA | | CFI | TLI |
|----------|-------------------|----------|------|----|-------|---|------|-------|
| | | valor | p | | valor | p | | |
| Trabajo | AHI tres factores | 807,682 | ,000 | 75 | ,053 | 1 | ,918 | 0,909 |
| | AHI un factor | 892,218 | ,000 | 72 | ,056 | 1 | ,906 | 0,897 |
| | Diferencia | - 84,536 | - | 3 | -,003 | - | ,012 | ,012 |
| Vida | AHI tres factores | 792,971 | ,000 | 75 | ,052 | 1 | ,916 | 0,907 |
| | AHI un factor | 878,149 | ,000 | 72 | ,056 | 1 | ,904 | 0,894 |
| | Diferencia | -85,178 | - | 3 | -,004 | - | ,012 | ,013 |

Nota: χ^2 = Ji Cuadrado; gl= Grados de Libertad; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; CFI =Comparative Fit Index; TLI = Tucker Lewis Index

En la Tabla 2 se observa que todos los modelos ajustan a los datos (RMSEA < .070, $p > 0.05$; CFI y TLI > .90). Sin embargo, los de tres factores muestran un ajuste significativamente mejor que los de un factor, tanto para la Escala de Felicidad en el Trabajo (Delta $\chi^2 = 84.536$, $p < 0.001$) como para la de Felicidad en la Vida (Delta $\chi^2 = 85.178$, $p < 0.001$).

Discusión

El propósito de este estudio fue verificar las condiciones psicométricas de un instrumento que mida felicidad en población colombiana trabajadora y revisar si estas se mantenían cuando se les pedía a las personas responder a los mismos ítems pensando en su trabajo.

Como se esperaba se encontraron correlaciones significativas y positivas entre AHI y SWLS ($r = .460$) (Avia & Vázquez, 2011; Kaczmarek et al., 2011; M. Seligman, 2011). Esto constituye evidencia de validez convergente. También se encontró una relación alta y significativa entre AHI en el Trabajo y AHI Vida ($r = .572$), lo cual también se esperaba por el alto impacto que tiene el trabajo en la vida de las personas (Aguilar & Rentería, 2009). Sin embargo, las correlaciones entre las dimensiones de estas subescalas fueron más bajas (Pleasant Life Trabajo Vs Engagement Life Vida y Meaningful Life Vida $r = .468$ y $.447$,

respectivamente; Engagement Life Trabajo Vs Pleasant Life Vida y Meaningful Life Vida $r = .465$ y $.436$ respectivamente; Meaningful Life Trabajo Vs Pleasant Life Vida y Engagement Life Vida $r = .473$ y $.477$ respectivamente), lo que permite hablar de constructos relacionados pero diferentes. También se encontró un nivel de consistencia interna alto. Esta es similar a la reportada en el estudio de Shepherd (2014) ($\alpha = .92$).

Los AFC mostraron que los modelos de tres factores ajustan mejor a los datos que los de un solo factor. Lo que indica que la teoría acerca de que la felicidad está integrada por tres dimensiones recibe soporte. Además señala que la medición no se vio afectada por la varianza común del método. Se confirma que el instrumento mide con precisión las tres dimensiones de felicidad contempladas. Esto se da tanto en la medición de la Felicidad en la Vida como en la medición de Felicidad en el Trabajo.

Estos hallazgos son importantes pues la posibilidad de medir la felicidad de manera válida y confiable da un impulso a la psicología positiva en la medida que se puede tener una aproximación científica a conceptos relevantes para la investigación (Alarcón, 2006; Avia & Vázquez, 2011; Diener et al., 1999; Lyubomirsky & Lepper, 1999).

Lo anterior señala que la investigación ha sido exitosa. Se cuenta entonces con instrumentos con

condiciones psicométricas adecuadas que permiten la medición de los atributos señalados y por tanto su monitoreo. Esto es positivo por cuanto las medidas psicológicas son un soporte a la investigación y a la intervención psicológica, permiten ver cambios y, de esta manera, favorecen la comprensión de los procesos psicológicos y el desarrollo de técnicas de intervención.

Conclusiones y limitaciones

Los análisis realizados permitieron no solo conocer las propiedades psicométricas de los instrumentos, las cuales son adecuadas, sino apreciar su estructura interna. Se pudo constatar que además de medir la felicidad de manera general, también se puede conocer el nivel de algunas de sus dimensiones como el estado de ánimo positivo (pleasant life), el compromiso positivo con la vida (engagement life) y el sentido de vida (meaningful life). Esto favorece una mirada holística del constructo.

Pese a lo anterior se señalan algunas limitaciones del presente estudio. En primer lugar la muestra pudo haber sido más amplia. La mayoría de los casos son solo de una de las ciudades del país (Medellín) por lo que se podría pensar que el instrumento sería solo aplicable allí. Pese a esto varias de las personas que participaron provienen de otras regiones de Colombia. Además, se trató de una muestra suficientemente heterogénea según se pudo constatar en los datos sociodemográficos reportados. Futuros estudios deberán indagar por la invarianza factorial del instrumento, la cual permitirá ver si efectivamente estamos hablando de medidas con aplicabilidad transcultural (Bieda et al., 2016).

También es una limitación el hecho de que las medidas posean sesgo, lo que podría estar asociado con la idea de que las personas se quieren mostrar como más felices y de lo que en verdad son. Sin embargo, esta limitación es típica en la medida de estos atributos (Avia & Vázquez, 2011) y no puede ser adjudicada solo a Colombia pues ha sido

identificada en muchos otros países. Además no puede ser tampoco adjudicada a la homogeneidad de la muestra pues, como se mencionó, esta es altamente heterogénea.

Este trabajo es entonces un aporte importante al desarrollo de la psicología positiva en entornos laborales. Se trata de un avance relevante pues permite contar con un instrumento adecuado y adaptado para población Colombiana Trabajadora pudiendo medir no solo la Felicidad en la Vida sino también la Felicidad en el Trabajo.

Referencias

- Aguilar, M., & Rentería, E. (Eds.). (2009). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Reflexiones y Experiencias de Investigación*. Bogotá: Universidad de Santo Tomas.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99–106.
- Alper Köse, İ. (2015). Psychometric properties of the Orientations to Happiness Scale and measurement invariance between samples of Turkish and Russian university students. *Social Indicators Research*, 122(3), 945–959. <http://doi.org/10.1007/s11205-014-0721-8>
- Arce, C. (2010). *Técnicas de construcción de escalas psicológicas*. (Síntesis, Ed.). Madrid.
- Atherton, J., Graham, E., & Steedman, I. (2010). *The Practices of Happiness*. Routledge. <http://doi.org/10.4324/9780203846902>
- Avia, M., & Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente*. (A. Editorial, Ed.) (2nd ed.). Madrid.
- Bieda, A., Hirschfeld, G., Schönfeld, P., Brailovskaia, J., Zhang, X. C., & Margraf, J. (2016). Universal Happiness? Cross-Cultural Measurement Invariance of Scales Assessing Positive Mental Health. *Psychological Assessment*, June, 1–14. <http://doi.org/10.1037/pas0000353>
- Congreso de la República de Colombia. Ley número 1090 de 2006 (2006).
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *The American Psychologist*, 55(1), 34–43. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. http://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dockray, S., Grant, N., Stone, A. A., Kahneman, D., Wardle, J., & Steptoe, A. (2010). A Comparison of Affect Ratings Obtained with Ecological Momentary Assessment and the Day Reconstruction Method. *Social Indicators Research*, 99(2), 269–283. <http://doi.org/10.1007/s11205-010-9578-7>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2013). The Subjective Happiness Scale: Translation and Preliminary Psychometric Evaluation of a Spanish Version. *Social Indicators Research*, 119, 473–481. <http://doi.org/10.1007/s11205-013-0497-2>
- Fernandez, I. (2016). *Felicidad Organizacional. Cómo construir felicidad en el trabajo*. (G. Zeta, Ed.) (3ed ed.). Chile.
- Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: the Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(66), 1–13. <http://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>
- Hodge, D. R., & Gillespie, D. (2003). Phrase completions: An alternative to likert scales. *Social Work Research*, 27(1), 45–55. <http://doi.org/10.1093/swr/27.1.45>
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1986). LISREL user guide version VI. User Guide, Mooresville: Scientific Software International.
- Kaczmarek, L. D., Bujacz, A., & Eid, M. (2014). Comparative Latent State-Trait Analysis of Satisfaction with Life Measures: The Steen Happiness Index and the Satisfaction with Life Scale. *Journal of Happiness Studies*, 16, 443–453. <http://doi.org/10.1007/s10902-014-9517-4>
- Kaczmarek, L. D., Stanko-Kaczmarek, M., & Dombrowski, S. U. (2011). Adaptation and Validation of the Steen Happiness Index into Polish. *Polish Psychological Bulletin*, 41(3), 98–104. <http://doi.org/10.2478/v10059-010-0013-3>
- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas*. (Thomson, Ed.) (6th ed.). México.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155.
- Moghnie, L., & Kazarian, S. (2012). Subjective Happiness of Lebanese College Youth in Lebanon: Factorial Structure and Invariance of the Arabic Subjective Happiness Scale. *Social Indicators Research*, 109(2), 203–210. <http://doi.org/10.1007/s11205-011-9895-5>
- Moyano, E., Flores, E., & Soromaa, H. (2011). Fiabilidad y validez de constructo del test MUNSH para medir felicidad, en población de adultos mayores chilenos. *Universitas Psychologica*, 10(2), 567–580.
- Nunnally, J., & Berstein, I. (1999). *Teoría Psicométrica*. (McGraw-Hill, Ed.). México.
- Ortega, A., & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Ágora de Salud*, 3, 285–293. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/AgoraSalud.2016.3.30>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychol Assess*, 5(2), 164–172. <http://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pei-shan, L. (2014). More Happy or Less Unhappy? Comparison of the Balanced and Unbalanced Designs for the Response Scale of General Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1407–1423. <http://doi.org/10.1007/s10902-013-9484-1>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2011). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Questionnaire Center | Authentic Happiness. (2016). Retrieved October 25, 2016, from <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/es/testcenter>
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). Healthy, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329–337. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.001>
- Raaijmakers, Q. a W., Hoof, A. Van, Hart, H. 'T, Verbogt, T. F. M. a, & Vollebergh, W. a M. (2000). Adolescents' midpoint responses on Likert-type scale items: neutral or missing values? *International Journal of Public Opinion Research*, 12(2), 208–216.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <http://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Schiffirin, H. H., & Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and

- perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 33–39. <http://doi.org/10.1007/s10902-008-9104-7>
- Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: ZETA.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410–421. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Shepherd, J., Oliver, M., & Schofield, G. (2014). Convergent Validity and Test-Retest Reliability of the Authentic Happiness Inventory in Working Adults. *Social Indicators Research*, 124(3), 1049–1058. <http://doi.org/10.1007/s11205-014-0812-6>
- Spagnoli, P., Caetano, A., & Silva, A. (2012). Psychometric Properties of a Portuguese Version of the Subjective Happiness Scale. *Social Indicators Research*, 105(1), 137–143. <http://doi.org/10.1007/s11205-010-9769-2>
- Tsou, M., & Liu, J. (2001). Happiness and Domain Satisfaction in Taiwan. *Journal of Happiness Studies*, 2(3), 269–288. <http://doi.org/10.1023/A>
- Watson, D., Clark, L. a, & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–70. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Wright, T., Larwood, L., & Denney, P.(2002). The different “faces” of happiness - unhappiness in organizational research: Emotional exhaustion, positive affectivity, negative affectivity, and psychological well-being as correlates of job performance. *Journal of Business and Management*, 8, 109–126.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537. <http://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>