

Capítulo 5

Construcción y validación de un instrumento de medición de la felicidad laboral, desempeño laboral y balance vida- trabajo

*Alex Sandra Gutiérrez Macías
Mayra Yesenia Nava Rubio
Juan Benito Vela Reyna*

<https://doi.org/10.61728/AE24001656>



Introducción

En la actualidad, el contexto laboral se encuentra en una constante evolución que trae consigo nuevas y mayores demandas por parte de los trabajadores, por lo que resulta necesario contar con herramientas para evaluar de manera precisa y confiable la felicidad de los empleados, su desempeño y el balance entre la vida y el trabajo. Pese a que pueden encontrarse dentro de la literatura diversas escalas para medir estas variables, resalta la escasez de este tipo de mediciones e instrumentos dentro de un contexto nacional y local, lo que puede dificultar una buena comprensión de la realidad laboral que se vive en las organizaciones y la correcta implementación de prácticas para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Es por ello, que este estudio se enfoca en la construcción y validación de un instrumento de medición partiendo de escalas previamente validadas en otros contextos, lo que se busca es determinar si el contenido es adecuado para la realidad de los trabajadores que son objeto de este estudio o, en su defecto, realizar las adaptaciones necesarias para crear un cuestionario que sea comprensible y consistente en sus respuestas. La relevancia de este análisis radica en la posibilidad de generar un aporte a la literatura y conocimiento de valor para las organizaciones, permitiéndoles comprender mejor las necesidades, motivaciones y expectativas de los trabajadores.

La relación entre la felicidad laboral, el desempeño laboral y el balance vida-trabajo ha quedado demostrada en diversas investigaciones (Wright, 2014; Lyubomirsky et al., 2005). Se ha encontrado que aquellos empleados que presentan una mayor felicidad en el trabajo suelen ser más productivos y creativos, así como tienden a aumentar su nivel de compromiso con la organización. Además, mantener un buen balance entre la vida y el trabajo trae consigo aspectos favorables como la disminución del estrés, mejor salud física y mental y atender de manera efectiva las responsabilidades de los dos roles, lo cual aporta a su bienestar de manera integral y, a su vez, el desempeño laboral.

En este sentido, el diseño y validación de una herramienta para medir la felicidad laboral, el desempeño laboral y el balance vida-trabajo se convierte en un aspecto clave para las organizaciones que están en pro de mejorar el bienestar de sus trabajadores y, a través de ello, su crecimiento y competitividad.

Revisión de la literatura

La revisión de la literatura teórica y empírica es fundamental en la construcción de un instrumento de medición, debido a que proporciona una base para la definición de las variables de estudio permitiendo conceptualizarlas de forma teórica y operativa además de ayudar en el diseño y/o selección de ítems que capturen el fenómeno o problema sujeto de análisis para ser medido.

En el instrumento que se propone, se consideran tres variables relacionadas: felicidad laboral, desempeño laboral y balance vida-trabajo, mismas que se definen a continuación.

Felicidad laboral

Fisher (2010) con sus investigaciones es pionera en conceptualizar la felicidad en un ambiente organizacional y la describe como sentimientos de felicidad hacia el trabajo en sí, las características que abarca el trabajo, así como las de la organización en su conjunto. Además, la felicidad en el trabajo se describe como un constructo que lo abarca todo y que conlleva los rasgos de “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional” de forma intrínseca.

En otras palabras, puede definirse como la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, lo cual exige un compromiso organizativo que implica sentimientos de pertenencia a la organización, que tiene Implicación laboral tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, que exige compromiso individual, compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo, que está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la

satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral (Garzón, 2017).

2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al resultado global o el éxito de una persona en un período de tiempo específico en comparación con los estándares laborales y los objetivos predefinidos (Abualoush et al., 2018; Pawirosumarto et al., 2017). Este se relaciona con las actividades y tareas que los empleados realizan de manera efectiva y eficiente, y también determina la medida en que contribuyen al éxito de la organización.

Por su parte, Koopmans et al., (2013) define el desempeño laboral como los comportamientos y conductas que los trabajadores muestran en la realización de sus funciones, cuyo valor agregado contribuye con el desarrollo y crecimiento de la organización permitiendo la consecución de las metas y objetivos organizacionales establecidos.

Balance vida-trabajo

El equilibrio entre la vida laboral y familiar se fundamenta en cómo las personas perciben su capacidad para mantener una armonía entre los diversos roles que desempeñan en el trabajo y en su vida familiar, así como en el grado de satisfacción que experimentan como resultado de esta gestión (Greenhaus y Beutell, 1985). Los diversos conceptos resaltan la importancia del impacto de uno de los aspectos sobre el otro; que vendría a interpretarse como la intromisión del rol del trabajo en las responsabilidades de la vida personal y la intromisión del rol de la vida (Fisher, 2001).

Quienes experimentan menos conflictos entre su vida laboral y personal, disfrutan de una mayor satisfacción en el trabajo, experimentan menos niveles de estrés y muestran una menor propensión a querer dejar su empleo (Helmle et al. 2014).

Metodología

3.1. Diseño

El diseño corresponde a una investigación con enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014) con un alcance explicativo (Sabino, 2014), en la que se busca analizar la relación y el comportamiento que guardan la felicidad laboral, el balance vida-trabajo, y su repercusión en el desempeño del trabajador, lo cual debe ser susceptible de medición y cuantificación.

3.2. Unidad de análisis

Los participantes de este estudio son trabajadores administrativos y operativos de microempresas manufactureras de Mexicali, Baja California. Para la selección se tomó en consideración a las personas que cumplieron con los siguientes criterios: a) población ocupada económicamente activa, b) remunerada, c) subordinada y d) laborando en micronegocios con establecimiento.

3.3. Instrumento

El instrumento de medición a utilizar para la recolección de los datos es el cuestionario, el cual es comúnmente utilizado en investigaciones cuantitativas, consiste en una serie de preguntas basadas en variables y dimensiones. Además, esta herramienta está vinculada a técnicas como la encuesta y la entrevista (Tafur e Izaguirre, 2015). El cuestionario propone una serie de afirmaciones entre las que los encuestados deben de mostrar su nivel de acuerdo o desacuerdo en una escala de Likert de 5 puntos, en la que 1=totalmente en desacuerdo, 2=parcialmente en desacuerdo, 3=indiferente, 4=parcialmente de acuerdo y 5=totalmente de acuerdo.

3.4. Variables y escalas

Las variables de estudio son la felicidad laboral como variable independiente, desempeño laboral como variable dependiente y el balance vida-trabajo como variable mediadora. Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura científica en relación a las variables mencionadas con el fin de definir operativamente cada una de ellas y determinar sus dimensiones, derivado de esta revisión se han encontrado escalas pertinentes para su medición, lo cual se detalla en la tabla 1.

Es importante mencionar que para cada una de las dimensiones se han utilizado escalas previamente validadas, sin embargo, se ha llevado de nuevo un proceso de validación y confiabilidad a fin de establecer las mejoras y ajustes pertinentes a los ítems planteados de acuerdo al contexto y realidad del objeto de estudio de la presente investigación.

Tabla 1. Variables y escalas de medición

Variable	Dimensión	Ítems	Autor
Felicidad laboral	Satisfacción laboral (S)	6	Schriesheim y Tsui (1980)
	Compromiso individual (C)	17	Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES, Schaufeli et al. 2002)
	Compromiso afectivo organizativo (CAO)	8	Allen y Meyer (1990)
Desempeño laboral	Desempeño de tareas (DTA)	5	Koopmans et al. (2014)
	Desempeño contextual (DCO)	5	
Balance vida - trabajo	Interferencia del trabajo en la vida personal (ITVP)	15	Fisher (2001); Hayman (2005)
	Interferencia de la vida personal en el trabajo (IVPT)	7	
	Percepción de mejora del equilibrio de la vida personal y el trabajo (PMVT)	4	
	Cultura del balance vida personal y trabajo (CBVT)	6	Nitzsche et al. (2014)

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento

Una vez construido el borrador del instrumento con los 73 ítems previamente planteados, el siguiente paso fue realizar la validez del contenido a través del juicio de expertos, lo cual se define como el grado en que un instrumento efectivamente evalúa la variable de interés, según la percepción de expertos en el tema (Hernández et al., 2014).

Para tal fin, se ha consultado a expertos con amplia y reconocida

trayectoria en el diseño, creación y adaptación de instrumentos para la recopilación de datos, y con experiencia significativa en la investigación científica dentro de su especialidad. La revisión fue respaldada por tres especialistas de la Universidad Autónoma de Baja California. Los ítems fueron evaluados en cuatro categorías: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los expertos debían calificar cada ítem según su criterio y experiencia, usando una escala del 1 al 4, donde 1 significa que no cumple el criterio, 2 que lo cumple de manera insuficiente, 3 que lo cumple moderadamente y 4 que lo cumple plenamente. Además, se incluyó una sección para que añadieran observaciones que consideraran necesarias.

Después de la evaluación, se calculó la V de Aiken, un modelo utilizado para validar instrumentos de medición, especialmente en psicometría y evaluación educativa. Este modelo guía el proceso de desarrollo y validación de un instrumento, desde su diseño inicial hasta su aplicación y la interpretación de los resultados (Aiken, 2003). Es importante mencionar que, de acuerdo a la fórmula de la V de Aiken, los valores van de 0 a 1, considerando adecuado cuando estos son superiores a 0.80.

A raíz de los resultados de esta validación y en función de los comentarios aportados por los expertos, se realizaron los ajustes sugeridos, por lo cual se decidió descartar 5 ítems, 2 ítems se intercambiaron en las dimensiones de interferencia del trabajo en la vida personal e interferencia de la vida personal en el trabajo, además se reformularon bajo autoría propia los 4 ítems de la dimensión percepción de mejora pues resultaban repetitivos a los de otras dimensiones y, en el caso del resto de los ítems, se realizaron correcciones de redacción para mejor claridad para la población de estudio.

En la tabla 2 se puede consultar la estructura del instrumento luego de la validación del contenido previamente descrita, la cual fue la versión utilizada como borrador para la aplicación de la prueba piloto, esta versión consta de 71 ítems.

Tabla 2. Estructura cuestionario prueba piloto

Variable	Dimensión	Ítems
Felicidad laboral	Satisfacción laboral (S)	6
	Compromiso individual (C)	15
Desempeño laboral	Compromiso afectivo organizativo (CAO)	7
	Desempeño de tareas (DTA)	5
	Desempeño contextual (DCO)	5
Balance vida - trabajo	Interferencia del trabajo en la vida personal (ITVP)	13
	Interferencia de la vida personal en el trabajo (IVPT)	7
	Percepción de mejora del equilibrio de la vida personal y el trabajo (PMVT)	7
	Cultura del balance vida personal y trabajo (CBVT)	6

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, una vez elaborada la validación del contenido, se procede a realizar el análisis de confiabilidad la cual es definida por Hernández y Mendoza (2018) como la medida en que un instrumento genera resultados consistentes y coherentes, determinando si los diferentes ítems son parte del constructo que se está evaluando.

Para tales efectos, se efectuó la aplicación de la prueba piloto de lo cual Hernández et al., (2014) mencionan que “consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra para probar su pertinencia y eficacia, así como las condiciones de la aplicación y los procedimientos involucrados” (p. 210). La prueba piloto fue aplicada a 36 trabajadores de micro empresas manufactureras de Mexicali, B.C. correspondiente al 10% de la muestra total de la investigación, el procedimiento de aplicación fue tener un primer contacto presencial con las empresas para invitarlas a participar en la investigación, solicitando así acceso a sus trabajadores. Tras obtener la autorización para ingresar a los lugares de trabajo, se llevó a cabo la encuesta de manera presencial utilizando Google Forms

para facilitar y agilizar tanto las respuestas de los encuestados como la recopilación de los datos.

El siguiente paso fue evaluar la consistencia interna del instrumento mediante el análisis del Alfa de Cronbach, el cual se basa en el promedio de las correlaciones entre ítems. Este análisis permite determinar si eliminar un ítem específico mejoraría la fiabilidad del instrumento (Frías, 2019). El Alfa de Cronbach estima la consistencia interna de un grupo de ítems y es adecuado para medir la confiabilidad según Hernández et al. (2014). La confiabilidad se considera justificable con un resultado superior a 0.50, aceptable a partir de 0.75 y muy alta si alcanza 0.90 o más.

Dada la aplicación del pilotaje, con los datos recopilados se realizó en análisis estadístico de la consistencia interna, para lo cual se utilizó el programa Excel para la descarga de los datos y el software SPSS V20 para la estimación del alfa de Cronbach. Los resultados pueden consultarse en el apartado siguiente.

Resultados

Luego de realizar los análisis estadísticos, se obtuvieron los resultados de la prueba de consistencia interna por cada una de las dimensiones, tal como puede consultarse en la tabla 3 los coeficientes del alfa de Cronbach demuestran un alto grado de confiabilidad interna del instrumento, a excepción de la dimensión de Satisfacción laboral que presenta un coeficiente de .707. Por ello se realizó un análisis de los coeficientes por cada ítem en cada una de las dimensiones, a fin de identificar aquellos que representen un problema de consistencia.

Tabla 3. Análisis de confiabilidad para prueba piloto

Variable	Dimensión	Ítems	Alfa De Cronbach
Felicidad laboral	Satisfacción laboral (S)	6	.707
	Compromiso individual (C)	15	.898
	Compromiso afectivo organizativo (CAO)	7	.906
Desempeño laboral	Desempeño de tareas (DTA)	5	.872
	Desempeño contextual (DCO)	5	.914
Balance vida- trabajo	Interferencia del trabajo en la vida personal (ITVP)	13	.945
	Interferencia de la vida en el trabajo (IVPT)	7	.929
	Percepción de mejora del balance vida – trabajo (PMVT)	7	.878
	Cultura balance vida-trabajo (CBVT)	6	.904

Fuente: Elaboración propia.

Se procedió a realizar el análisis específico para cada una de las dimensiones que constituyen el instrumento para establecer la confiabilidad y homogeneidad de cada uno de los ítems, cabe mencionar que, de acuerdo con el análisis de Cronbach, la correlación de ítems con puntaje menor a 0.3 deberían ser eliminados.

Tabla 4. Resultados específicos de confiabilidad de satisfacción laboral

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	17.25	12.079	.659	.591
S2	17.86	12.180	.347	.677
S3	17.53	11.685	.517	.617
S4	18.33	12.057	.399	.657
S5	17.94	11.768	.393	.661
S6	17.47	13.971	.286	.687

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se muestra en los resultados específicos la dimensión queda muy débil al solo contar con 6 ítems y la eliminación de estos no contribuye a la mejora del coeficiente, incluso S6 debe de eliminarse al no presentar una correlación mayor a .300, esto disminuye aún más el coeficiente de confiabilidad, por lo anterior se debe de trabajar en el reforzamiento de esta dimensión revisando en primera instancia la redacción de los ítems actuales, así como la incorporación de otros adicionales para que tenga un mejor soporte.

Tabla 5. Resultados específicos de confiabilidad de compromiso individual

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	48.92	92.479	.796	.881
C2	49.19	92.390	.687	.885
C3	48.75	91.850	.646	.886
C4	48.50	93.800	.639	.887
C5	48.14	104.066	.317	.897
C6	48.69	92.618	.659	.886
C7	49.06	90.683	.759	.882
C8	48.75	89.450	.813	.879
C9	48.08	99.164	.595	.890
C10	48.67	93.200	.649	.886
C11	49.36	99.780	.283	.903
C12	49.17	97.514	.412	.896
C13	48.72	92.149	.717	.884
C14	48.39	100.987	.383	.896
C15	49.50	99.514	.312	.901

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados compromiso individual dimensión muestran que el ítem C11 debe ser eliminado pues presenta una correlación por debajo del .300, al ser eliminado esto ayudaría a mejorar el coeficiente de confiabilidad de esta dimensión.

Tabla 6. Resultados específicos de confiabilidad de compromiso afectivo organizativo

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CAO1	18.58	37.107	.709	.889
CAO2	17.94	36.054	.760	.884
CAO3	18.64	37.037	.540	.911
CAO4	18.19	36.333	.697	.891
CAO5	17.89	36.959	.717	.889
CAO6	17.83	35.629	.742	.885
CAO7	17.92	33.964	.865	.871

Fuente: Elaboración propia.

En relación a los resultados mostrados en la tabla 6 respecto a la confiabilidad de los ítems del compromiso afectivo organizativo, se puede apreciar que estos son favorables en cuanto a la consistencia y correlación entre ellos.

Tabla 7. Resultados específicos de confiabilidad de desempeño de tareas

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DTA1	16.72	9.978	.532	.879
DTA2	16.50	8.543	.792	.818
DTA3	16.89	8.616	.672	.850
DTA4	16.56	8.940	.684	.845
DTA5	16.44	8.883	.818	.815

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Resultados específicos de confiabilidad de desempeño contextual

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DCO1	16.33	11.943	.797	.887
DCO2	16.47	11.628	.817	.883
DCO3	16.58	10.821	.729	.906
DCO4	16.36	12.409	.719	.902
DCO5	16.36	10.866	.842	.876

Fuente: Elaboración propia.

Los ítems de la variable desempeño laboral bajo sus 2 dimensiones: desempeño de tareas (tabla 7) y desempeño contextual (tabla 8) muestran una consistencia interna y correlaciones adecuadas para ser aplicados en su totalidad.

Tabla 9. Resultados específicos de confiabilidad de interferencia del trabajo en la vida personal

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITVP1	35.61	198.302	.598	.944
ITVP2	36.06	197.425	.737	.941
ITVP3	36.08	187.564	.820	.938
ITVP4	36.31	192.618	.764	.940
ITVP5	36.00	186.629	.838	.937
ITVP6	36.17	193.343	.677	.942
ITVP7	36.06	193.768	.671	.942
ITVP8	35.67	188.114	.765	.939
ITVP9	36.25	192.936	.649	.943
ITVP10	35.75	183.393	.819	.938
ITVP11	35.72	185.292	.761	.940
ITVP12	36.03	188.713	.755	.940
ITVP13	36.31	193.761	.673	.942

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Resultados específicos de confiabilidad de interferencia de la vida en el trabajo

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IVPT1	13.53	40.942	.794	.916
IVPT2	13.56	39.397	.838	.912
IVPT3	13.42	42.021	.693	.926
IVPT4	13.53	42.771	.666	.928
IVPT5	13.64	40.409	.832	.913
IVPT6	13.75	42.764	.744	.921
IVPT7	13.58	39.679	.857	.910

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Resultados específicos de confiabilidad de percepción de mejora del balance vida-trabajo

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PMVT1	20.47	39.971	.415	.891
PMVT2	19.67	38.571	.610	.867
PMVT3	19.92	35.336	.715	.854
PMVT4	19.78	34.006	.815	.840
PMVT5	20.31	36.104	.614	.868
PMVT6	20.22	35.321	.736	.851
PMVT7	19.81	35.304	.748	.849

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Resultados específicos de confiabilidad de cultura balance vida-trabajo

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CBVT1	14.44	32.483	.780	.879
CBVT2	14.61	32.073	.783	.878
CBVT3	14.47	30.428	.774	.879
CBVT4	14.47	30.313	.783	.877
CBVT5	14.83	31.514	.721	.887
CBVT6	13.69	33.704	.577	.908

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las dimensiones que construyen a la variable balance vida-trabajo no presentar problemas de consistencia interna: interferencia del trabajo en la vida personal (tabla 9), interferencia de la vida en el trabajo (tabla 10), percepción de mejora del balance vida-trabajo (tabla 11) y cultura balance vida-trabajo (tabla 12), también se observa que la correlación entre los ítems es adecuada, es así que se puede realizar la aplicación de estos dentro del instrumento en su versión final.

Conclusiones

Los resultados de este estudio indican que, de las nueve dimensiones evaluadas en el instrumento de medición, ocho muestran una consistencia interna adecuada según el Alfa de Cronbach. Esto sugiere que las dimensiones están bien definidas y que los ítems dentro de cada dimensión son coherentes y miden el mismo constructo de manera fiable. Sin embargo, la dimensión de satisfacción laboral presentó una consistencia interna débil, lo que indica que los ítems dentro de esta dimensión no la están midiendo de manera confiable.

Esta discrepancia en la dimensión de satisfacción laboral requiere una revisión y ajustes pertinentes para mejorar su fiabilidad. Se recomienda revisar cada ítem dentro de esta dimensión para identificar posibles

problemas, tales como ítems mal redactados, ambiguos o que no se alinean adecuadamente con el constructo teórico de satisfacción laboral. Es posible que algunos ítems necesiten ser reescritos para mejorar su claridad y precisión, mientras que otros podrían requerir ser eliminados o sustituidos por nuevos ítems que capten mejor los aspectos esenciales de la satisfacción laboral. Además, podría ser útil realizar una nueva ronda de validación con un grupo de expertos en el área para asegurar que los ítems revisados reflejen adecuadamente el constructo que se desea medir. También se sugiere realizar una prueba piloto adicional para evaluar la consistencia interna de la dimensión ajustada antes de aplicar el instrumento final en un estudio más amplio.

El proceso de revisión de literatura, validación y confiabilidad en la construcción de un instrumento de medición es de suma importancia para los trabajos de investigación. Este proceso garantiza que el instrumento no solo sea relevante y basado en el conocimiento teórico existente, sino que también sea capaz de medir con precisión los constructos de interés. La revisión de literatura proporciona el fundamento teórico necesario, la validación asegura que el contenido del instrumento sea adecuado y relevante, y el análisis de confiabilidad verifica que el instrumento produzca resultados consistentes.

Referencias

- Abualoush, S., Bataineh, K., y Alrowwad, A. (2018b). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279-309.
- Aiken, L. R. (2003). V of Aiken. En T. C. Edwards & L. R. Aiken (Eds.), *Test construction: Development and interpretation of achievement tests* (pp. 179-180). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, nº 63.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Ma-*

- nagement Reviews, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270>
- Fisher, G. (2001). Work-personal life balance: A construct development study (Tesis doctoral). Bowling Green State University, Bowling Green, OH.
- Frías, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Obtenido de <http://www.uv.es/friasnav/AlfaCronach.pdf>
- Garzón, M. (2017) Cómo gestionar la felicidad en el trabajo. Revista Ide@s Concyteg, 12 No 161, pp,1-21.
- Greenhaus, J., y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). “Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms”. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S., Beek, A., y de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Lyubomirsky, L., King, L., Diener, E., y Seligman, M. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Science*, 16(6), 395-403. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., y Pfaff, H. (2014). Validation of the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS). *Work* 49(1), 133-142
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P., y Muchtar, M. (2017). “Factors Affecting

- Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia”. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 203-221. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Sabino, C. (2014) El proceso de investigación. *Episteme*
- Schaufeli, W, Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A., (2002): The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92.
- Schriesheim, C. y Tsui, A. (1980). Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions. Paper presented at the Western Academy of Management Meeting, Detroit.
- Tafur, R., e Izaguirre, M. (2015). *Cómo Hacer Un Proyecto De Investigación: Uso De Diagramas, Matrices Y Mapas Conceptuales*. Segunda Edición. ed. Bogotá: Alfaomega, Print.
- Wright, T. (2014). Happiness and job performance: A review and synthesis of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 401-415. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2020-2204/full/html>

