



# Adaptación transcultural y validez factorial de la escala de “soledad laboral” de Wright en población mexicana

*Cross-cultural adaptation and factorial validity of Wright’s scale “loneliness in the workplace” in the Mexican population*

Carlos Arturo Vega Soto<sup>1\*</sup>, Juana Patlán Pérez<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad La Salle, México

<sup>2</sup>Universidad Nacional Autónoma de México, México

Recibido el 2 de mayo de 2023; aceptado el 1 de abril de 2024

Disponible en Internet el: 4 de abril de 2024

## Resumen

Los nuevos esquemas de trabajo, como el home-office, dificultan que los trabajadores establezcan vínculos sociales sólidos, dando lugar a un sentimiento de soledad laboral que impacta tanto en su salud mental y física, como en su desempeño laboral. El objetivo de este trabajo es adaptar transculturalmente y validar la Escala de Soledad Laboral (ESL) de Wright et al. (2006) en población mexicana. Para este fin se efectuó una investigación de enfoque cuantitativo y de tipo instrumental. Se utilizó un proceso de adaptación transcultural de seis pasos para después aplicar la escala a una muestra de 729 trabajadores. Los resultados demuestran que el modelo de dos factores propuesto por la teoría fue contrastado mediante un Análisis Factorial Confirmatorio (GFI=.979; AGFI=.973; CFI=.997; RMSEA=.017) corroborando un ajuste significativo de los datos al modelo, y arrojando niveles óptimos de confiabilidad (Alpha de Cronbach >.90). Se concluye que los resultados confirman la calidad psicométrica de la ESL, considerándola válida y confiable en población mexicana, para medir la soledad laboral por dos factores y 16 reactivos: F1. Soledad emocional laboral (9) y F2. Soledad social laboral (7).

---

\* Autor para correspondencia

Correo electrónico: cavegasmx@gmail.com (C. A. Vega Soto).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5048>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

*Código JEL:* D21, J28, L2, M54, O15

*Palabras clave:* soledad laboral; adaptación transcultural; validez factorial; soledad emocional laboral; soledad social laboral

## **Abstract**

New work schemes, such as home-office, make it difficult for workers to establish solid social ties, giving place to a feeling of workplace loneliness that affects both their mental and physical health, as well as their job performance. This study aims to cross-culturally adapt and validate the Wright et al. (2006) Workplace loneliness scale in the Mexican population. For this purpose, a quantitative and instrumental type of research was carried out. A six-step cross-cultural adaptation process was used and then applied to a sample of 729 workers. The results show that the two-factor model proposed by the theory and by the exploratory factor analysis was contrasted using a Confirmatory Factor Analysis, and its goodness-of-fit indices (GFI=.979; AGFI=.973; CFI=.997; RMSEA=.017) corroborating a significant fit of the data to the model and delivering optimal levels of reliability (Cronbach's Alpha >.90). It is concluded that the results guarantee the psychometric quality of the scale, considering it valid and reliable for the Mexican population to measure Workplace loneliness, composed of two factors and 16 items: F1. Emotional deprivation (9) and F2. Social companionship (7).

*JEL Code:* D21, J28, L2, M54, O15

*Keywords:* loneliness in the workplace; cross-cultural adaptation; factorial validity; emotional deprivation; social companionship

---

## **Introducción**

El estrés laboral representa un problema relevante de salud ocupacional, por lo que ha adquirido trascendencia entre los académicos y las organizaciones para realizar investigaciones dirigidas a identificar el efecto que tiene en la salud física y mental de los trabajadores (Patlán, 2019). De acuerdo con Ghadi (2017), Wright (2005a) y Zhou (2018), el aislamiento y la soledad son causa y consecuencia del estrés en el trabajo; en contraste, las relaciones sociales manifiestan un efecto positivo en la salud del individuo. En palabras de Cohen (2004), “más allá de las percepciones, la recepción real de apoyo también podría desempeñar un papel en la amortiguación del estrés, proporcionando una solución al problema, reduciendo la importancia percibida del problema o proporcionando una distracción del problema” (p. 678).

La soledad en un contexto laboral se debe a diversos factores, como los nuevos modelos de trabajo, destacando el teletrabajo y el home-office, los cuales fueron la respuesta inmediata por parte de las empresas y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19). En palabras de la NOM-037-STPS-2023 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023), el “teletrabajo” se describe como:

Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo en éste, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora y el patrón. (p. 7)

De acuerdo con la encuesta *¿Cómo conciliar el Home con el Office?* (Mucharras y Cano et al., 2020), antes de la pandemia por Covid-19, solamente 51% de los mexicanos encuestados afirmó que su empresa no ofrecía home-office, el 34% trabajaba de manera remota una o dos veces por semana de manera regular, el 5% declaró que sus actividades laborales no le permitían hacer trabajo desde casa y el 10% trabajaba remotamente a tiempo completo de forma regular. Esta misma encuesta arrojó que, a partir de las restricciones por Covid-19, el 68% teletrabaja su jornada completa desde casa, para el 26% es la primera vez que teletrabaja en jornada completa desde casa, el 11% menciona que algunos días/semanas sale a trabajar y otros teletrabaja en casa y el 3% dijo que por la actividad que desempeña sigue laborando presencialmente desde su centro de trabajo. La NOM-035-STPS-2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018) definió “centro de trabajo” como “el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo” (p. 87). Esto es lo que se conoce coloquialmente como una “oficina”. Posteriormente, la NOM-037-STPS-2023 incorporó el concepto de “lugar de trabajo” y lo estableció como el “espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023, p. 16).

Estos datos dejan en evidencia que el home-office pasó de ser una prestación laboral de unos cuantos, a formar un nuevo esquema de trabajo flexible. De acuerdo con Segura (2021), en el reporte *Teletrabajo en México: retos para su implementación* de KPMG México, el 63% de las empresas planean mantener un esquema de teletrabajo después de la pandemia, y 40% considera que entre 26% y 50% de su plantilla se mantendrá en tal modalidad una vez concluida la pandemia. A partir de este último porcentaje, el 91% contempla que los trabajadores seguirán laborando a distancia dos o más días a la semana.

Si bien esta flexibilidad laboral para trabajar remotamente representa un beneficio para los trabajadores y empresas, también reduce sus oportunidades de interacción y relación, generando un aislamiento social y emocional entre los trabajadores y, en consecuencia, un sentimiento de soledad, también social y emocional. No obstante, esta percepción de soledad no está del todo relacionada con el aislamiento de la persona, pues incluso trabajar en una oficina no garantiza tener conexiones significativas con quienes se comparte un centro de trabajo. Seppälä y King (2017) expresaron que la soledad laboral no es únicamente el resultado del aislamiento social, sino también del agotamiento emocional causado por

el estrés laboral o burnout, por lo que no se limita, como anteriormente se pensaba, a personal ejecutivo o con exceso de carga de trabajo. Esto lo convierte en un problema de salud ocupacional que abarca a todas las profesiones y jerarquías a lo largo de la estructura organizacional.

En México, la NOM-035-STPS-2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018) establece a los factores de riesgo psicosocial como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, de estrés grave y de adaptación “derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (p. 87). Aunque la NOM-035 no hace referencia a la soledad en el entorno laboral, ésta se relaciona con el estrés en el trabajo y sus consecuencias, por lo que es mandatorio declarar a la soledad laboral como un factor significativo de riesgo psicosocial.

El reporte Soledad y lugar de trabajo (*Loneliness and the Workplace*, por su nombre en inglés) (Cigna, 2020), el cual se aplicó previo a la pandemia, reveló que, aunque la mayoría de los trabajadores tiene un sentimiento de pertenencia y amistad en su lugar de trabajo, uno de cada tres afirma tener una sensación general de vacío (35%) o de desconexión con los demás (37%) cuando está en el trabajo, y el 39% siente la necesidad de ocultar su verdadero yo cuando va a trabajar. A esto, Escobar (2022) declaró que la falta de interacción entre los trabajadores genera un distanciamiento psicológico debido a que los nuevos modelos de trabajo, como el home-office y la hiperespecialización de tareas, ocasionan que los individuos desconozcan las actividades que desempeñan sus compañeros, restringiendo su interacción y la posibilidad de entablar relaciones sociales laborales significativas. A su vez, González (2022) estudió la soledad en el trabajo como riesgo laboral, y argumentó que la fuerte evolución tecnológica que se vive desde hace décadas está modificando los modelos de trabajo y el entorno donde labora el individuo; desde la manera de vivir y relacionarse, hasta los puestos de trabajo y el desarrollo de las tareas que desempeña.

Aunque constantemente se asocia el incremento del sentimiento de soledad laboral al distanciamiento social impulsado por la pandemia por Covid-19, no se deben descartar otros factores que dificultan que algunos trabajadores establezcan vínculos sociales y emocionales sólidos, y que los conducen a un aislamiento en el ámbito laboral. Al estudiar este tipo de aislamiento, Flinders (1988) postuló dos orientaciones conceptuales. La primera define el aislamiento como una condición laboral, y la segunda lo señala como un estado psicológico del individuo en torno a su ambiente de trabajo. En esta última orientación, el aislamiento depende más de cómo la persona percibe y experimenta la interacción con otras personas, que de la cantidad absoluta de interacción en la que participa.

En un contexto laboral, el aislamiento y la soledad pueden causar un gran estrés psicológico y daños mentales en los trabajadores. La diferencia entre cada uno, analiza Zhou (2018), es que “el aislamiento laboral es un fenómeno objetivo en el entorno social de una organización, mientras que la soledad laboral es un sentimiento subjetivo” (p. 1008). Wright (2009) definió la soledad laboral como

“el distrés causado por la falta percibida de relaciones interpersonales de buena calidad entre los trabajadores en un entorno laboral” (p. 13). Por consiguiente, el objetivo de esta investigación fue adaptar transculturalmente, validar y estimar las propiedades psicométricas de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) en población mexicana, dirigida a medir los dos factores de soledad exhibidos en el contexto laboral: F1. Soledad emocional laboral, y F2. Soledad social laboral.

### *¿Por qué es relevante estudiar la soledad laboral?*

Wahyuni y Muafi (2021) consideran que la soledad laboral no es un fenómeno nuevo, sólo se ha hecho más presente impulsado por la pandemia y el home-office, por lo que no ha sido objeto de investigación, ni teórica ni empíricamente, razón por la que la literatura en español referente a este constructo es escasa. Como premisa para estudiar la soledad es primordial comprender que este sentimiento es subjetivo y varía de una persona a otra, por lo que, desde un contexto laboral, el trabajador no necesita estar solo para sentirse solo, esto dependerá del nivel de apoyo, cercanía y seguridad que cada uno busque en sus relaciones interpersonales (Aytaç, 2015; Jones & Hebb, 2003).

De acuerdo con Benenden Health (2022), los trabajadores pueden sentirse solos en su entorno laboral por múltiples razones: 1) Cambios de vida. Esto puede incluir el inicio de una nueva función, el regreso tras una baja por maternidad o enfermedad, o la proximidad de la jubilación, 2) cultura organizacional. Ésta puede desalentar las relaciones estrechas o dar prioridad a determinadas relaciones sobre otras, 3) falta de inclusión, 4) funciones laborales. Algunos puestos de trabajo requieren más independencia y menos tiempo de trabajo en equipo, 5) tipo de contratación. Los consultores o trabajadores con contratos de corta duración (gig workers, por su denominación en inglés) pueden ser más propensos a sentirse solos, debido a que el corto tiempo de interacción con los demás no les permite establecer relaciones sólidas, y 6) los sentimientos de soledad existentes.

La soledad se asocia con depresión, hostilidad, pesimismo, aislamiento social, distanciamiento y timidez; además de ser concomitante de trastornos más graves, como depresión clínica, personalidad límite y esquizofrenia (Ernst & Cacioppo, 1999). En un contexto laboral, la soledad afecta el bienestar psicológico de los trabajadores llegando a provocarles ansiedad, estrés, impaciencia, indecisión, desesperanza y autoaislamiento (de Jong, 1998; Perlman & Peplau, 1982). Según Jenkins (2022), los trabajadores solitarios tienen siete veces menos probabilidades de estar comprometidos con su trabajo, cinco veces más de faltar al trabajo por estrés o enfermedad, y dos veces más de dejar la empresa.

Para comprender la soledad laboral con mayor precisión, no sólo hay que tener en cuenta la personalidad del trabajador y la forma en que actúa en su entorno laboral, también la forma en que dicho entorno actúa sobre el individuo. La presencia o ausencia de algunas características del entorno puede

conducir al aislamiento emocional y social del trabajador, provocando y perpetuando el sentimiento de soledad laboral.

### *Estudios previos referentes a la soledad en el ámbito laboral*

Slater (1976) consideró que los valores culturales y las instituciones sociales podrían exacerbar la soledad, e identificó que las empresas y escuelas enfatizan el individualismo y el éxito personal a través de la competencia y la independencia, los cuales van en contra de las necesidades humanas básicas de pertenencia, comunidad y compromiso con los demás. De ahí que sea importante conocer las consecuencias del aislamiento y la soledad en el contexto laboral.

Para Marshall et al. (2007), el aislamiento laboral o aislamiento en el trabajo (workplace isolation, por su nombre en inglés), se conceptualiza en un escala con dos factores: 1) Colegas (colleagues), representan la percepción de aislamiento de los compañeros de trabajo cuando la necesidad de interacciones casuales, amistad y camaradería no están cubiertas o satisfechas, y 2) Empresa (company), representa la percepción de aislamiento desde la propia organización cuando no se satisface la necesidad de apoyo laboral, tanto de los supervisores como de la empresa. Esta escala utiliza una escala Likert de 7 puntos, que en palabras de autor “llena un vacío importante en la capacidad de medir adecuadamente el aislamiento en el lugar de trabajo, un fenómeno muy extendido entre los empleados y que refleja en gran medida el entorno laboral actual” (p. 212). Orhan et al. (2016) argumentó que la mayoría de los estudios que relacionan el aislamiento social con la virtualidad se han centrado en las interacciones dentro de un equipo de trabajo. Cuando se estudia el aislamiento, se hace hincapié sobre todo en las interacciones del individuo con sus compañeros, supervisores y miembros del equipo.

En otros estudios, Cubitt y Burt (2002), y Dussault y Thibodeau (1997) modificaron la Escala de Soledad de la UCLA (Russell et al., 1980) para medir la independencia en el lugar de trabajo agregando la afirmación "En el trabajo" al inicio del cuestionario para asegurarse de que los encuestados pensarán en su trabajo mientras lo respondían. Los encuestados valoran en una escala de cuatro puntos hasta qué punto las afirmaciones son descripciones exactas de sí mismos en el trabajo. De igual forma, el reporte Soledad y lugar de trabajo (Cigna, 2020) examinó los sentimientos de soledad entre los participantes formulando preguntas basadas en la escala de Soledad de la UCLA, y creando puntuaciones medias totales de soledad en distintos grupos demográficos para calibrar qué poblaciones son más susceptibles de experimentar sentimientos de soledad. Sus resultados estipulan que cuanto más alta es la puntuación, más solas están las personas.

En otro enfoque, Bell et al. (1990) utilizaron preguntas directas para medir la soledad en la organización, pues su investigación pretendía evaluar la hipótesis de que las personas que tienen éxito en

su trabajo son más propensas a considerarse solas que las personas que tienen menos éxito. De igual forma, González (2022) empleó un cuestionario con preguntas directas para evaluar, de manera preliminar, la existencia o no de soledad en el trabajo, con tal de poder prevenir el posible riesgo que entraña para el bienestar psicosocial de los trabajadores. En este cuestionario se encuentran preguntas como: “¿Está aislado físicamente? (Sí/No)”, “¿El trabajo se realiza de manera grupal o en equipo? (Sí/A veces/Nunca)”, y “¿El ambiente laboral favorece que haya comunicación frecuente de ser necesario? (Sí/No)”.

### *Definición de “soledad”*

La soledad es una experiencia humana común y global con dimensiones emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales. Citando a de Jong et al. (2018):

La soledad es una situación experimentada por el individuo como aquella en la que existe una desagradable o inaceptable calidad de cierto tipo de relaciones. Esto incluye situaciones en las que el número de relaciones existentes es menor de lo que la persona considera deseable o admisible, así como situaciones en las que la intimidad que uno desea no se ha hecho realidad. (p. 485)

En términos psicológicos, existen múltiples definiciones referente a la soledad. Rogers (1970), asumió que la sociedad presiona al individuo para que actúe de formas restringidas y de maneras socialmente aprobadas. Esto conduce a una discrepancia entre el verdadero yo interior y el que se manifiesta a los demás; y la soledad se produce cuando los individuos, habiendo bajado sus defensas para entrar en contacto con su yo interior, es rechazado por los demás. Young (1982) la expresó como la ausencia real o percibida de relaciones sociales satisfactorias que pueden ser acompañadas por manifestaciones de distrés psicológico. Perlman y Peplau (1982) se refirieron a ésta como una experiencia displacentera que ocurre cuando la red de relaciones sociales de un individuo es deficiente. Una persona socialmente sola experimenta aburrimiento y sentimientos de ser socialmente marginal. Por otro lado, de Jong (1998) propuso dos tipos de soledad. La positiva hace referencia al alejamiento voluntario del individuo de sus problemas, y la negativa se asocia con la insatisfacción que resulta de la inferioridad, en comparación con las expectativas de las relaciones entre individuo y entorno.

Para Weiss (1973, 1974), quien es reconocido como el principal investigador de la soledad, este constructo no es sólo la consecuencia de factores personales o situacionales, sino el producto de su efecto combinado. Él planteó la hipótesis de que existen dos tipos distintos de soledad, que en su perspectiva, tienen diferentes antecedentes, respuestas afectivas y sintomatologías propias:

1) Soledad emocional (emotional loneliness, por su nombre en inglés) es el resultado de la falta de un vínculo estrecho, íntimo y afectivo con otra persona, y de amistades insatisfactorias. Sus síntomas, en palabras de Núñez et al. (2022) son: sensación global de soledad o abandono, ansiedad generalizada,

hiperactividad, estado de vigilancia constante, miedo y tendencia a una valoración permanente de la propia vida.

2) Soledad social (social loneliness, por su nombre en inglés) es la respuesta a la falta de amistades satisfactorias y de relaciones sociales donde la persona forme parte de un grupo de amigos donde se compartan intereses y actividades afines, es decir, una persona socialmente sola carece de un sentimiento de comunidad. Los síntomas de este tipo de soledad son: experiencia general de aburrimiento, depresión, falta o pérdida de objetivos, tendencia a la marginalidad, falta de sentido e impulso a buscar la aceptación de los demás (Núñez et al., 2022).

### *Definición de “soledad laboral”*

Para Wright (2009), la soledad laboral, referida inicialmente como “soledad en el lugar de trabajo” o “Loneliness in the Workplace” por su nombre en inglés, se define como “el distrés causado por la falta percibida de relaciones interpersonales de buena calidad entre los trabajadores en un entorno laboral” (p. 13). Posteriormente, Ozcelik y Barsade (2018) conceptualizaron la soledad laboral como la sensación de que no se satisfacen las necesidades sociales en el trabajo.

En palabras de Wright (2009), la diferencia entre “soledad” y “soledad laboral” es que la primera implica una gama más amplia de relaciones, incluyendo una variedad de relaciones interpersonales de la vida cotidiana, pero encauzándose en la relación entre el individuo, amigos y familia; mientras que la segunda se enfoca a las relaciones interpersonales que experimenta el trabajador en su centro de trabajo. Considerando que la soledad es un sentimiento o estado psicológico, y no un rasgo psicológico, ésta se ve fácilmente afectada por la influencia de la situación laboral en la que se desempeña el individuo.

Un primer grupo de autores creen que el sentimiento de soledad laboral coincide, en esencia, con la sensación general de soledad, y su definición se traslada directamente al centro de trabajo o al contexto de cómo labora el individuo (Ayazlar & Güzel, 2014; Erdil & Ertosun, 2011; Lam & Lau, 2012). En este primer grupo, González (2022) definió a la soledad laboral como “la circunstancia de un trabajador en la que se carece (o percibe que carece) de cualquier tipo de compañía o posibilidad de interacción en su puesto y que, cuando el individuo toma conciencia de la misma y la vive de manera negativa, puede constituirse como riesgo psicosocial” (p. 6). En contraste, un segundo grupo de autores se sustentan en las características situacionales del entorno de trabajo, redefiniendo la sensación de soledad laboral, no sólo a un centro de trabajo, sino a un contexto laboral (Silman & Dogan, 2013; Wright, 2005a; Yilmaz, 2011). De este segundo grupo, Wright (2005b) identificó que el sentimiento de soledad laboral “podría ocurrir cuando existe el deseo de un cambio en la calidad de las relaciones sociales en lugar de simplemente el deseo de tener más relaciones” (p. 127).

Siendo así, se asume que existe una sensación de soledad laboral cuando hay diferencias entre las relaciones interpersonales reales del individuo, y aquellas que éste mismo espera encontrar en su contexto laboral, aunado a su falta de capacidad para compensar esta diferencia entre lo real y lo esperado, además de una insuficiente interacción y comunicación interpersonal de buena calidad entre trabajadores en su ambiente laboral.

### *Tipos de soledad laboral*

A partir de la revisión de la literatura influenciada principalmente por Weiss (1973, 1974) y el análisis con expertos en el campo de la psicología organizacional y en Capital humano respecto a los nombres de los factores de la Escala de Soledad Laboral (*Loneliness in the Workplace*, en inglés) de Wright et al. (2006), se decidió hacer una adaptación en los nombres de los tipos de soledad en lugar de una traducción.

El factor 1, originalmente denominado en inglés, “Emotional deprivation”, y que se adaptó a “Privación emocional”, se modificó por “Soledad emocional laboral”. De acuerdo con de Jong y Raadschelders (1982), la privación está vinculada a la naturaleza de las relaciones ausentes, y es fundamental su comprensión para obtener información vinculada con aquellas relaciones que el sujeto considere como relevantes o significativas para él (Montero & Sánchez, 2001). Simultáneamente, el factor 2, cuyo nombre original en inglés es “Social companionship”, en lugar de adaptarse como “Acompañamiento social”, se ajustó por “Soledad social laboral”.

A pesar de que el constructo “acompañamiento” suele ser opuesto al de “soledad”, Rook (1987) estudió la relación entre el apoyo emocional y la soledad, e identificó que el acompañamiento es un concepto central para comprender la soledad. En este sentido, el acompañamiento social se enfoca a las relaciones y conexiones de la persona como estrategia para mitigar la soledad. En opinión de Núñez et al. (2022), los programas formativos de acompañamiento grupal demostraron ser eficaces en la mejora de la empatía y en la reducción de la soledad, evidenciando que la mejora en habilidades empáticas tiene un efecto positivo en el estado de bienestar medido en una menor percepción de soledad.

En consecuencia, al utilizar el constructo "soledad" en lugar de “Privación” y “Acompañamiento” para los dos factores de la Escala de Soledad Laboral, se homologa la soledad como la percepción de una situación desagradable o de inaceptable calidad de cierto tipo de relaciones, pudiendo ser emocional y social. Por lo tanto, los dos tipos de soledad laboral considerados en esta investigación, mismos que funcionaron como factores para la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) son: F1. Soledad emocional laboral y F2. Soledad social laboral.

### *F1. Soledad emocional laboral*

La Soledad emocional laboral se sustenta de la “soledad emocional” descrita por Weiss (1973, 1974), y se define como “la percepción de la calidad emocional de las relaciones en el trabajo.” (Wright et al., 2006, p. 63). Alude a cómo la imposibilidad de conectar emocionalmente con los demás, o de apearse a ellos, puede dar lugar, en los trabajadores, a una serie de resultados indeseables en un contexto laboral, tales como un descenso del comportamiento de ciudadanía organizacional y del desempeño laboral (Lam y Lau, 2012); además de incidir en la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, aunque no necesariamente dentro de un centro de trabajo. Para fines de esta investigación, y a partir de la conceptualización general de Soledad laboral de Wright (2009), se definió a la Soledad emocional laboral como el distrés causado por la ausencia percibida, displacentera e insatisfactoria de relaciones emocionales interpersonales e íntimas significativas entre trabajadores en un contexto laboral.

### *F2. Soledad social laboral*

La Soledad social laboral deriva de la “soledad social” detallada por Weiss (1973, 1974), pero adaptada a un contexto de relaciones sociales en el ámbito laboral. Este factor se define como “la percepción de los aspectos sociales cuantificables de las relaciones personales en el trabajo” (Wright et al., 2006, p. 63), de ahí que se haga referencia a la conexión y el compromiso que se desarrolla con el grupo de personas con las que se trabaja. Se ha identificado que este factor predice positivamente el compromiso organizacional afectivo, y negativamente la intención de buscar un nuevo empleo (Erdil & Ertosun, 2011). También se ha demostrado que predice formas intrínsecas y extrínsecas de satisfacción laboral (Tabancali, 2016). Para fines de esta investigación, y considerando la conceptualización general de Soledad laboral de Wright (2009), se definió a la Soledad social laboral como el distrés causado por la ausencia percibida, displacentera e insatisfactoria de relaciones sociales y redes de apoyo significativas entre trabajadores en un contexto laboral.

## **Metodología**

### *Tipo y diseño de investigación*

Esta investigación es de enfoque cuantitativo y, a juicio de Ato et al. (2013), de tipo instrumental, ya que “se incluyen todos aquellos trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de

medida psicológicos, ya sea de nuevos tests, o de la traducción y adaptación de tests ya existentes” (p. 1042). De este modo, la presente investigación se conforma de dos etapas. La primera se orientó a traducir y adaptar transculturalmente el instrumento, y la segunda se dirigió a estimar las propiedades psicométricas (validez de constructo y confiabilidad) de éste y presentar resultados descriptivos.

### *Población y muestra*

La población se integró por trabajadores de empresas de la Ciudad de México y Estado de México, con un rango de personal ocupado, según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (INEGI, 2022), de 101 a 250 trabajadores. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, en donde los miembros de la población objetivo cumplieron ciertos criterios prácticos: 1) fácil accesibilidad, 2) proximidad geográfica y 3) disponibilidad de participar voluntariamente (Etikan et al., 2016). Referente a los criterios de selección, se incluyó al personal administrativo, mandos medios y jefaturas, con una antigüedad en la empresa mayor tres meses. Se excluyeron gerentes, directivos y personal operativo con menos de tres meses en la empresa.

La muestra de trabajadores de las cuatro empresas se obtuvo durante el 2022, y se conformó por 729 trabajadores del sector servicios. 53.1% son mujeres y 46.9% hombres. En cuanto a la edad, el 24.3% tienen hasta 29 años, 21% de 30 a 36 años, 22.5% entre 37 y 43 años, 23.7% de 44 a 50 años, y 8.5% entre 51 y 58 años. Respecto a la escolaridad, 7.5% de los encuestados tienen carrera técnica, 49.4% licenciatura y 43.1% estudios de posgrado. Del nivel de puesto, 82.3% es personal administrativo, 8.5% mando medio y 5.2% posee una jefatura. Referente a la antigüedad en la empresa, 41.2% cuenta hasta con 5 años, 43.3% de 6 hasta 10 años, y 15.5% llevan entre 11 y 15 años laborando en la organización. De acuerdo con los días de home-office a la semana, 22.9% trabajan cuatro días en casa, 52.1% tres días y 25% 2 días.

### *Descripción del instrumento*

Se utilizó la escala original de Wright et al. (2006) de dos factores: F1. Soledad emocional laboral (Emotional deprivation) y F2. Soledad social laboral (Social companionship). Estos autores reportaron una correlación estadísticamente positiva y significativa ( $r=.63$ ) entre los dos factores del instrumento. La validez de constructo empleó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), en el cual, el valor de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (test KMO) fue de .96, y la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor significativo (Chi-cuadrado aproximado=5190.86,  $df=120$ ,  $p<.001$ ). Los dos factores manifestados tuvieron un porcentaje de varianza explicada acumulada de 61.81%, siendo 53.44% para el factor 1. “Soledad emocional laboral” (9 ítems) y 8.37% para el factor 2. “Soledad social laboral” (7 ítems). Para

el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) se utilizaron ecuaciones estructurales, en donde sus índices de bondad de ajuste con un modelo de dos factores arrojaron un GFI=.87, AGFI=.83, CFI=.93 y un RMSEA=.09. Por último, la confiabilidad por Alpha de Cronbach fue de .93 para el factor 1, y .87 para el factor 2. No se reportó la confiabilidad a nivel global. El instrumento original utilizó una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos, de “1=Totalmente en desacuerdo” a “7=Totalmente de acuerdo”. Sin embargo, para esta investigación se utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos, desde “1=Totalmente en desacuerdo” hasta “5=Totalmente de acuerdo”. Este cambio corresponde a que las empresas involucradas en el estudio siempre utilizan en sus cuestionarios una escala de cinco puntos, por lo que, en conjunto con los responsables de Recursos humanos se decidió mantener dicha escala.

De acuerdo con Dawes (2008), desde el punto de vista de la obtención de datos de un mismo instrumento, no hay cambios significativos entre escalas de cinco, siete y diez puntos. Por lo tanto “son comparables a este respecto para el AFC o los modelos de ecuaciones estructurales” (p. 75).

### *Variables; definición operacional*

Los dos factores considerados en esta investigación, con base en la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) son los siguientes:

#### *F1. Soledad emocional laboral*

Este factor mide los aspectos cualitativos de las relaciones con los compañeros de trabajo, y se compone de 9 ítems. Estos adjuntan palabras clave como sentirse “aislado”, “alienado”, “desconectado”, “abandonado”, “ajeno” y otros conceptos que describen el estar “emocionalmente distante” (Wright, 2005a). Por lo tanto, puntajes altos indican presencia de soledad emocional en el contexto laboral.

#### *F2. Soledad social laboral*

Este factor está asociado con los aspectos cuantitativos de las relaciones con los compañeros de trabajo, y se integra de 7 ítems, los cuales incluyen frases en las que se hace referencia al “no poder compartir”, “no poder pasar tiempo con”, “no ser parte de un grupo”, “no sentirse incluido” y otras frases que describen la falta de un “compañerismo social confiable y abundante”. En consecuencia, puntajes altos indican presencia de soledad social en el contexto laboral.

## *Procedimiento*

Se aplicó el cuestionario a los trabajadores, los cuales, con previo acuerdo de confidencialidad entre las empresas y el investigador, participaron voluntariamente bajo la premisa de que se garantizara su anonimato. Se empleó Google Forms para crear el cuestionario y Google Sheets para almacenar las respuestas. Una vez que se recopilaron todos los datos, se empleó el software Jamovi 2.2.5 y SPSS v.25 para el AFE y el análisis de confiabilidad, y AMOS v.23 para el AFC.

## **Resultados de la primera etapa**

### *Adaptación transcultural del instrumento*

La primera parte de la presente investigación se orientó a adaptar transculturalmente el instrumento. Para cumplir con este propósito, se revisaron los cinco posibles escenarios (véase la Tabla 1) de su aplicación de Guillemín et al. (1993), en donde se examinan las características de la población (cultura, idioma y país) del instrumento original, en comparación con la población en donde se aplicará su versión adaptada. Bajo los criterios de “Semejante” o “Distinto” se determinó el escenario de aplicación, y el tipo de adaptación requerida; siendo el escenario cinco (5) el precisado para la adaptación transcultural de esta investigación.

Tabla 1  
Escenarios de adaptación transcultural

Escenarios de aplicación	Características de la población			Adaptación requerida	
	Cultura	Idioma	País	Idioma	Cultura
1	Semejante	Semejante	Semejante	No requerida	No requerida
2	Distinto	Semejante	Semejante	No requerida	Requerida
3	Distinto	Semejante	Distinto	No requerida	Requerida
4	Distinto	Distinto	Semejante	Requerida	Requerida
5	Distinto	Distinto	Distinto	Requerida	Requerida

Fuente: Elaboración propia a partir de Guillemín et al. (1993).

Por su parte, Arafat et al. (2016) argumentaron que, para adaptar un instrumento se deben considerar los aspectos culturales, idiomáticos, lingüísticos y contextuales relacionados con la población a la cual se aplicará el cuestionario. Bajo estos criterios, la escala original de Soledad laboral de Wright et al. (2006) requirió una adaptación de idioma, cultura y país. Contemplando que el instrumento original

fue realizado en prepandemia, se necesitó un ajuste en el contexto, debido a que la premisa “en el trabajo” (at work, en inglés) aludía a un centro de trabajo, situación que cambió con el teletrabajo y el home-office.

A causa de los criterios anteriores, y de la revisión de la literatura, se identificó que Beaton et al. (2000), Hambleton (2005), y Borsa et al. (2013) coincidieron en cinco pasos en el proceso de adaptación transcultural: 1) traducción del instrumento del idioma de origen al idioma de destino, 2) síntesis de las versiones traducidas, 3) análisis de la versión sintetizada por jueces expertos, 4) traducción inversa y 5) estudio piloto. Adicionalmente, Gjersing et al. (2010), contempló una segunda síntesis de las versiones traducidas previo al estudio piloto, por lo tanto, la adaptación transcultural de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) siguió un proceso con los siguientes seis pasos.

### *1) Traducción del instrumento original al idioma destino*

Lo primero que se consideró al adaptar un instrumento es el idioma y contexto a los cuales será aplicado, razón por la que se debe mantener una coherencia entre la versión adaptada y la original. Por lo tanto, una correcta traducción implica un tratamiento equilibrado de la información lingüística, cultural, contextual y científica (Tanzer, 2005), siendo así que este paso requirió de dos traductores.

### *2) Síntesis de las versiones traducidas*

Este proceso comprende la comparación por parte del investigador de ambas traducciones para valorar sus diferencias semánticas, idiomáticas, conceptuales, lingüísticas y contextuales, con el único propósito de crear una nueva versión sintetizada única (Borsa et al., 2013).

### *3) Traducción inversa*

Se tradujo la nueva versión sintetizada del instrumento al idioma original, lo cual permitió identificar inconsistencias conceptuales entre versiones. Beaton et al. (2000) enfatizaron en que la traducción inversa debe realizarse por dos traductores ajenos al primer paso, y no deben generar una interpretación literal de la versión traducida, de tal manera que al final de este paso se obtuvieron dos versiones del instrumento.

#### *4) Síntesis de las traducciones inversas*

De la misma forma que en el segundo paso (síntesis de las versiones traducidas), se revisaron ambas versiones en búsqueda de posibles discrepancias entre éstas. Al final de este paso se obtuvo una nueva versión única del instrumento.

#### *5) Validez interjueces*

A posteriori, se precisó de un comité de expertos en el campo de estudio para evaluar la nueva versión única del instrumento, el cual se integró por 14 interjueces, habiendo en sus filas psicólogos organizacionales, especialistas en Capital humano, y responsables del área de Recursos humanos. Borsa et al. (2013) señalaron que el papel de estos expertos consiste en revisar la estructura, el diseño, las instrucciones y la adecuación de las expresiones contenidas en el instrumento. Su meta fue revisar y validar cada ítem del instrumento traducido en los pasos anteriores, y calificar su claridad, coherencia y relevancia. Para que el reactivo fuera aceptado, éste debía presentar un acuerdo del 80%. Al final, los 16 reactivos cumplieron con este criterio, por lo que fueron aceptados.

#### *6) Estudio piloto*

En este paso se identificaron conceptos y posibles problemas del instrumento que a los participantes les pudiese dificultar el comprenderlo y responderlo adecuadamente. Para agilizar este paso se trabajó con el departamento de RR.HH. de las empresas y así asegurar, entre los implicados, el acceso al cuestionario en línea y el posterior acercamiento con ellos para recibir retroalimentación de este ejercicio.

A partir de los pasos anteriores se determinó un ajuste en los conceptos en inglés "at work" y "workplace", pues el trabajador asociaba la afirmación "en el trabajo" o "lugar de trabajo", con el espacio físico donde labora, es decir, su centro de trabajo (oficina), situación que se replanteó con el teletrabajo y home-office. Por esta razón, y a pesar de que la traducción del constructo original "Workplace loneliness" y "Loneliness in the Workplace" es "Soledad en el lugar de trabajo", se decidió, a partir de la revisión documental en español y la consulta con expertos en materia organizacional, que la adaptación adecuada sería "Soledad laboral", ya que la palabra "laboral" de acuerdo con la RAE (2024), es perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social; pero sin someterse a un mismo espacio o lugar de trabajo.

Conjuntamente, otro concepto por adecuar fue en el reactivo 2 con “alienated” o “alienado” en español, ya que en el estudio piloto hubo mucha confusión y desconocimiento con esa palabra y su relación con la soledad, de ahí que se modificó por “ajeno”. No obstante, para comprender el nexo entre “alienación” y “soledad”, Wright (2009) argumentó:

Cuando las personas están alienadas sienten que no pertenecen al mundo social. No existe una conexión necesaria entre la alienación que uno experimenta en el trabajo y sus niveles de soledad, y como tales los conceptos son bastante distintos. Sin embargo, al igual que ocurre con la soledad y el aislamiento, la experiencia de una alienación no deseada por parte de los compañeros bien podría conducir a un aumento asociado de los sentimientos de soledad. (p. 14)

Una vez concluidas las adaptaciones requeridas y validadas por los responsables de Recursos humanos de las empresas y el investigador, se dio por terminada la primera etapa; por lo que se estableció que el instrumento es adecuado para los análisis estadísticos, es decir, para su validez de constructo y confiabilidad.

## Resultados de la segunda etapa

Esta sección da a conocer la segunda parte de la investigación dirigida a la validez de constructo del instrumento adaptado transculturalmente y a su confiabilidad. Los resultados se presentan a través de los siguientes análisis estadísticos.

### 1) Estadísticas descriptivas y correlaciones

La Tabla 2 muestra las estadísticas descriptivas y el análisis de correlación producto-momento de Pearson entre los factores de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) en población mexicana.

Tabla 2  
Estadísticas descriptivas y correlaciones de Pearson

Factor	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo	F1	F2
F1	3.486	3.556	3.444	.770	1.111	5.000	1	
F2	3.496	3.571	3.429	.672	1.286	5.000	.352**	1

F1=Soledad emocional laboral; F2=Soledad social laboral. \*\* $p < .001$

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación (2022).

Se observó que sí existe una correlación estadísticamente significativa entre los dos factores de la escala ( $r=.352$ ;  $p<001$ ). En palabras de Jenkins (2022), alguien puede estar en una oficina o centro de trabajo lleno de gente y aun así experimentar soledad. En contraste, un trabajador puede desempeñarse de forma aislada, pero aun así estar comprometido con sus labores y no experimentar un sentimiento de soledad. El sentimiento de soledad emerge cuando el trabajador se desconecta de sus actividades, de la gente con la que trabaja, de la cultura organizacional y de sí mismo.

### *Análisis de validez de constructo de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006)*

La validez de constructo se evaluó, primero, por medio del AFE, en donde el número de factores resultante de este análisis se aproximó al número de dimensiones planteados por Wright et al. (2006). Posteriormente, se ejecutó el AFC empleando ecuaciones estructurales, y diseñando el modelo del constructo con sus dos factores. De acuerdo con Lloret et al. (2014), mientras que el AFE se utiliza para “construir” la teoría, el AFC se aplica para “confirmar” dicha teoría.

### *2) Análisis factorial exploratorio*

La Tabla 3 presenta los resultados obtenidos en el AFE a la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) con el método de análisis de componentes principales y rotación Varimax. El porcentaje de varianza explicada acumulada fue de 66.97%, siendo 38.35% para el factor 1. Soledad emocional laboral, y 28.62% para el factor 2. Soledad social laboral. La prueba KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) reportó un valor de .958, y la prueba de esfericidad de Bartlett destacó un valor significativo (Chi-cuadrado aproximado=7692.688,  $df=120$ ,  $p<.001$ ).

Tabla 3  
 Análisis factorial de los factores de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006)

Reactivos	F1. Soledad emocional laboral	F2. Soledad social laboral	Comunalidades
R1_F1_1	.796	.155	.657
R2_F1_2	.818	.156	.694
R3_F1_3	.811	.120	.673
R4_F1_4	.805	.168	.677
R5_F1_5*	.827	.161	.709
R6_F1_6*	.813	.115	.674

R7_F1_7	.828	.167	.713
R8_F1_8	.823	.142	.698
R9_F1_9	.819	.152	.693
R10_F2_1*	.176	.798	.667
R11_F2_2*	.171	.786	.647
R12_F2_3*	.101	.799	.649
R13_F2_4	.137	.783	.631
R14_F2_5*	.132	.794	.647
R15_F2_6*	.163	.764	.611
R16_F2_7*	.128	.811	.675
% de varianza explicada	38.35%	28.62%	
% de varianza explicada acumulada	38.35%	66.97%	

\*Reactivos inversos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación (2022).

### 3) *Análisis factorial confirmatorio*

Se realizó el AFC de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) adaptada en población mexicana a través de un análisis de ecuaciones estructurales con el método de máxima verosimilitud (Maximum likelihood, por su nombre en inglés). La Tabla 4 presenta sus índices de bondad de ajuste, en donde la estructura factorial confirmatoria de la escala (ver el Anexo A) corroboran un ajuste significativo de los datos al modelo, manifestando 16 reactivos con coeficientes estandarizados superiores a .70, un  $X^2=124.482$ , 103 Grados de libertad (df) y un valor de  $p=.074$ .

Tabla 4

Resultados del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006)

$X^2= 124.482; df=103; p=.074$					
GFI	AGFI	CFI	RMR	SRMR	RMSEA
.979	.973	.997	.015	.0195	.017

Chi-Cuadrada ( $X^2$ ), df=Grados de libertad (Degrees of Freedom), GFI=Índice de ajuste (Goodness of Fit Index), AGFI=Índice ajustado de bondad de ajuste (Adjusted Goodness-of-Fit statistic), CFI=Índice de ajuste comparativo (Comparative Fit Index), RMR=Error cuadrático medio (Root Mean square Residual), SRMR=Error cuadrático medio estandarizado (Standarized Root Mean square Residual), RMSEA=Error de aproximación cuadrático medio (Root Mean Square Error of Approximation).

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación (2022).

Es importante mencionar que el AFE y el AFC se realizaron con la misma muestra (n=729) a pesar de que Fokkema y Greiff (2017) sustentaron que tanto la exploración y la confirmación utilizando los mismos datos arrojan resultados demasiado optimistas y engañosamente significativos. Y en consecuencia, la aplicación de tales procedimientos a conjuntos de datos procedentes de estudios del mundo real también arrojará resultados excesivamente optimistas, por lo que se recomienda dividir en dos la muestra y realizar una validación cruzada. Sin embargo, esta división para realizar el AFE y el AFC conlleva a la reducción del tamaño de la muestra original, y considerando que esta investigación es una adaptación transcultural de una escala ya existente y no la construcción de una escala psicométrica, no se contempló dividir la muestra.

#### 4) *Análisis de confiabilidad de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006)*

De acuerdo con la Tabla 5, la confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach y el Omega de McDonald para el factor 1. “Soledad emocional laboral”, con 9 reactivos, fue de  $\alpha=.943$ , del factor 2. “Soledad social laboral”, con 7 reactivos, de  $\alpha=.909$ , y para la escala global con 16 reactivos de  $\alpha=.922$ .

Tabla 5

Coefficientes de confiabilidad de los factores de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006)

Factores de la Escala de Soledad Laboral	Reactivos	Alpha de Cronbach	Omega de McDonald
F1. Soledad emocional laboral (n=729)	9	$\alpha=.943$	$\omega=.943$
F2. Soledad social laboral (n=729)	7	$\alpha=.909$	$\omega=.909$
Global (n=729)	16	$\alpha=.922$	$\omega=.922$

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación (2022).

Como expresa Hair et al. (2019), “el acuerdo general sobre el límite inferior para el Alpha de Cronbach es de .70, aunque puede bajar a .60 en la investigación exploratoria” (p. 115). Con estos resultados se garantiza que la adaptación transcultural de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) en población mexicana posee niveles adecuados de consistencia interna.

## **Discusión**

Las investigaciones existentes alrededor de la soledad laboral se centran en un diseño transversal. Esto responde a que, como estado psicológico, la soledad es un sentimiento mayormente influenciado por las situaciones o ambientes en la que se desempeña el trabajador (Zhou, 2018). De tal forma que un mismo individuo puede experimentar diferentes grados de soledad durante un periodo corto de tiempo. Desde

esta perspectiva de constante cambio, es de gran importancia teórica y empírica estudiar las oscilaciones internas de la soledad laboral a corto plazo, y que se desarrollen nuevas prácticas organizacionales en beneficio del trabajador y la empresa.

A pesar de que existen diversas escalas y metodologías que permiten medir la soledad en un contexto laboral, para esta investigación fue preponderante la adaptación transcultural de la escala de Wright et al. (2006) por su soporte teórico con Weiss (1973, 1974). De manera que, para cumplir con la primera parte de esta investigación, orientada a su traducción y adaptación transcultural del instrumento, primero fue necesario trabajar en el constructo original “Workplace loneliness” y “Loneliness in the Workplace” cuya traducción literal es “Soledad en el lugar de trabajo”. No obstante, a partir de la revisión documental en español y el diálogo con especialistas en psicología organizacional y en capital humano se decidió que la traducción apropiada sería “Soledad laboral”. Simultáneamente, los nombres en español de los dos factores de la escala se adecuaron como F1. Soledad emocional laboral, originalmente F1. Emotional deprivation, y F2. Soledad social laboral para F2. Social companionship.

Los resultados de la segunda parte de la investigación confirmaron la calidad psicométrica de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) adaptada transculturalmente en población mexicana. En la validez de constructo, presenciando que el tamaño muestral fue de 729 casos, las saturaciones estuvieron por encima de .750, oscilando entre .764 y .828, y el número de ítems por factor fue superior a seis, siendo 9 para “F1. Soledad emocional laboral”, y 7 para “F2. Soledad social laboral”; se puede pronunciar, teniendo en cuenta a Lloret et al. (2014), que se cumplieron las condiciones óptimas para obtener estimaciones precisas de los coeficientes en el AFE. Además, con los índices reportados en el AFC (GFI=.979; AGFI=.973; CFI=.997; RMSEA=.017), se confirmó un ajuste significativo de los datos al modelo, manifestado en 16 reactivos y dos factores; y con los coeficientes de fiabilidad encontrados (Alpha de Cronbach >.90; Omega de McDonald >.90), se puede afirmar que el instrumento adaptado (ver el Anexo B) es adecuado y confiable para su aplicación en trabajadores de habla hispana.

## **Limitaciones**

La principal limitación recae en la muestra y su representatividad, ya que al ser no probabilística por conveniencia, restringe la extrapolación de los resultados alcanzados con la muestra actual (n=729). Sumado a esto, sólo se consideraron empresas con un rango de personal ocupado, según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (INEGI, 2022), de 101 a 250 trabajadores, excluyendo trabajadores de Pymes. Por lo que se recomienda que a futuro se realicen investigaciones con muestras en empresas de diferentes tamaños.

## Conclusiones

Si se retoma la definición de Soledad laboral de Wright (2009) como “el distrés causado por la falta percibida de relaciones interpersonales de buena calidad entre los trabajadores en un entorno laboral” (p. 13), se plantea que, ante el incremento del teletrabajo y el home-office, y por ende, del distanciamiento emocional y social, el sentimiento de soledad laboral entre trabajadores puede aumentar. Aunado a la necesidad de atender los factores de riesgo psicosocial y el teletrabajo establecidos en la NOM-035-STPS-2018 y la NOM-037-STPS-2023, la medición de la Soledad laboral en México es prioritaria. Si bien estas normas no adjuntan dicho concepto, Zhou (2018) revela que la soledad en el trabajador llega a dificultarle la comunicación e interacción efectiva con otros miembros con los que labora, pudiendo provocarle una serie de efectos negativos en su salud mental y física. Además, Bartholomeusz et al. (2021) sostienen que la soledad laboral es un predictor significativo del compromiso laboral del trabajador, ya que, cuando no tiene amigos ni redes sociales significativas para compartir ideas y opiniones, éste se siente desamparado y solo, lo que podría obstaculizar su desempeño a nivel individual, grupal y organizacional.

En consecuencia, se recomienda “llevar a cabo investigaciones diversas para conocer propiedades, posibilidades de uso y sobre todo garantizar que las propuestas de la STPS puedan realmente servir para fines de mejora de vida del trabajador y de la productividad de las empresas” (Uribe et al., 2020, p. 30). La intervención más adecuada para aliviar la soledad de un individuo en su entorno laboral depende de su causa, por lo que se debe cerrar la brecha entre las relaciones interpersonales reales y las deseadas, promoviendo una cultura laboral de inclusión y empatía.

Con las adecuaciones realizadas en la primera etapa contemplando el idioma, cultura, país y contexto, la Escala de Soledad Laboral fue validada por expertos y, posteriormente en la segunda etapa, la escala fue declarada funcional en el estudio piloto a través de la confirmación de sus propiedades psicométricas, declarándose apropiada para su aplicación en futuras investigaciones. Al final, con la ESL adaptada transculturalmente, los académicos y empresas estarán facultados para evaluar, con un alto nivel de objetividad, validez y confiabilidad, la percepción de soledad laboral de trabajadores de habla hispana, aun cuando estos trabajen remotamente o desde su centro de trabajo, además de ampliar las investigaciones teóricas y empíricas sobre soledad laboral, salud ocupacional y riesgos psicosociales.

## Referencias

- Arafat, S., Chowdhury, H., Qusar, M., & Hafez, M. (2016). Cross Cultural Adaptation and Psychometric Validation of Research Instruments: A Methodological Review. *Journal of Behavioral Health*, 5(3), 129-136. <https://doi.org/10.5455/jbh.20160615121755>

- Ato, M., López, J. J., & 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>
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319–325. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2014.04.124>
- Aytaç, S. (2015). Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 1–4. Disponible en: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55763941> (Consultado: 03/01/2023)
- Bartholomeusz, R. A., Dilith, R. P., & Yasaransi, P. M. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Employee Commitment during the COVID-19 Outbreak. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(April), 19–27. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/351273651\\_The\\_Effects\\_of\\_Workplace\\_Loneliness\\_on\\_Employee\\_Commitment\\_during\\_the\\_COVID-19\\_Outbreak](https://www.researchgate.net/publication/351273651_The_Effects_of_Workplace_Loneliness_on_Employee_Commitment_during_the_COVID-19_Outbreak) (Consultado: 09/08/2021)
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Bell, R. A., Roloff, M. E., Van Camp, K., & Karol, S. H. (1990). Is It Lonely at the Top?: Career Success and Personal Relationships. *Journal of Communication*, 40(1), 9–23. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247.x>
- Benenden Health. (2022). Employee Loneliness in the Workplace. Benenden Health. Disponible en: <https://www.benenden.co.uk/be-healthy/work/workplace-loneliness> (Consultado: 14/03/2023)
- Borsa, C. J., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2013). Cross-Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations. *Paideia*, 22(53), 423–432. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/cbRxjMqmbZddKpwywVM8mJv/> (Consultado: 08/01/2023)
- Cigna. (2020). Loneliness and the Workplace: 2020 U.S. Report. 57. Disponible en: <https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/about-us/newsroom/studies-and-reports/combating-loneliness/cigna-2020-loneliness-report.pdf> (Consultado: 14/12/2021)
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676–684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
- Cubitt, S., & Burt, C. (2002). Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 159–169. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2003-07695-003> (Consultado: 27/12/2022)

- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1177/147078530805000106>
- de Jong, G. J., & Raadschelders J. (1982) Types of loneliness. En Peplau and D. Perlman (Eds.) *Loneliness. A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. Wiley & Sons (pp. 105–119) Nueva York.
- de Jong, G. J., (1998). A review of loneliness: Concept and definitions, determinants and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73–80. <https://doi.org/10.1017/S0959259898008090>
- de Jong, G. J., Van, T. T. G., & Dykstra, P. A. (2018). New Ways of Theorizing and Conducting Research in the Field of Loneliness and Social Isolation. In *The Cambridge Handbook of Personal Relationships, Second Edition* (pp. 391–404). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316417867.031>
- Dussault, M., & Thibodeau, S. (1997). Professional Isolation and Performance at Work of School Principals. *Journal of School Leadership*, 7(5), 521–536. <https://doi.org/10.1177/105268469700700505>
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 505–525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8(1), 1–22. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(99\)80008-0](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(99)80008-0)
- Escobar, G. E. (2022). Soledad en el trabajo: qué hay detrás y cómo evitarla. *Acepresa*. Disponible en: <https://www.acepresa.com/sociedad/trabajo/soledad-en-el-trabajo-que-hay-detras-y-como-evitarla/> (Consultado: 12/01/2023)
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Flinders, D. (1988). Teacher Isolation and the New Reform. *Journal of Curriculum and Supervision*, 4(1), 17–29. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ378724> (Consultado: 08/02/2023)
- Fokkema, M., & Greiff, S. (2017). How performing PCA and CFA on the same data equals trouble. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(6), 399–402. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000460>
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81–110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>

- Gjersing, L., Caplehorn, J. R., & Clausen, T. (2010). Cross-cultural adaptation of research instruments: Language, setting, time and statistical considerations. *BMC Medical Research Methodology*, 10(13), 2–10. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-10-13>
- González, R. M. (2022). La soledad en el trabajo como riesgo laboral: identificación y evaluación, Trabajo de fin de Máster, Universitat Politècnica de Catalunya. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/369335> (Consultado: 28/12/2022)
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: Literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12), 1417–1432. [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(93\)90142-N](https://doi.org/10.1016/0895-4356(93)90142-N)
- Hair, J. F., Black, Jr, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. In Pearson New International Edition (8<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, Designs, and Technical Guidelines for Adapting Tests into Multiple Languages and Cultures. En *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 3–38). L. Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410611758-6>
- INEGI. (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. DENU Interactivo 11/2022. Documento metodológico. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://sinegi.page.link/5adf> (Consultado: 13/02/2023)
- Jenkins, R. (2022). What a Workplace Loneliness Expert Wants You to Know About the Emotion. *Entrepreneur*. Disponible en: <https://www.entrepreneur.com/leadership/what-a-workplace-loneliness-expert-wants-you-to-know-about/418947> (Consultado: 13/02/2023)
- Jones, W. H., & Hebb, L. (2003). The experience of loneliness: Objective and subjective factors. *The International Scope Review*, 5(9), 41–68. Disponible en: <https://socialcapital.is/TISR/synopsis/the-experience-of-loneliness-objective-and-subjective-factors/> (Consultado: 03/01/2023)
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Lloret, S. S., Ferreres, T. A., Hernández, B. A., & Tomás Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology and Marketing*, 24(3), 195–223. <https://doi.org/10.1002/mar.20158>

- Montero y López, L. M., & Sánchez, S. J. J. (2001). La soledad como fenómeno psicológico: Un análisis conceptual. *Salud Mental*, 24(1), 19–27. Disponible en: [http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud\\_mental/article/view/841/840](http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/841/840) (Consultado: 29/12/2022)
- Mucharraz y Cano, Y., Debeljuh, P., Bullara, C., & Torresano, M. (2020). Encuesta Regional 2020: ¿Cómo cambió la vida laboral y familiar? Disponible en: [https://barna.edu.do/wp-content/uploads/2017/12/Informe-Encuesta-Home-Office-Regional-2020-RFC\\_compressed-1.pdf](https://barna.edu.do/wp-content/uploads/2017/12/Informe-Encuesta-Home-Office-Regional-2020-RFC_compressed-1.pdf) (Consultado: 08/01/2023)
- Núñez, C., Deza-Santos, F., Taypichuana, C. J., Chirinos, L. M., Gutiérrez, A. S., Delgado, B. R., & Vivanco, L. (2022). Empatía y soledad en el contexto de las profesiones sanitarias: artículo de revisión. *Cuadernos de Bioética*, 33(109), 303–319. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-212919> (Consultado: 29/12/2022)
- Orhan, M. A., Rijnsman, J. B., & van Dijk, G. M. (2016). Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 109–122. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.02.002>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Patlán, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/SUN.35.1.158.72>
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1982). Theoretical Approaches to Loneliness. In *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (1ª ed.). Wiley. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/284634633\\_Theoretical\\_approaches\\_loneliness](https://www.researchgate.net/publication/284634633_Theoretical_approaches_loneliness) (Consultado: 26/12/2022)
- RAE. (2024). *Diccionario de la Real Academia Española*, 23.ª ed., Disponible en: <https://dle.rae.es/laboral> (Consultado: 17/03/2024)
- Rogers, C. R. (1970). *Carl Rogers on encounter groups* (1ª ed.). HarperCollins.
- Rook, K. S. (1987). Social support versus companionship: effects on life stress, loneliness, and evaluations by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1132–1147. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1132>
- Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472–480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.3.472>

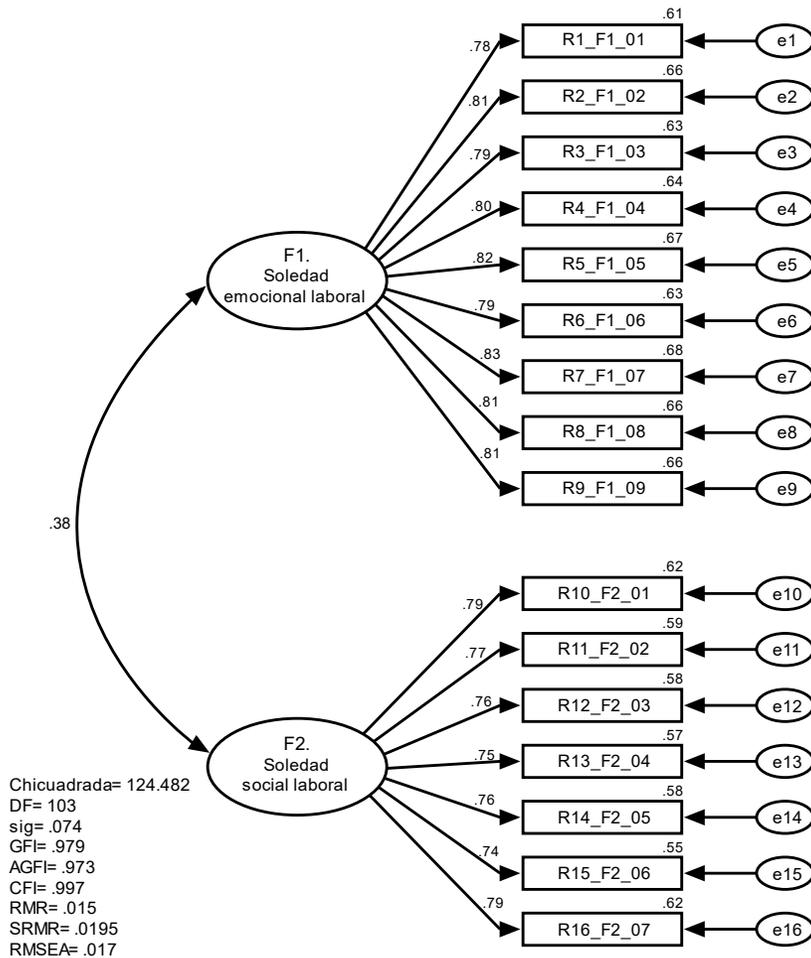
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, noviembre 23). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. Edición Matutina. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018) (Consultado: 27/05/2022)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023, junio 8). Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial de la Federación. Edición Vespertina. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0) (Consultado: 17/03/2024)
- Segura, O. (2021). Teletrabajo en México: retos para su implementación. KPMG México. Disponible en: <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/04/teletrabajo-en-mexico-retos-para-su-implementacion.html> (Consultado: 08/01/2023)
- Seppälä, E., & King, M. (2017). Burnout at Work Isn't Just About Exhaustion. It's Also About Loneliness. *Harvard Business Review*. Disponible en: <https://hbr.org/2017/06/burnout-at-work-isnt-just-about-exhaustion-its-also-about-loneliness> (Consultado: 23/12/2022)
- Silman, F., & Dogan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, e36, 1-6. <https://doi.org/10.1017/SJP.2013.21>
- Slater, P. E. (1976). *The pursuit of loneliness: American culture at the breaking point*. Beacon Press.
- Tabançali, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(66), 263–280. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1149164> (Consultado: 05/02/2023)
- Tanzer, N. K. (2005). Developing Tests for Use in Multiple Languages and Cultures: A Plea for Simultaneous Development. En *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 235–264). L. Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410611758-16>
- Uribe, J. F., Gutiérrez, J. C., & Amézquita, J. A. (2020). Critique on the psychometric properties of a measurement scale for psychosocial risk factors proposed in NOM 035 of the STPS in Mexico. *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-32. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2019.1569>
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 01–16. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V10I4.1212>

- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. MIT Press. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1974-22306-000> (Consultado: 26/12/2022)
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. In *Doing unto Others*. Prentice-Hall.
- Wright, L. S. (2005a). *Loneliness in the Workplace*, Doctoral Dissertation, University of Canterbury. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10092/1368> (Consultado: 08/08/2021)
- Wright, L. S. (2005b). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. En N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, & C. E. J. Härtel (Eds.) *The Effect of Affect in Organizational Settings* (Vol. 1, pp. 123–142). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/s1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/s1746-9791(05)01106-5)
- Wright, L. S. (2009). In a Lonely Place: The Experience of Loneliness in the Workplace. En *Friends and Enemies in Organizations* (1ª ed., pp. 10–31). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9780230248359\\_2](https://doi.org/10.1057/9780230248359_2)
- Wright, L. S., Burt, D. C., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2006-12284-001> (Consultado: 08/08/2021)
- Yilmaz, E. (2011). An investigation of teachers' loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070–5075. Disponible en: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/956497921692> (Consultado: 08/01/2023)
- Young, J. (1982). Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (1ª ed., pp. 379–405). Wiley.
- Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 09(05), 1005–1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>

## **Anexo**

### *Anexo A*

Resultados del AFC de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006) en población mexicana.



### Anexo B

Reactivos de la Escala de Soledad Laboral de Wright et al. (2006), adaptada transculturalmente para población mexicana.

Se utiliza una escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo.

### *Factor 1. Soledad emocional laboral [emotional deprivation]*

1. Con frecuencia me siento abandonado por mis compañeros cuando estoy bajo presión laboral [I often feel abandoned by my co-workers when I am under pressure at work]
2. Con frecuencia me siento ajeno a las personas con las que trabajo [I often feel alienated from my co-workers]
3. Siento que me alejo de las personas con las que trabajo [I feel myself withdrawing from the people I work with]
4. Con frecuencia me siento emocionalmente distante de las personas con las que trabajo [I often feel emotionally distant from the people I work with]
5. Me siento satisfecho con las personas con quien me relaciono laboralmente\* [I feel satisfied with the relationships I have at work]\*
6. Hay un sentimiento de camaradería entre las personas con las que trabajo\* [There is a sense of camaraderie in my workplace]\*
7. Con frecuencia me siento aislado cuando estoy con mis compañeros de trabajo [I often feel isolated when I am with my co-workers]
8. Con frecuencia me siento desconectado de las demás personas con las que trabajo [I often feel disconnected from others at work]
9. Experimento una sensación general de vacío cuando estoy trabajando [I experience a general sense of emptiness when I am at work]

### *Factor 2. Soledad social laboral [social companionship]*

10. Me siento acompañado por las personas con las que trabajo\* [I have social companionship/fellowship at work]\*
11. Me siento incluido en los aspectos sociales del trabajo\* [I feel included in the social aspects of work]\*
12. Si lo necesito, hay alguien del trabajo con quien puedo hablar acerca de mis problemas laborales cotidianos\* [There is someone at work I can talk to about my day to day work problems if I need to]\*
13. No hay personas del trabajo con quien pueda compartir ideas personales si lo quisiera [There is no one at work I can share personal thoughts with if I want to]
14. Si lo quisiera, hay personas del trabajo con los que puedo pasar tiempo en mis descansos\* [I have someone at work I can spend time with on my breaks if I want to]\*

15. Me siento parte de un grupo de amigos entre las que personas con las que trabajo\* [I feel part of a group of friends at work]\*

16. Hay personas con quienes trabajo que se toman el tiempo para escucharme\* [There are people at work who take the trouble to listen to me]\*

Nota: \*Reactivos inversos.