

# Incidencia del apoyo del jefe sobre la felicidad: efecto moderador de la edad<sup>1</sup>

## Andrés Felipe Arango Montoya

Magíster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo  
Universidad San Buenaventura, Colombia  
andres.arangom07@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-8539-5627>

## Luisa Fernanda Jiménez Cardona

Magíster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo  
Universidad San Buenaventura, Colombia  
jimenezcarlu@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0002-0192-2982>

## Elena Margarita Cortina Espitia

Magíster en Desarrollo Humano Organizacional  
Universidad San Buenaventura, Colombia  
elenacortina@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0009-1410-7128>

## Lina Marcela Guevara Bedoya

Magíster en Desarrollo Humano Organizacional  
Universidad San Buenaventura, Colombia  
linaguevara88@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-5802-0536>

Recibido: 11/03/2022  
Evaluado: 07/04/2022  
Aceptado: 22/07/2022

## Resumen

Las percepciones sobre distintas facetas de la organización, tanto formales como informales, pueden tener incidencia en los niveles de bienestar y en la felicidad de los trabajadores. Sin embargo, se desconoce la forma en que variables individuales como la edad pueden moderar esta relación, más ahora que se ha puesto el foco en los grupos generacionales como elemento importante para tener en cuenta en la gestión dentro de los contextos organizacionales. El objetivo de este estudio fue determinar si la edad modera la incidencia del apoyo del jefe sobre la felicidad en el trabajo. Se midieron las variables con los instrumentos F7 y ECO V en 727 participantes de seis empresas de cuatro ciudades de Colombia: Medellín, Bogotá, Cali, Pereira. Los resultados indican que la edad sí presenta un efecto moderador, aunque muy bajo, y que se reduce aún más a medida que la edad avanza.

## Palabras clave:

Felicidad en el trabajo, Apoyo del jefe, Edad, Psicología positiva.

<sup>1</sup> Para citar este artículo: Arango, A., Jiménez, L., Cortina, E., y Guevara, L. (2023). Incidencia del apoyo del jefe sobre la felicidad: efecto moderador de la edad. *Informes Psicológicos*, 23(2), pp. 203-216  
<http://dx.doi.org/10.10000/infpsic.v23n2a01>

# Impact of Supervisor Support on Happiness: Age Moderating Effect

## Abstract

Perceptions of various facets of the organization, both formal and informal, can have an impact on the well-being and happiness levels of employees. However, it is unclear how individual variables such as age may moderate this relationship, especially considering the increasing focus on generational groups as an important element to consider in management within organizational contexts. The objective of this study was to determine if age moderates the impact of supervisor support on happiness at work. The variables were measured using the F7 and ECO V instruments in 727 participants from six companies in four cities in Colombia: Medellín, Bogotá, Cali, and Pereira. The results indicate that age does have a moderating effect, albeit a very low one, and this effect diminishes further as age advances.

---

Keywords:

Happiness at Work, Supervisor Support, Age, Positive Psychology.

---

# Incidência do apoio do chefe na felicidade: efeito moderador da idade

## Resumo

As percepções sobre diferentes facetas da organização, tanto formais quanto informais, podem ter impacto nos níveis de bem-estar e felicidade dos trabalhadores. No entanto, desconhece-se a forma como variáveis individuais, como a idade, podem moderar essa relação, especialmente considerando o foco crescente em grupos geracionais como um elemento importante a ser considerado na gestão dentro dos contextos organizacionais. O objetivo deste estudo foi determinar se a idade modera a incidência do apoio do chefe na felicidade no trabalho. As variáveis foram medidas com os instrumentos F7 e ECO V em 727 participantes de seis empresas de quatro cidades da Colômbia: Medellín, Bogotá, Cali e Pereira. Os resultados indicam que a idade realmente apresenta um efeito moderador, embora muito baixo, e que esse efeito diminui ainda mais à medida que a idade avança.

---

Palavras-chave:

Felicidade no trabalho, Apoio do chefe, Idade, Psicologia positiva.

---

## Introducción

La psicología positiva ha sido una de las corrientes teóricas que más ha avanzado en la comprensión del concepto de felicidad y específicamente de la felicidad en el trabajo (Salas-Vallina et al., 2018). No obstante, aún existen vacíos y límites difusos entre los conceptos, lo que señala la importancia de seguir estudiando el tema.

Algunas investigaciones se han centrado en explorar los niveles de felicidad de las personas en las áreas familiar y social (Carrillo et al., 2017); otras en estudiar la asociación de la felicidad con variables que pudieran explicarla a nivel organizacional, encontrando relaciones con aspectos como el ingreso económico y el tiempo dedicado al trabajo (Arulappan et al., 2021); y unas más que exploran variables personales como la edad (Laaksonen, 2018). Otros estudios que emplearon variables contextuales, como el tipo de contrato, no encontraron asociación (Sanín et al., 2016). Se halló también un estudio nacional que exploraba los niveles de felicidad en un sector particular de la población trabajadora (Ibáñez-Casadiegos et al., 2021). Vale señalar que, a excepción de este último referente y de los trabajos de Sanín, estos estudios no son realizados mayoritariamente en el contexto laboral, y menos aún, en el colombiano; pero que, además, difieren entre sí, tanto en el soporte teórico como metodológico. Lo anterior da cuenta de dos asuntos: por una parte, existe cierto vacío frente al conocimiento de la felicidad en la población trabajadora colombiana; y, por otra, hay

cierta contradicción frente a la posibilidad de establecer relaciones entre este constructo y otras variables de interés.

Contrario a lo que sucede con el tema de la felicidad, el clima organizacional ha sido ampliamente estudiado (Dávila et al., 2011; Kim y Park, 2020) reconociendo su capacidad de incidencia sobre muchos de los fenómenos laborales (Chirinos et al., 2018; Govea y Zuñiga, 2020; Takahashi et al., 2019). Sin embargo, cuando se refina la búsqueda para indagar la incidencia específica de las variables de liderazgo o jefatura sobre la felicidad en el trabajo, no se encuentran investigaciones recientes que aborden esta relación de manera exclusiva en el contexto colombiano o a partir del análisis de la moderación con otras condiciones. A nivel de Latinoamérica se encontró un estudio donde se analiza de forma general la variable de clima donde se afirma que niveles altos de felicidad organizacional se explican especialmente por trabajos con altos estándares de desempeño y con balance entre vida laboral y familiar (Díaz y Carrasco, 2018). Si bien los modelos de clima suelen incluir muchas variables, en el presente estudio se abordó el apoyo del jefe dado que existe evidencia sobre su incidencia en la calidad total del CO (Toro y Sanín, 2013).

A lo anterior se suma una pregunta vigente en muchos de los contextos organizacionales frente al papel de la edad en la manifestación de ciertos fenómenos psicológicos. Algunos estudios, realizados especialmente en siglo XX, muestran que la edad no tiene efectos sobre la felicidad o que estos suelen ser mucho más complejos de lo que señalan los estudios convencionales (Laaksonen, 2018). Sin embargo,

estudios en otros contextos (Stone et al., 2010) muestran que la edad y la felicidad tienen una representación con un perfil parabólico en forma de U donde sitúa el primer pico de la U en las edades de 18-21 años y el segundo empieza a tener su punto de ascenso en la edad de 54-57, llegando a su punto más alto en la edad de 82-85 (Stone et al., 2010). Estudios similares señalan el punto más alto a los 29 y el otro después de los 50 (Vera-Villarreal et al., 2012). Otras investigaciones indican que la felicidad no tiene una tendencia en forma de U, sino que se representa de forma ascendente, mostrando que los más jóvenes expresan mayor desdicha frente a las generaciones más adultas (Segura y Gil, 2016).

La pregunta por la edad y por la forma en que esta puede relacionarse con variables como bienestar o desempeño en los contextos organizacionales cobra mayor relevancia en tanto que desde hace algunos años, en un mismo equipo, confluyen personas de grupos generacionales muy distintos (Castilla et al., 2016), y lograr un equilibrio entre estas experiencias profesionales tan diferentes se ha convertido en una tarea retadora (Guevara y Fernández, 2017) más la variable Work Engagement conceptualizada por Schaufeli y Salanova (2009). Estas dinámicas pueden estar mediadas por diferentes factores tales como eventos históricos, vivencias propias o experiencias laborales o sociales que afectan la psicología de los grupos y desencadenan rasgos típicos de cada generación (Díaz-Sarmiento et al., 2017).

De acuerdo con lo expuesto, la pregunta de investigación que se pretende responder es: ¿Cuál es el efecto moderador de la edad, en la posible relación

de incidencia que tiene la percepción del apoyo del jefe sobre la felicidad en el trabajo?

## Apoyo del jefe

La variable de *apoyo del jefe*, tal y como se define en este proyecto, es comprendida como la percepción que se tiene sobre el respaldo, el estímulo y las posibilidades de participación que se brindan en un equipo de trabajo (López y Meneghel, 2017). Cabe resaltar que para que se dé con éxito este apoyo y la capacidad de influencia es importante un buen manejo emocional por parte de los jefes y la presencia de actividades orientadas al manejo de asuntos de las personas, sus percepciones compartidas, conflictos, satisfacción, motivación (Caruso et al., 2016; Mayer et al., 2018).

## Felicidad en el trabajo

Uno de los clásicos abordajes del tema corresponde a la diferenciación entre los conceptos de eudaimonía y hedonismo. El primero se refiere a la tendencia ética que sostiene que la felicidad va unida a la búsqueda del bien, la virtud moral y una reflexión sobre la vida en su conjunto, por lo cual no puede ser un sentimiento efímero (Robinson et al., 2012). La eudaimonía se basa en el desarrollo personal, el alcance de metas y propósitos, la presencia del esfuerzo y la motivación y la consecución de la felicidad a largo plazo (Kashdan et al., 2008). Por su parte, el hedonismo concibe la

felicidad como la alegría que se experimenta a la hora de realizar actividades que generan algún grado de placer, con el fin último de hallar sensaciones inmediatas y agradables y evitar el malestar (Robinson et al., 2012). La felicidad abordada en esta investigación, en lugar de acogerse a alguna de estas dos posturas, retoma los aportes de la psicología positiva, la cual, aunque definida por otros autores, puede entenderse como una integración de lo hedónico y lo eudaimónico (Flores-Kanter et al., 2018).

El concepto de felicidad es definido por Seligman (2019), de acuerdo con su modelo PERMA, como el estado caracterizado por la presencia de emociones positivas, el *engagement* sentido, las relaciones favorables y el logro. Este concepto es trasladado al contexto laboral por Sanín et al. (2019) a partir de las tres primeras dimensiones que confirmaban el modelo inicial de Seligman. La posición de estos autores coincide con otras perspectivas desde las cuales la felicidad se explica por tres factores: una predisposición genética, acciones de las personas por alcanzar la felicidad y las circunstancias que las rodean (Lyubomirsky, 2001).

## Método

El diseño es transversal con un alcance explicativo en la medida en que se modelan relaciones entre las variables y se propone una moderación, es decir, se analiza una variable predictiva y otra que podría afectar la relación planteada (Ato et al., 2013).

## Participantes

Se encuestó a un total de 727 personas, de las cuales el 58,4% fue mujeres. Los participantes se encontraban vinculados a seis empresas privadas de diferentes sectores económicos: bienes y servicios con un 74% e industria con un 26%. Estas empresas están ubicadas en diferentes regiones de Colombia (Antioquia, Bogotá, Cali, Pereira), siendo Medellín el lugar donde se concentra el mayor porcentaje de los encuestados con un 75,4%.

El rango de edad de los encuestados está entre los 21 y 60 años y su nivel educativo va desde bachillerato hasta el posgrado, aunque el 67% poseían estudios profesionales o de mayor nivel. Solo el 23,5% de la muestra tenía personal a cargo.

## Instrumentos

*Felicidad en el trabajo*: se utilizó la escala F-7 en su forma A, validada para población colombiana. Vale aclarar que se hizo uso solamente de los diez ítems que miden específicamente la felicidad en el trabajo, omitiendo aquellos que evalúan la felicidad en la vida en general. De acuerdo con la validación previa del instrumento, estos ítems explican un 68,54% del total de la varianza, calculada el método de extracción de factorización por ejes principales y rotación promax, y se agrupan en sus respectivos factores con pesos por encima de 0.39 (Guevara et al., 2022). Al verificar la validez a través del mismo método, con la muestra empleada en este estudio se encuentra que se explica un 51% de la varianza con

pesos factoriales por encima de 0.49 en el factor que, en efecto, le corresponde al ítem. En la tabla 1 se describen algunas características del instrumento tanto

en su proceso de diseño y validación original como en la muestra utilizada en este estudio.

*Tabla 1.*  
Características del instrumento F-7

Dimensiones	Fiabilidad (1)	Fiabilidad (2)	No. de ítems	Ejemplo de ítem
Experimentación de emociones positivas	.83	.8	4	(En mi trabajo...) La mayor parte del tiempo me siento contento
Gratificación	.74	.73	3	(En mi trabajo...) Me permiten el desarrollo de mis habilidades
Sentido	.78	.75	3	(En mi trabajo...) Tengo un propósito claro
Felicidad en el trabajo	.885	.87	10	

Nota: (1) Muestra del estudio de validación; (2) Muestra de este estudio.

Fuente: Elaboración propia.

*Clima organizacional:* se empleó el cuestionario ECO. Aunque su versión IV presenta excelentes indicadores de calidad psicométrica, para este estudio se empleó la versión reducida ECO-V, que evalúa diez dimensiones a partir de cuarenta ítems (de los cuales, diez son de control, por lo que no hacen parte de la puntuación) que se responden en una escala Likert de 4 puntos siendo el máximo valor completamente de acuerdo y el menor completamente en desacuerdo. La validación de esta versión se hizo con 43897 casos de setenta empresas y siete países. El proceso de validación de la prueba se hizo a partir de un análisis factorial con el método de extracción de

ejes principales y rotación promax, con el que se demostró que las diez dimensiones explican un total del 55,1% de la varianza total. La fiabilidad del instrumento, calculada con el método Alpha de Cronbach, es de 0.82 (Guevara y Londoño, 2017). Sin embargo, en este estudio, en la fase de análisis de datos se hizo uso solamente de los ítems correspondientes a la variable de *apoyo del jefe*.

La tabla 2 señala algunas características del instrumento, tanto en su proceso de diseño y validación original como en la muestra utilizada en este estudio.

Tabla 2.  
Características del instrumento ECO

Dimensiones	Fiabilidad (1)	Fiabilidad (2)	No. de ítems	Ejemplo de ítem
Apoyo del jefe	.88	.87	3	Aquí el jefe responde a las sugerencias de trabajo que uno le presenta.

Nota: (1) Muestra del estudio de validación; (2) Muestra de este estudio.

Fuente: Elaboración propia.

## Procedimiento

Los datos empleados en este estudio fueron proporcionados por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (CINCEL), el cual, previa revisión del proyecto por parte de su comité científico, aprobó el uso de estos. La información se recopiló durante tres meses en las empresas que previamente contrataron los diagnósticos de clima organizacional y felicidad laboral. La aplicación de las encuestas se hizo de manera 100% virtual, a través de la plataforma SurveyMonkey. Tanto las empresas como los encuestados dieron el consentimiento para que los datos fueran utilizados en la investigación. Además, antes del análisis, se anonimizaron los casos para guardar la confidencialidad de los participantes.

## Análisis de datos

Se trabajó con un modelo de moderación con la variable *apoyo del jefe* como independiente, la *felicidad* como dependiente y la *edad* como moderadora. Para este análisis se realizó con cada una de las variables la identificación de datos descriptivos generales y se utilizó la correlación de Spearman para eva-

luar la asociación entre ellas. Se utilizó un estadístico no paramétrico dado que interviene en el análisis una variable en escala ordinal, en este caso, la edad.

Los análisis descriptivos, de correlación y de regresión se realizaron en el SPSS v.24. Para la moderación se utilizó el *process*. En el análisis de regresión, se estimó la capacidad de predicción de cada una de las variables sobre la dependiente a partir de los coeficientes de determinación ( $r^2$ ,  $p < .01$ ). Aunque cada modelo tenía una sola variable independiente, se corrió un análisis con las dos independientes y la moderadora para identificar si había colinealidad entre las variables.

Para calcular los efectos de interacción el *process* arroja nuevamente los estadísticos de los modelos, pero esta vez incluyendo tanto la variable independiente como la moderadora en el cálculo del  $r^2$ . En cuanto al efecto de interacción, se realizó el cálculo revisando los coeficientes no estandarizados y la significancia del cambio en el  $r^2$ . Se analizaron también los distintos coeficientes y la significancia en tres niveles de la variable moderadora, los cuales corresponden a rangos de edad, es decir, 3 grupos de edad diferenciados.

Dado que todos los instrumentos eran de autoinforme, se utilizó la prue-

ba de un factor de Harman para verificar que no exista sesgo de varianza común.

tamiento Organizacional (CINCEL), el cual dio su visto bueno para el desarrollo del proyecto.

## Consideraciones éticas

En este trabajo se garantizó la confidencialidad de la información, el estricto cumplimiento de los aspectos éticos y el manejo de los datos obtenidos bajo la supervisión y aval del comité científico del Centro de Investigación en Compor-

## Resultados

La tabla 3 muestra los datos descriptivos de cada una de las variables del estudio evidenciando correlaciones positivas y significativas entre ellas.

Tabla 3.  
Datos descriptivos y correlaciones

		Mínimo	Máximo	M	DE	1	2
1	Apoyo del jefe	6.00	24.00	19.25	4.68	-	
2	Felicidad en el trabajo	1.33	4.00	3.59	.38	.528**	-
3	Rangos de edad	(21 a 25 años)	(56 a 60 años)	4.52	1.85	.101**	.184**

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar,  $p < 0.01$ .

Fuente: Elaboración propia.

Los análisis iniciales de regresión estadística probaron la capacidad de predicción de la variable independiente sobre la dependiente (*felicidad en el trabajo*). Se encontró que el apoyo del jefe tiene potencial para determinar la felicidad de forma significativa (*apoyo del jefe*  $r^2 = .23$ ;  $p < .01$ ). Es decir, cuando existe una mejor percepción respecto a esta condición, evaluada en el clima organizacional, se incrementan los niveles

de felicidad en el trabajo (ver tabla 4). Lo mismo sucede al analizar la incidencia de la variable de edad como independiente ( $r^2 = .03$ ;  $p < .01$ ), aunque en este caso el tamaño del efecto se considera bajo. Al introducir las tres variables como independientes en un solo modelo, en aras de analizar la colinealidad, se encontró que el factor de inflación de la varianza no superaba el 1.3.



**Tabla 4.**  
Modelos de regresión lineal simple

Modelo	Variables independientes	R	r2	p	F
1	Apoyo del jefe	.482	.232	.000	216.26
2	Edad	.174	.030	.000	22.58

Nota: R=coeficiente de correlación; r2= coeficiente de determinación; p= significancia; F= estadístico de Fisher.

Fuente: Elaboración propia.

Al calcular los coeficientes de determinación incluyendo en el modelo 1 la variable moderadora, se observa que se mantiene la significancia de la relación (ver Tabla 5).

( $p < 0.01$ ); sin embargo, el tamaño de este es bajo y cambia el signo de la relación. Es decir, a medida que aumenta el rango de edad, el efecto de la variable independiente sobre la dependiente disminuye (ver tabla 6).

El efecto de interacción entre las variables es estadísticamente significativo

**Tabla 5.**  
Modelos de regresión múltiple

Modelo	R	r2	Error	F	gl1	gl2	p
3 Apoyo organizacional y edad	.5440	.297	.1025	100.3572	3	713	0.00

Nota: R=coeficiente de correlación; r2= coeficiente de determinación; F= estadístico de Fisher; gl1 y 2= grados de libertad; p= Significancia estadística.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 6.**  
Efecto de interacción con la variable moderadora

	Coefficientes	Cambio del R2	F	gl1	gl2	p	Límite inferior	Límite superior
Apoyo del jefe * edad	-.0006	.0072	7.3286	1	713	.0069	-.0011	-.0002

Nota: F= estadístico de Fisher; gl= grados de libertad; p= significancia estadística.

Fuente: Elaboración propia.

Se revisó si el efecto de interacción se producía en distintos niveles de la variable moderadora. Al respecto se en-

contró que, aunque la moderación es significativa, el efecto se reduce a medida que aumenta la edad (ver tabla 7).

Tabla 7.

Moderación de los distintos niveles de edad en la relación entre el apoyo del jefe y la felicidad

Edad	Effect	Se	T	p	Límite inferior	Límite superior
Rango 1	.0077	.0005	14.5089	0	.0067	.0088
Rango 2	.0071	.0004	16.3836	0	.0062	.0079
Rango 3	.0052	.0007	6.9121	0	.0037	.0067

Nota: M: Se= error estándar; T de Student; p=Significancia estadística.

Fuente: Elaboración propia.

A fin de verificar que los datos estuviesen libres del sesgo de varianza común, se empleó el método de un factor de Harman (Cernas-Ortiz et al., 2017). Si bien otros métodos son más robustos, no se consideraron necesarios en tanto se encontró que, pese a la poca cantidad de variables introducidas, el análisis exploratorio muestra un total de cuatro factores, y el primero de ellos explica solo un 39% del total de la varianza.

## Discusión

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar el efecto moderador de la edad, en la posible relación de incidencia que tiene la percepción del apoyo del jefe sobre la felicidad en el trabajo. Ante esto, los resultados del estudio muestran que el efecto moderador se da, aunque de forma muy baja, y que se reduce aún más a medida que la edad avanza. Estos hallazgos podrían explicarse a partir de lo encontrado en otros estudios que han señalado que los adultos mayores regulan mejor sus emociones y aprenden a maximizar los efectos positivos y a minimizar los efectos negativos propios de la edad

(Carrillo-García et al., 2013). De allí puede deducirse que las personas mayores son más estables y responsables de su propia felicidad y por tanto los factores externos y organizacionales suelen tener menos incidencia.

Es posible considerar que esta moderación va perdiendo su fuerza a medida que aumenta la edad por el hecho de que en las últimas etapas de la vida laboral las personas pueden atribuir menos relevancia a las actuaciones de los jefes o de la propia organización. Las percepciones previamente construidas son mucho más estables y, en esa medida, las variaciones en estas tienen menos incidencia sobre otros fenómenos.

Los resultados de esta investigación coinciden con otros estudios realizados durante el siglo XX, en donde se reporta que la edad no es una variable de alto impacto al estudiar fenómenos como la felicidad. Aunque muchos de los estudios reportan una relación en U entre las dos variables mencionadas (Segura y Gil, 2016; Singh y Aggarwal, 2018; Vera-Villarreal et al., 2012), el tamaño del efecto suele ser bajo, es decir, son otros los factores los que podrían explicar en mayor medida las variaciones en la experimentación de emociones positivas,

la gratificación y el sentido. En esta misma vía existen diversos estudios que señalan que aspectos demográficos, entre ellos la edad, no afectan de manera sustancial la felicidad, mientras que otros factores como el bienestar psicológico, la situación laboral, la autoaceptación, el propósito, las relaciones positivas, entre otros, sí la afectan (Castilla et al., 2016; López y Fierro, 2016).

De lo anterior se puede concluir que si el interés de las organizaciones está orientado a generar respuestas a favor de la felicidad en el trabajo, se deben identificar y fortalecer estrategias o prácticas organizacionales desde variables como apoyo del jefe que, según se ha evidenciado, tienen el potencial para incidir en la felicidad laboral. Entre mejores sean las percepciones del respaldo, la participación y el estímulo que brindan los jefes, se experimentan mayores niveles de gratificación, sentido y placer en el trabajo. Otros estudios ya habían señalado la importancia de una buena interacción entre los distintos actores de la organización como factor clave para el éxito en el ambiente laboral (Castilla et al., 2016).

En muchas organizaciones el discurso que se presenta va orientado a las nuevas generaciones (Díaz-Sarmiento et al., 2017). Aunque en este estudio se ha reiterado que la edad no es un factor de alto impacto, es importante señalar que adquiere un poco más de relevancia en los primeros años de la vida laboral. Por ende, las organizaciones deben reconocer que las prácticas que realizan, y específicamente la labor de los jefes, tienen un impacto distinto en los diferentes grupos etarios, siendo más sensibles los más jóvenes a dichas prácticas y a las percepciones derivadas de ellas.

## Limitaciones y recomendaciones

Este trabajo investigativo presenta algunas limitaciones que se deben mencionar. En primer lugar, la muestra no es aleatoria, sino focalizada en seis empresas del sector privado distribuidas en el renglón económico de bienes y servicios e industria, lo que deja al margen las empresas públicas y de otros sectores. Sin embargo, se considera que una muestra de 727 empleados puede llegar a tener una buena aceptación a nivel estadístico. Se señala también que toda la información provino de cuestionarios de autorreporte, lo que puede generar redundancia en los cálculos estadísticos; no obstante, dada la pregunta de investigación, era la persona la mejor fuente de información para proveer respuestas sobre las variables estudiadas, pues estas hacían referencia a condiciones individuales.

Esta investigación podría ser replicada en el contexto laboral en diferentes países, para contrastar los análisis arrojados por esta investigación y determinar si se pueden validar en esos contextos. Para futuras investigaciones se pueden incluir otras variables de clima organizacional y analizar de manera específica las dimensiones de felicidad.

# R

## Referencias

- Arulappan, J., Pandarakutty, S. & Valsaraj, B. (2021). Predictors of nurse's happiness: a systematic review. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 313-326.  
<https://doi.org/doi:10.2478/fon-2021-0032>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M., Martínez-Roche, M., y Gómez-García, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320.  
<https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Carrillo, S., Feijóo, M., Gutiérrez, A., Jara, P. y Schellekens, M. (2017). El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115-129. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54624>
- Caruso, D., Mayer, J. & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.  
<https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Castilla, H., Caycho, T., y Ventura-León, J. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. *Actualidades en Psicología*, 30(121), 25-37.  
<https://doi.org/10.15517/ap.v30i121.24366>
- Cernas-Ortiz, D., Mercado, P., y León-Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231730075X>
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Dávila, D., Escobar, A. M., Mulett, L. K., Fernanda, A., y Rodríguez, U. (2011). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicológicos*, 12(2), 105-114.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1512>
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambraño, M., y Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X Y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204.  
<https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Flores-Kanter, P., Muñoz-Navarro, R. y Medrano, L. (2018). Concepciones de la felicidad y su relación con el bienestar subjetivo: un estudio mediante redes semánticas naturales. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 115-130.  
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>

- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/invneg.v13i21.80>
- Guevara, L. y Fernández, L. (2017). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Guevara, L. y Londoño, M. (2017). Evaluación de un Método de Intervención del Clima Organizacional (CO) en una Empresa de Servicios Públicos Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 46-57. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a04>
- Guevara, L., Londoño, M. y Álvarez, S. (2022). Validación del instrumento de estilos de afrontamiento (IDEA-10) en población colombiana. *Tesis Psicológica*, 17(1), 1-26. <https://doi.org/10.37511/tesis.v17n1a7>
- Ibáñez-Casadiegos, E., García Mogollón, J. y Bolívar León, R. (2021). Percepción de la felicidad de los trabajadores de algunos restaurantes de Acodres Capítulo Norte de Santander. *Conocimiento Global*, 6(1), 246-265. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/158>
- Kashdan, T., Biswas-Diener, R., & King, L. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233. <https://doi.org/10.1080/17439760802303044>
- Kim, E. J. & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Laaksonen, S. (2018). A Research Note: Happiness by Age is More Complex than U-Shaped. *Journal of Happiness Studies*, 19(2), 471-482. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9830-1>
- López, J. y Fierro, I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- López, J. y Meneghel, I. (2017). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34. <https://doi.org/10.21772/ripo.v35n1a02>
- Lyubomirsky, S. (2001). Why people happier than others. *American Psychologist*, 56(3), 239-249. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.239>
- Mayer, J., Lortie, B., Panter, A., & Caruso, D. (2018). Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior. *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 539-550. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1455690>
- Robinson, K., Kennedy, N. & Harmon, D. (2012). Happiness: A Review of Evidence Relevant to Occupational Science. *Journal of Occupational Science*, 19(2), 150-164. <https://doi.org/10.1080/14427591.2011.634780>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2018.05.003>

- Sanín, A., López, A., y Gómez, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21.  
<http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/166/158>
- Sanín, A., Salanora, M., y Vera, P. (2019). Satisfacción con la vida: el rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 54-66.  
<http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/221>
- Segura, A. y Gil, J. (2016). Diferencias intergeneracionales en satisfacción y felicidad percibidas, relacionadas con la prosperidad material. *Equidad y Desarrollo*, 25, 11-28.  
<https://doi.org/10.19052/ed.3724>
- Seligman, M. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1-23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Stone, A., Schwartz, J., Broderick, J. & Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(22), 9985-9990.  
<https://doi.org/10.1073/pnas.1003744107>
- Takahashi, L., Baptista, M., Cardoso, H. y Rueda, F. (2019). La asociación entre el Apoyo Organizacional con el Clima organizacional y la Sintomatología Depresiva. *Psicología desde el Caribe*, 36(1), 1-24. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.1.658.4>
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/485>
- Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., Vez, P., Lillo, S., Bello, F., Díaz, N. & López, W. (2012). Money, age and happiness: Association of Subjective wellbeing with socio-demographic variables. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 155-163.  
<https://doi.org/10.14349/RLPV44I2.1039>