

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 34, 2018, Especial N°

18

Revista de Ciencias Humanas y Sociales
ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385
Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Felicidad laboral y PyMES: Miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto

Moreno-Freites, Zahira¹

¹Docente e Investigadora de la Escuela de Negocios
Universidad del Norte. Barranquilla-Colombia
debenvenutoz@uninorte.edu.co

Castellano, María Isabel²

²Docente e Investigadora de la Escuela de Negocios de la Universidad
del Norte. Barranquilla-Colombia
micastellano@uninorte.edu.co

Trejo, Gertrudis Ziritt³

³Docente e Investigadora de la Escuela de Negocios de la Universidad
del Norte. Barranquilla-Colombia
gziritt@uninorte.edu.co

Silva Guerra, Harold⁴

⁴Docente e Investigadora de la Escuela de Negocios de la Universidad
del Norte. Barranquilla-Colombia
hsilva@uninorte.edu.co

Resumen

El objetivo fue estimar el nivel de prevalencia de felicidad laboral en trabajadores de las PyMES de Barquisimeto- Venezuela. Su fundamento teórico está basado en Diener, 2000, Salas, et.al. 2013, Moreno e Ibarra, 2017a y 2017b. Fue descriptivo de campo, no experimental, transversal. Con quinientos treinta y seis (536) sujetos, entre hombres y mujeres Se aplicó la escala de Salas, et. al. 2013 sobre Felicidad Laboral. Concluyendo que el constructo detonador de la felicidad laboral en estas empresas, es el compromiso individual, dejando abierta la posibilidad de incorporar algunas preguntas de la escala que se asocien con las condiciones socio-económicas de los trabajadores.

Palabras clave: felicidad Laboral, satisfacción laboral, compromiso individual, Pymes.

Job happiness and SMES: Looks from a Latin American conflict in context

Abstract

The objective was to estimate the level of prevalence of job happiness in workers of SMEs in Barquisimeto. Its theoretical basis, Diener, 2000, Salas, et.al. 2013, Moreno and Ibarra, 2017a and 2017b. It was descriptive of field, not experimental, cross. Five hundred and thirty-six subjects (536), between men and women was applied the scale of rooms, et. to the. 2013 work happiness. Concluding that the detonator construct of job happiness in these enterprises, is individual commitment, leaving open the possibility of incorporating some questions from the scale that are associated with the socio-economic conditions of workers.

Keywords: affective commitment, individual commitment, job happiness, job satisfaction.

1. INTRODUCCIÓN

Gran parte de los estudios en el campo empresarial, han versado sobre los índices económicos, como hacerlas más productivas a las empresas o competitivas y realmente las Pequeñas y medianas empresas (en adelante PyME), no son la excepción. Sin embargo, estos indicadores económicos se sustentan en buena parte, en el trabajo de personas, mientras más personas trabajen en pro de alcanzar los objetivos y metas de las empresas, mayor será el rendimiento en materia económica. Es por ello, que la psicología ha generado aportes significativos y se ha colado en este sector empresarial, para dar luces a los gerentes sobre cómo lograr que sus niveles de productividad se

incrementen y para que esto suceda, es fundamental atender y estudiar qué representa el bienestar para los empleados.

En este orden de ideas, la psicología, que desde sus inicios se había dedicado a tratar los comportamientos o patologías negativas de las personas, dio un giro sustantivo durante los años noventa, de la mano de quien se ha ganado el calificativo de padre de la psicología positiva, el Dr. Martín Seligman, este junto con un equipo de la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés) promovió el estudio, desde los espacios de la academia y la investigación, sobre las actitudes positivas de las personas, a la cual llamó Psicología positiva, con eje central en el bienestar subjetivo.

Son muchas, las investigaciones que a partir de ese momento se han desarrollado y han dado luces para entender el comportamiento de las personas ante momentos de crisis, tales como pérdidas de un ser querido, fracasos matrimoniales, fracasos financieros, fracaso empresarial, enfermedades terminales y pare de contar. Entre estos estudios, destacan los relacionados con Martín Seligman, (2000, 2003, 2005, 2014, 2016) padre de esta corriente, así como sus colaboradores, han profundizado en el estudio de las emociones positivas, con una rigurosidad y visión científica, que ha impactado en otras disciplinas, logrando que tomen en cuenta los avances, técnicas y teoría sobre la psicología positiva, como es el caso del sector empresarial que agrupa en su seno una diversidad de personas con disimiles comportamientos.

Por tanto, desde la perspectiva de la gerencia tratar con esta variedad, demanda de áreas de especialización que tributen al logro de una estabilidad psíquica, social y laboral que se traduzca en productividad, debido a que personas con altos niveles de bienestar subjetivo (felicidad) contagian a sus colegas, hacen el ambiente laboral mucho más llevadero y eso beneficia a la organización.

Ahora bien, hablar de la felicidad o bienestar subjetivo, como se le denomina desde la psicología positiva, requiere de gerentes y personal con mentes abiertas, para poder deslastrarse de los mitos sobre la imposibilidad de medir este elemento. A este tenor, se han creado diversos instrumentos que contribuyen a obtener resultados sobre cómo medir los niveles de felicidad en las personas (Schaufeli, et. al. 2002), (Alarcón, 2006), (Salas, Vidal y Fernández, 2013) (Moreno e Ibarra, 2017^a y 2017^b), que laboran en diversos ámbitos organizacionales, como el caso que ocupa este estudio las PyME. Los instrumentos a los que se hace mención, han reportado fiabilidad y pertinencia, lo cual representa cierto grado de garantía para que los gerentes puedan analizar los resultados y abordar las medidas más pertinentes.

Esto ha representado un gran servicio a la sociedad, ya que a partir de la medición de este constructo para determinar qué hace felices a las personas, se han diseñado las técnicas, dinámicas y estrategias de intervención necesarias para apoyarlos a identificar sus fortalezas humanas y que puedan ser más felices y con ello, generar condiciones laborales más óptimas.

Es por ello, que se desataca la importancia de estudiar la felicidad laboral, a partir de los aportes dados por la psicología positiva al campo gerencial, destacando entre estos, la emoción positiva, los rasgos positivos y el estudio de las instituciones positivas, ya que estas premisas son referentes que la sociedad denota como los que la mantienen unida y que señalan como partes integrantes del bienestar subjetivo o felicidad (Seligman, 2016).

Llegados a este punto, es propio abordar el tema de la felicidad en el contexto laboral que ocupa el objeto de este estudio, a este tenor “las tres rutas de la felicidad están fuertemente asociadas con la satisfacción a la vida” (Lee et. al, 2015 citado en Torrelles y Alsinet, 2017:30) lo cual se traduce que, si un individuo mantiene un desenvolvimiento excelente con sus congéneres, mantendrá una posición a favor de sentirse bien no sólo consigo mismo sino con la vida a su alrededor, es decir, una visión positiva.

Desde el enfoque de Csikszentmihalyi, 2000 citado en Morales y Quezada (2017: 26), “la felicidad puede abordarse a partir de dos perspectivas: (1) como un estado que se desea alcanzar, algo que sucede como el resultado de la suerte o acontecimientos externos; o bien (2) como un rasgo o condición vital que depende de la interpretación que se le da a las vivencias personales a partir de su mundo interno”, percepción esta que muchas veces es trasladada a las áreas de trabajo, donde se desenvuelven las personas.

Es por ello, que en el campo laboral, la felicidad ha cobrado suficiente relevancia en la literatura científica, (Warr, 2013), (Perandones, Herrera y Carrales, 2013), (López y Fierro, 2015), (Salvatore, 2016), (Moreno e Ibarra, 2017^a y 2017^b), dejando evidencia que las personas con comportamientos positivos, es decir, los que experimentan felicidad en el trabajo, fomentan un clima organizacional confortable y propicio para un mejor desempeño. Aún cuando, los instrumentos diseñados para medir la felicidad no fueron pensados para el campo laboral, se han hecho esfuerzos como los de los autores antes mencionados, al realizar adaptaciones y combinaciones para lograr cubrir los criterios que permitan medir la felicidad en el campo empresarial, obteniendo niveles de fiabilidad y validez aceptados por la comunidad científica.

Ante este panorama, la presente investigación se propuso medir la felicidad en una muestra de trabajadores venezolanos de las PyME, utilizando un instrumento que ya ha pasado por todas las pruebas de rigurosidad científica que avalan su aplicabilidad, es decir, propiedades de dimensionalidad, fiabilidad, validez de contenido, validez convergente y validez discriminante, se hace referencia a la escala de medida propuesta por (Salas, et. al. 2013), la misma está compuesta por los constructos compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo.

Ahora bien, con el fin de darle mayor nivel investigativo y científico al estudio, se plantearon las siguientes interrogantes ¿cuál de estos constructos es el principal detonador de felicidad en los

trabajadores de la muestra? ¿Quiénes reportan mayores niveles de felicidad en las PyME estudiadas, las mujeres o los hombres? ¿Cuál es el nivel de prevalencia de la felicidad laboral en la muestra analizada?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. La felicidad en contextos laborales

La percepción del individuo común, asocia felicidad con un estado de bienestar, de allí que a la academia, vale decir al ámbito de la ciencia, no le ha quedado otro camino que estudiar la relación entre estos dos elementos, aún cuando consideren que por su carácter subjetivo no pueda ser abordado científicamente. No obstante, algunos investigadores no se conformaron con esta posición y optaron por estudiar la diferenciación entre estos fenómenos, (Tkach y Lyubomirsky, 2006) mediante una titánica acción investigativa lograron establecer la asociación entre ambos fenómenos, haciendo uso de profundos análisis estadísticos, determinando que realmente el bienestar y la felicidad reportaban una relación reveladora, dando por cierta la percepción de la sociedad.

Otro rasgo para la definición de la felicidad, es el expuesto por Alarcón (2009), citado en Ardila (2010), quien tomando elementos de la filosofía Aristotélica y de las últimas investigaciones en el área, postula que la felicidad es una etapa de agrado relativamente constante, que es percibida muy particularmente por la persona cuando se halla

en propiedad de lo anhelado, este nivel de agrado, relativamente perdurable, es lo que comúnmente se asocia con satisfacción con la vida. De allí que Alarcón (2006) citado en Aranciabia y Schulmeyer, (2017: 81) defiende que “la felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados”.

En contraposición, Vera, Velasco, Grubits y Salazar (2016) refieren que no siempre la vida se presenta con benevolencia ofreciendo momentos de gozo perenne, sino por el contrario, la vida es una mancomunidad de estadios donde los logros, las desventuras y las contingencias, se pasan de manera alterna y sin que la persona lo pueda evitar, opinión esta que es irrefutable. Hecha esta salvedad, puede decirse que la felicidad en el trabajo, incluye a la satisfacción laboral, pero es mucho más amplio que solo satisfacción. .

Para ser más específicos, una medida comprensiva de la felicidad, a nivel individual, puede incluir la participación en el trabajo, la satisfacción en el trabajo y el compromiso afectivo organizacional. De allí que, los aspectos de la felicidad han sido (y deben ser) conceptualizados y medidos en múltiples niveles, incluyendo experiencias transitorias, actitudes estables a nivel de persona y actitudes colectivas, y en atención a múltiples focos, tales como eventos discretos, el trabajo y la organización (Moreno e Ibarra 2017a). En todos estos niveles, hay pruebas de que la felicidad tiene importantes consecuencias tanto para los individuos como para las organizaciones (Fisher, 2010 citado en López y Fierro, 2015).

En lo que concierne, al ámbito de las organizaciones venezolanas, aún hay mucho camino por recorrer, para comprender y gestionar la felicidad en el trabajo, y esta investigación pretende contribuir un poco a ello, dando continuidad al trabajo de Moreno e Ibarra (2017b) quienes colocan en evidencia, a través de una muestra de trabajadores venezolanos, que éstos a pesar del ambiente político, social y económico del país, son personas felices. En todo caso, lo anterior se asocia a la idea de que a los trabajadores les gusta su trabajo y consideran que la empresa donde se desempeñan son lugares psicológica y emocionalmente saludables.

En este sentido, bien vale la pena seguir profundizando sobre la felicidad de los trabajadores venezolanos, así que para esta investigación se reconoce como constructo de felicidad en el trabajo, el señalado por Fisher (2010) citado en López y Fierro (2015); que Salas *et. al* (2013) logra operacionalizar y medir en un grupo de médicos especialistas en alergología que ejercen su profesión en España, planteando que la felicidad en el trabajo es la variable latente que se compone de las variables compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo. En ese sentido, y para un acercamiento al objeto de estudio, se aborda cada componente.

2.1.2. El compromiso individual como constructo de la felicidad laboral

Este elemento de la felicidad, se asocia con aquella sensación positiva hacia el trabajo, vale decir, dedicación, energía, orgullo, entusiasmo, por lo tanto se trata, más bien de un estado mental positivo relacionado con el trabajo y que denota características de vigor, dedicación y absorción. Por lo que se refiere a algo más que un estado momentáneo, sino más bien, a un estado afectivo positivo de orden persistente, que no se circunscribe a ningún objeto en concreto. Para ilustrar un poco más este constructo, Rusbult (1980, 1983) citado en Garrido, Valor y Espósito (2017: 112) generó “el Modelo de Inversión donde se establece que el nivel de compromiso de una persona es el predictor central de su decisión de romper o mantener la relación, con lo que un mayor compromiso llevará a una mayor probabilidad de mantener la relación a largo plazo”.

Extrapolando al campo laboral, el compromiso individual hace referencia a ese nivel de conexión que establece el empleado con la organización, al punto de elevar sus niveles de permanencia en la misma, indistintamente de las condiciones que se presenten. Todavía cabe señalar, que el compromiso visto desde la perspectiva de su máximo exponente (Seligman, 2016) lo asocia con el flujo, es decir, con esa fusión entre el ser y el objeto, a un nivel de embeleso tal, que no cuenta nada más, solo la acción cautivadora que el empleado está desarrollando.

De igual talante, son los emprendedores, personas cuya pasión como una fuerza mayor, los hace transportarse en una labor, servicio o trabajo que lo hace luchar, superarse a sí mismos, sin el mínimo atisbo

de alcanzar cualquier prebenda, pero con la firme convicción de que algún día logrará su cometido, el éxito. Se percibe, análogamente, que la pasión es lo que el Dr. Seligman denomina flujo al asociarlo con el compromiso. Algo que es poco recurrente en el campo de las PyME, donde la mayoría de los empleados trabajan por lograr un fin, en este caso monetario, se trabaja por dinero, para cubrir las necesidades propias de la vida cotidiana, pero sin que se vislumbre una pasión por la labor desempeñada y probablemente eso compromete un poco su nivel de felicidad.

Desde el contexto empresarial, cabría preguntarse ¿cómo lograr que una persona se sienta comprometida con su labor? Para ello, la actitud cuenta mucho, debe trabajarse día a día para potenciarla, pero algo es muy cierto, esto solo depende de cada quien, aunque la ciencia puede ayudar mucho y en este punto la psicología positiva, aplicada al campo laboral, ha demostrado como identificar las fortalezas de las personas para potenciar su compromiso con la vida, porque si se asume una actitud comprometida con la vida, es decir, donde la pasión por vivirla, pero vivirla a plenitud, sea un elemento sustantivo, eso se reflejará en el trabajo.

Estas observaciones, se relacionan con el trabajo investigativo realizado por Betanzos, Andrade y Paz (2006) cuyo propósito fue determinar si la aplicación de los instrumentos más utilizados, permite hacer evidente las dimensiones que engloban el constructo compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Sus resultados evidenciaron cuatro dimensiones: identificación -

implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad (falta de alternativas) y compromiso normativo.

Esto lleva a concluir, que el compromiso individual, tal como quedó reflejado en el estudio de Betanazos, Andrade y Paz (2006), representa una cualidad que conlleva a experimentar apego y cultivar comportamientos equilibrados a los empleados, garantizando así los servicios que le abona la organización. Adicionalmente, resaltan en sus conclusiones que los cuestionarios utilizados cuando se trabajan de forma integrada elevan la eficacia en la medición del constructo investigado.

2.1.3. La satisfacción como elemento incluyente para medir la felicidad laboral

Como bien se ha venido señalando en párrafos anteriores, la satisfacción y la felicidad se han percibido como caras de una misma moneda, cosa que no es del todo cierta, esto se sostiene en las afirmaciones referidas por Fisher (2010) citado en López y Fierro (2015:191). “Un constructo válido para medir los niveles de felicidad en el trabajo incluye satisfacción laboral, engagement (compromiso) en el trabajo, flujo, desarrollo personal, autonomía, impacto en la sociedad, autorrealización y afectos positivos mientras se trabaja”. Esto refleja, que la satisfacción laboral es un elemento entre muchos otros que se toman en consideración, cuando de conocer los niveles de felicidad se trata, pero no es el único constructo que la determina.

Estas referencias, tienen acercamientos con los estudios sobre medición de la satisfacción dentro del constructo felicidad, expuestos por Bakker y Oerlemans (2011) citados en López y Fierro, (2015: 191) señalando que la satisfacción laboral “es un estado de bienestar que se caracteriza por presentar altos niveles de satisfacción y una activación baja”, es propio resaltar la frase de la cita, **un estado de bienestar**, lo cual refuerza que la satisfacción laboral es un constructo, por demás importante, para medir los niveles de felicidad laboral, pero que por sí mismo no la determina, lo cual deja entrever, que la confluencia del resto de constructos como el compromiso, la autonomía, las emociones positivas, entre otros, sean necesarios para determinar realmente el nivel de bienestar o felicidad laboral que posea un empleado.

Es propio recordar, que desde el punto de vista teórico, los constructos de bienestar y felicidad se tratan como homólogos, en consecuencia, el punto conduce a afirmar que en las empresas se requieren, tanto empleados felices como satisfechos para que establezcan lazos o puentes que los lleven a afianzar sus niveles de compromiso y a manifestar emociones positivas hacia las organizaciones donde laboran (Moreno *et al* 2015).

Como se mencionó anteriormente, hay una prolija diversidad de medidas de la felicidad donde la satisfacción laboral, despunta como una prominente montaña, compuesta por influencias filosóficas y griegas que se orientan hacia la búsqueda ética del placer y el bienestar del puesto de trabajo, pero también, a justificar las acciones que se hacen en nombre de la felicidad. En consecuencia, la satisfacción está directamente relacionada con la dinámica operativa de la organización y su producto, así como con

la inteligencia emocional de sus empleados. Esto en parte, se corresponde con los resultados expuestos por Herzberg (1959) citado en Alonso (2008:51) donde:

Descubrió que los hechos que causan satisfacción en el trabajo se refieren sólo a los elementos intrínsecos o motivadores al propio trabajo y los que producían insatisfacción son extrínsecos al trabajo. Por tanto, si los primeros son positivos y causan satisfacción en el ejercicio del trabajo se dice que los empleados se orientan “hacia el contenido de la tarea”.

Lo cual hace inferir, que quienes se sienten motivados en la labor que desarrollan se ubican en el ámbito de trabajadores felices, resaltando la importancia de la motivación para incrementar los niveles de felicidad en los trabajadores y que estos se hagan más productivos en su trabajo. En atención a esto, las PyME venezolanas deberían orientar sus brújulas hacia estas perspectivas, sobre todo, por las condiciones socioeconómicas y conflictivas que vive el país (factores extrínsecos) para con ello apoyar a los trabajadores a desarrollar sus fortalezas humanas y canalizar sus emociones positivas en pro de encontrar lagunas de felicidad y satisfacción en ese mar de incertidumbres.

Es propio resaltar, que la satisfacción laboral ha sido ampliamente mas estudiada en el mundo empresarial, que la satisfacción con la vida, es decir, esa relación positiva entre ser humano y su entorno, por lo que valdría la pena conocer el impacto que tiene el ambiente organizacional, en los niveles de satisfacción de los trabajadores con su propia existencia, porque parte de ello, determinará su nivel de felicidad laboral, es decir, esos factores organizacionales y psicosociales que están presentes en su diario hacer.

2.1.3. El compromiso organizativo afectivo como componente articulador entre la felicidad y el empleado

Hablar, de compromiso organizativo afectivo, es complejo, ya que involucra múltiples dimensiones que engloba “sentimientos positivos y de pertenencia a la empresa (dimensión afectiva), el deber moral e identificación con las normas de la organización (dimensión normativa) y la necesidad de permanecer en la organización (dimensión de continuidad)” (Allen y Meyer, 1990 citado en Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Ferguson, y Rojas-Santiago, 2017: 130).

Como se desprende de esta definición, el compromiso afectivo organizativo es el que mantiene apalancado a los trabajadores, queriendo desarrollarse y contribuir con el éxito de la organización, estos lazos positivos son los que impulsan los cambios que se requieren en el personal de planta de las PyME, para lograr que estas se conviertan en empresas realmente competitivas, y al hacerlo, su personal se beneficia elevando su deseo de permanecer en ellas, indistintamente, de la condición país que se esté viviendo. Esto es corroborado, por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) quienes expresan que los empleados cuando son contratados tienen un sentido de conexión energética y eficaz con sus actividades de trabajo y se consideran capaces de lidiar completamente con las exigencias del mismo.

En esta misma vertiente, Allen y Meyer (1997), sostienen que el compromiso organizativo afectivo, se asocia con una condición psicológica que determina la conexión que establece el empleado con su organización e impacta en su intención de mantenerse vinculado a la

misma o en su defecto abandonarla. En definitiva, puede decirse, que el compromiso organizativo afectivo es el grado en el que el empleado se identifica e implica con la organización, caracterizándose por el grado de aceptación que hace de los valores y objetivos de la misma, exaltando el deseo de entregarse con esfuerzo a su desempeño y expresando un gran deseo de mantenerse como miembro de la empresa, por lo tanto, es una clara evidencia de lo que significa la felicidad en el campo laboral.

Para finalizar con este punto, si el empleado tiene un alto compromiso organizativo afectivo o, lo que es igual, si se visiona a futuro en la empresa y desarrolla una conexión casi familiar, estas emociones positivas pueden ser direccionadas a diversos planos de su vida impactándola de manera integral, funcionando como un agente resonante, es decir, lograr mejoras en un área específica impactarán igualmente en otras de manera positiva. (Polo-Vargas, et.al. 2017)

2. METODOLOGÍA

El estudio se tipifica como descriptivo de campo, no experimental, transversal. Su población fue de un mil cincuenta (1.050) sujetos que forman parte de las doce (12) PyME de la ciudad capital de Barquisimeto – Estado Lara- Venezuela, que aceptaron apoyar la investigación durante el periodo abril 2016 – febrero 2017. Para la misma, se aplicó un instrumento de actitudes (propuesta de Salas, et.al, 2013), con alternativas múltiples, bajo escala Likert, el cual se compone de las dimensiones compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo. El compromiso individual fue medido a través de la

escala UWES (Utrecht Work Enthusiasm Scale) contiene 17 ítems y alternativas que van de 0-6

La siguiente dimensión, que se utilizó para medir la felicidad en el trabajo, fue la satisfacción laboral, se trabajó con una escala desarrollada por Schriesheim y Tsui (1980), compuesta por seis ítems, cada uno de ellos con cinco posibles respuestas en una escala Likert de 1-5. La tercera fue la dimensión compromiso organizativo afectivo, entendido como sentimientos de pertenencia a la organización, se midió a través de la escala de Allen y Meyer (1996), formada por ocho ítems, cada uno con respuestas en una escala Likert 1-5.

Una vez, identificada la población objeto de investigación, se procedió a extraer la muestra utilizando para ello un muestreo aleatorio probabilístico, la fórmula utilizada fue la de Sierra-Bravo para muestras finitas, seleccionando un error muestral de 3, dando como valor quinientos cuarenta (540) sujetos, luego se procedió a estratificar la muestra mediante la fórmula de Shiffer, para determinar la cantidad de sujetos a encuestar de acuerdo a cada PyME en estudio, una vez realizado este proceso, se aplicaron los instrumentos, sin embargo, solo devolvieron el cuestionario quinientos treinta y seis (536) personas, por lo tanto, esa se convirtió en la muestra definitiva. No hubo necesidad de validar ni someter a confiabilidad el instrumento debido a que ha sido probado fehacientemente, tal como se expuso en párrafos anteriores.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 15, fueron vaciados en la hoja de datos y se procedió a extraer las estadísticas descriptivos e intervalos de confianza, para estimar el nivel de prevalencia de felicidad laboral en los trabajadores de las PyME de Barquisimeto, estado Lara. Al analizar la **tabla 1** relacionada con el constructo compromiso individual para medir el nivel de felicidad laboral de los sujetos, los datos evidencian que el sexo femenino denota mayores niveles de compromiso individual en comparación con los hombres, destacando que en las categorías muy de acuerdo y de acuerdo las mujeres reportaron 50.8%, mientras que los hombres aportaron un 37.7%. Esto denota que existe una prevalencia de mujeres como empleadas en las PyME, que desde el constructo compromiso individual experimentan mayor nivel de felicidad laboral. Ahora bien, el hecho que el 84.4% de los sujetos (mujeres y hombres) reporten estar a favor del compromiso individual, hace evidente que este es uno de los elementos que en mayor medida determina la felicidad laboral en los empleados de la muestra.

Estos resultados se corresponden con lo expresado por Rusbult (1980, 1983) citado en Garrido, Valor y Espósito (2017: 112) “el nivel de compromiso de una persona es el predictor central de su decisión de romper o mantener la relación, con lo que un mayor compromiso llevará a una mayor probabilidad de mantener la relación a largo plazo”, situación que quedó demostrado con este resultado.

Tabla 1
Nivel de Compromiso Individual por sexo de la muestra

Compromiso Individual	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Muy en Desacuerdo	1,5%	2,1%	3,5%
En Desacuerdo	4,3%	3,7%	8,0%
De acuerdo	13,1%	21,3%	34,3%
Muy de Acuerdo	24,6%	29,5%	54,1%
Total	43,5%	56,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

Al realizar el análisis de la dimensión Satisfacción Laboral (**tabla 2**), los datos reflejan que el 44.8% de las mujeres encuestadas expresaron sentirse satisfechas con la organización donde laboran, mientras que los hombres lo hicieron en menor medida 33%. Sigue demostrándose una prevalencia del sexo femenino por encima del masculino en este constructo que conforma el macro constructo felicidad laboral, aunque en menor medida que el compromiso individual analizado anteriormente.

Es de notar, que la prevalencia de la satisfacción laboral como parte de la felicidad laboral, se halla bien posicionada, por el orden del 78.6% entre las alternativas muy adecuadas, evidenciando que son felices en la empresa. Estos resultados son consecuentes con el postulado sobre la

satisfacción laboral de Fisher (2010) citado en López y Fierro (2015:191). “Un constructo válido para medir los niveles de felicidad en el trabajo incluye satisfacción laboral, engagement (compromiso) en el trabajo, flujo, desarrollo personal, autonomía, impacto en la sociedad, autorrealización y afectos positivos mientras se trabaja”. De igual manera, se corresponde con las conclusiones de Moreno e Ibarra (2016 y 2017) quienes ponen en evidencia, a través de una muestra de trabajadores venezolanos, que estos a pesar del ambiente político, social y económico del país, son personas felices en sus centros de trabajo. Lo cual corrobora que la satisfacción laboral al igual que el compromiso individual, es un constructo que determina la Felicidad Laboral de la muestra estudiada.

Tabla 2
Nivel de Satisfacción Laboral por sexo de la muestra

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Satisfacción Laboral	Muy Insatisfecho	1,3%	1,7%	3.0%
	Insatisfecho	8,4%	10,1%	18.5%
	Satisfecho	15,9%	26,1%	42.0%
	Muy Satisfecho	17,9%	18,7%	36.6%
Total		43,5%	56,5%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

En relación, al último componente para estimar la prevalencia del nivel de la felicidad laboral, denominado Compromiso Organizativo Afectivo, el análisis estadístico de la **tabla 3**, reveló que la muestra orientó sus respuestas hacia las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo, con un porcentaje total por parte de las mujeres de 42,3, lo cual representa,

que estas sienten un mayor compromiso organizativo afectivo hacia la organización donde laboran, en comparación con los hombres quienes reportaron bajos valores 34,6%. Estos resultados denotan un comportamiento de este componente por el orden del 77,9%, lo cual evidencia que los sujetos dicen sentirse a favor de mantener un compromiso organizativo afectivo hacia sus empresas.

Estos resultados, son consecuentes con la premisa sobre el compromiso organizativo afectivo, presentados por Allen y Meyer (1990) citado en Polo-Vargas, et.al. (2017: 130) al señalarlos como “sentimientos positivos y de pertenencia a la empresa (dimensión afectiva), el deber moral e identificación con las normas de la organización (dimensión normativa) y la necesidad de permanecer en la organización (dimensión de continuidad)”.

Tabla 3
Nivel de Compromiso Organizativo Afectivo por Sexo de la muestra

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Compromiso Organizativo Afectivo	En total desacuerdo	1,1%	2,4%	3,5%
	En desacuerdo	7,8%	11,8%	19,6%
	De acuerdo	14,6%	20,7%	35,3%
Totalmente de Acuerdo	20,0%	21,6%	41,6%	
Total		43,5%	56,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

Continuando con el análisis y para dar respuesta a la interrogante sobre cuál es el nivel de felicidad laboral mostrado por los sujetos de la muestra, se procedió a agrupar los datos de los tres constructos que la estructuran (Compromiso Individual, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo Afectivo) para determinar el nivel de felicidad laboral de los sujetos estudiados. En consecuencia, la **tabla 4** da cuenta de los resultados, donde se evidencia que las respuestas de las mujeres reportaron valores de 29.5% y 26.3% para las alternativas de feliz y muy feliz laboralmente, lo cual las hace el grupo etario que evidencia mayores niveles de felicidad laboral. De manera similar, los hombres inclinaron sus respuestas hacia las alternativas adecuadas, dando prevalencia a la alternativa Muy Feliz Laboralmente (22.9%) seguido de la alternativa Feliz Laboralmente (20.5%). Estos resultados demuestran de manera clara, que los trabajadores de las PyME estudiadas manifestaron ser Felices Laboralmente.

Estos resultados son consecuentes con las opiniones de Moreno e Ibarra (2017a), quienes refieren que los aspectos de la felicidad han sido (y deben ser) conceptualizados y medidos en múltiples niveles, incluyendo experiencias transitorias, actitudes estables a nivel de persona y actitudes colectivas, y en atención a múltiples focos, tales como eventos discretos, el trabajo y la organización, de allí, que los constructos estudiados realmente forman parte de la estructura de la felicidad laboral, demostrando que los instrumentos utilizados son aplicables al contexto empresarial.

Tabla 4
Felicidad Laboral (agrupada) por Sexo de la muestra

	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Felicidad laboral (agrupada)			
Nada feliz laboralmente	,0%	,7%	,7%
Feliz laboralmente	20,5%	29,5%	50,0%
Muy feliz laboralmente	22,9%	26,3%	49,3%
Total	43,5%	56,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

Siguiendo con el análisis estadístico, se presentan los Intervalos de Confianza (IC) para la estimación de prevalencia de la Felicidad Laboral desde cada una de las dimensiones que la componen, iniciando con la estimación de prevalencia del nivel de Compromiso Individual que tienen los sujetos encuestados, en las PyME de la ciudad de Barquisimeto. Los valores de IC de la proporción al 95%, se reflejan en la **tabla 5**, evidenciando que se tiene la confianza al 95% que la verdadera proporción de trabajadores con compromiso individual en las PyME está entre el 85% y 91%.

Estos resultados, permiten inferir que un estimable porcentaje de los sujetos, mantiene niveles elevados de prevalencia de un compromiso individual, es decir, que se sienten enlazados y apasionados con la labor

que desarrollan en la empresa, evidenciando que la mayor proporción de empleados de las PyME estudiadas, si tiene un alto nivel de compromiso individual lo cual contribuye a corroborar la determinación que tiene este constructo como detonante de los niveles de Felicidad Laboral en el resto de los trabajadores.

Tabla 5
Intervalos de confianza para la proporción al 95%
Compromiso Individual

			Estadístico	Error típ.
Nivel de Compromiso Individual	de Proporción de sujetos con Compromiso Individual		,8843	,0138
Con Compromiso Individual	Intervalo de confianza para la proporción al 95%	Límite inferior	,8572	
		Límite superior	,9115	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

Seguidamente, se presenta el análisis de los IC para la estimación de prevalencia del nivel de Satisfacción Laboral que tienen los sujetos encuestados, en las PyME de la ciudad de Barquisimeto. Los valores de IC de la proporción al 95%, se reflejan en la **tabla 6**, evidenciando que se tiene la confianza al 95% que la verdadera proporción de trabajadores con Satisfacción Laboral en las PyME está entre el 32% y 40%. Lo cual denota, que es un bajo nivel de satisfacción Laboral en los sujetos, evidenciando que la mayor proporción de empleados se halla poco satisfecho laboral en la empresa interfiriendo esto con el nivel de Felicidad Laboral en el resto de los trabajadores de estas PyME.

Cabe destacar, que los niveles de Satisfacción Laboral reflejados en los resultados, mantienen cierta correspondencia con los expuesto por Vera, Velasco, Grubits y Salazar (2016) cuando señalan que no siempre la vida se presenta con benevolencia ofreciendo momentos de gozo perenne, sino por el contrario, la vida es una mancomunidad de estadios donde los logros, las desventuras y las contingencias, se pasan de manera alterna, sin que la persona lo pueda evitar, opinión esta que es irrefutable, sobre todo si se toma en consideración los factores extrínsecos que viven estos trabajadores por la situación país.

Tabla 6
Intervalos de confianza para la proporción al 95%
Satisfacción Laboral

			Estadístico	Error típ.
Satisfacción Laboral Satisfechos Laboralmente	Proporción de sujetos Satisfechos Laboralmente		,3657	,0208
	Intervalo de confianza para la proporción al 95%	Límite inferior	,3248	
		Límite superior	,4066	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

Seguidamente, se presentan los IC para la estimación de prevalencia del Compromiso Organizativo Afectivo que tienen los sujetos encuestados en las PyME de la ciudad de Barquisimeto. Los valores de IC de la proporción al 95%, se reflejan en la **tabla 7**, evidenciando que se tiene la confianza al 95% que la verdadera proporción de trabajadores con Compromiso Organizativo Afectivo en las PyME está entre el 54% y 62%.

Lo cual denota, que es un mediano porcentaje, evidenciando que la otra mitad de la proporción refleja sentirse medianamente Comprometido afectivamente con la organización, influyendo esta actitud en la prevalencia del nivel de Felicidad Laboral de los empleados de las PyME estudiadas en la ciudad de Barquisimeto.

Estos resultados, en líneas generales se corresponden con lo expresado por Alarcón (2006) citado en Aranciabia y Schulmeyer (2017:81) quien expone “la felicidad en el trabajo es una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados”. Realmente, los resultados evidenciados en la dimensión Compromiso Organizativo Afectivo contribuyen a determinar los niveles de Felicidad Laboral de los trabajadores de las PyME estudiadas

Tabla 7
Intervalos de confianza para la proporción al 95%
Compromiso Organizativo Afectivo

			Estadístico	Error típ.
Nivel de Compromiso Organizativo Afectivo	de	Proporción de sujetos con Compromiso Organizativo Afectivo	,5840	,02131
		Intervalo de confianza para la proporción al 95%	Límite inferior ,5421	
			Límite superior ,6258	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos (2017)

4. CONCLUSIONES

La felicidad laboral o bienestar como elemento desarrollado por la psicología y aplicado al campo empresarial, es fundamental en su medición, ya que engloba el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, tal como fue evidenciado en los resultados, demostrando que estos constructos caracterizan su estructura. A este tenor, se desprende que el compromiso individual es el que mayormente predice, de manera medular, el deseo de los trabajadores de mantenerse en las filas de la empresa de manera sostenible, lo cual se traduce en sentimientos de felicidad laboral que lo conectan a ella de manera indefectible.

En atención, a la satisfacción laboral, se evidenció que al igual que el compromiso individual, también tributa al logro de la felicidad laboral, aunque en menor nivel, permitiendo inferir que si bien esta es una parte importante en ella, también está directamente relacionada con la dinámica operativa de la organización, con la inteligencia emocional y con la motivación de los individuos, lo cual corrobora lo expuesto por Herzberg (1959) citado en Alonso (2008:51) donde:

Descubrió que los hechos que causan satisfacción en el trabajo se refieren sólo a los elementos intrínsecos o motivadores al propio trabajo y los que producían insatisfacción son extrínsecos al trabajo. Por tanto, si los primeros son positivos y causan satisfacción en el ejercicio del trabajo se dice que los empleados se orientan “hacia el contenido de la tarea”.

El análisis precedente, hace suponer que los bajos niveles de satisfacción laboral reflejados, pueden estar siendo influenciados por los factores extrínsecos, en este caso, las condiciones políticas, sociales, y económicas que se vive en el país, afectando el nivel de felicidad laboral de los trabajadores en la empresa. Seguidamente en relación al Compromiso Organizativo Afectivo, se infiere que es uno de los componentes que mantiene apalancado a los trabajadores, queriendo desarrollarse y contribuir con el éxito de las PyME donde laboran, por lo tanto, queda manifiesto que este constructo también influye de manera determinante en la felicidad laboral expresada por los empleados del estudio.

En cuanto, al nivel de felicidad laboral de los trabajadores de las PyME de la ciudad de Barquisimeto, quedó demostrado que los sujetos denotan ser felices laboralmente, lo cual corrobora la importancia de utilizar, en primer lugar: los instrumentos adecuados para poder medir constructos tan subjetivos como la felicidad. En segundo lugar: que el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo, realmente logran medir los niveles de Felicidad Laboral. En tercer lugar, la psicología positiva aplicada en el campo gerencial, con su aporte sobre el conocimiento y desarrollo de las fortalezas humanas, ha demostrado que las personas pueden superar las condiciones adversas haciéndose resilientes.

Y por último, que los trabajadores que mantienen una actitud positiva avanzan de manera apasionada, entregada y agradada, haciendo de sus centros de trabajo espacios para el desarrollo de la

felicidad laboral. En síntesis, el constructo que mayormente determina la Felicidad Laboral de los empleados de las PyME analizadas en la ciudad de Barquisimeto, es el Compromiso Individual, seguido del Compromiso Organizativo Afectivo y en menor prevalencia la Satisfacción Laboral. En consecuencia se sugiere abrir la posibilidad en posteriores investigaciones, de incorporar algunas preguntas de la escala que se asocien con las condiciones socio-económicas y conflictivas que viven los trabajadores, para verificar si la condición de felicidad laboral se mantiene.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, Pilar. 2008. “Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración”. **Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones**. 2008, vol. 24 (1): 25-44. Madrid (España)
- ALLEN, Natalie and MEYER, John. 1997. “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, **Journal of Vocational Behavior**. 49(3): 252-276. Ontario (Canadá)
- ARANCIABIA, Nicolás y SHULMEYER, Marion. 2017. “Relación entre bienestar subjetivo y variables demográfica en la que viven en adultos que viven santa Cruz de la Sierra”. **Revista Psycap. Revista Latinoamericana de Psicología Positiva**. Vol.3. octubre. 2017. 79-90: Chile.
- ARDILA, Rubén. 2010. Reseña de “Psicología de la Felicidad. Introducción a la psicología positiva”. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 42(3), 504-505. Bogotá (Colombia).
- BETANZOS, Norma, ANDRADE, Patricia, PAZ, Francisco. 2006. “Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos”. **Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones**. vol. 22 núm. 2, 2006, 25-43. Madrid /(España)

- DIENER, Ed. (2000). "Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index". **American Psychologist**, 55, 34-43. Washington (EE.UU.)
- GARRIDO-MACÍAS, Marta, VALOR-SEGURA, Inmaculada y EXPÓSITO, Francisca. 2017. "¿Dejaría a mi pareja? Influencia de la gravedad de la transgresión, la satisfacción y el compromiso en la toma de decisión". **Psychosocial Intervention**. 26 (2017): 111–116. Madrid (España)
- HERVÁS, Gonzalo. 2009. "Psicología Positiva: una introducción". **Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado**. Vol. 66 (23,3) (2009): 23-41. Madrid (España)
- LÓPEZ, Juan; y FIERRO, Isidro. 2015. "Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador". **Universidad & Empresa**, 17(29): 181.-211. Bogotá (Colombia)
- MORALES, Paulina y QUEZADA, Ariel. 2017. Felicidad y su Ajuste Cultural: actuales evidencias y futuras direcciones. **Revista Latinoamericana de Psicología Positiva**, vol. 3 (Marzo-2017) Edición Especial Psycap. 24-33. Chile
- MORENO Zahira y IBARRA, Luis (2017 a). Fiabilidad del Constructo de Felicidad en el Trabajo. **Revista Desarrollo Gerencial – Universidad Simón Bolívar** vol. 9 (n°1) pp. 16-34.
- MORENO Zahira y IBARRA, Luis (2017 b). Practical application of the Lima Happiness Scale in workers of service companies at Barquisimeto, Venezuela. **Cuadernos de Administración**, Vol. 33 N° 59. Pp 64-78.
- MORENO Zahira, González María y Hernández Judith (2015) Un estudio de caso en el Análisis de la Espiritualidad en el Trabajo. **Revista Oikos**. Vol 39 (19) pp29-48. Chile
- PERANDONES, Teresa, HERRERA, Lucía, CARRALES, Asunción. 2013. "Felicidad subjetiva y auto eficacia docente en profesorado de Republica Dominicana y España" **European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education**, Vol. 3, N° 3 pp. 277-288. España
- POLO-VARGAS, Jean, FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel, BARGSTED, Mariana, FERGUSON, Lorena y ROJAS-SANTIAGO, Miguel. 2017. "Relación entre el compromiso organizacional y la

- satisfacción con la vida: la mediación del engagement”. **Universia Business Review**. Núm. 54 (2017): 110-145. Madrid (España)
- SALAS, Andrés, VIDAL, Joaquín y FERNÁNDEZ Rafael. 2013. “La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles”. **Revista Andaluza de Relaciones Laborales**. Núm. 28. (2013): 83-116 (La Rioja) España)
- SALVATORE, Moccia. 2016. “Felicidad en el trabajo” Universidad Católica de Valencia **Papeles del Psicólogo** Vol. 37 (2) pp. 143-151. Madrid (España)
- SCHAUFELI, Wilmar, SALANOVA, Marisa, GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente y BAKKER, Arnold. 2002. “La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factor confirmatorio de dos muestras”. **Journal of Happiness Studies**.(2002)3:71-92. Berlín(Alemania) Disponible en [\[https://doi.org/10.1023/A:1015630930326\]](https://doi.org/10.1023/A:1015630930326). consultado el 22 de enero de 2018.
- SCHRIESHEIM, Chester, & TSUI, Anne. 1980. “Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions”. **Paper presented at the Western Academy of Management Meeting**, Phoenix-Arizona (EE.UU)
- SELIGMAN, Martin y CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. 2000. “Positive, Psychology”. **Asociación Americana de Psicología**. Republicado con permiso del American Psychologist, vol. 55, no 1, pp. 5-14. Washington (EE.UU.)
- SELIGMAN, Martin. 2003. Positive Psychology: fundamental assumptions. **American Psychologist**, 126-127.
- SELIGMAN, Martin, STEEN, Tracy, PETERSON, Christopher. 2005. “Positive psychology progress”. **American Psychologist**, vol. 60 (5): 410-421.
- SELIGMAN, Martin. 2014. **Niños optimistas**. Penguin Rndom House. **Grupo Editorial España**, Oct 9, 2014 - 456 pages
- SELIGMAN, Martin. 2016. **Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar**. Editorial Océano. Mexico.
- TKACH, Chriss. y LYUBOMIRSKY, Sonja. 2006. “How Do People Pursue Happiness?: Relating Personality, Happiness-Increasing

Strategies, and Well-Being”. **Journal Happiness Studies**. (2006)7: 183-225. Dordrecht, (The Netherlands)

- TORRELLES, Cristina y ALSINET, Carles. 2017. “Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad”. **Psycap. Revista Latinoamericana de Psicología**. vol. 3. (1). Octubre. (2017): Chile
- VERA José, VELASCO, Francisco, GRUBITS, Heloisa, SALAZAR, Iván. 2016. “Parámetros de inclusión y exclusión en los extremos de la felicidad y satisfacción con la vida en México”. **Acta de Investigación Psicológica** 6 (2016): 2395–2403. México.
- WARR, Peter. 2013. “Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. **Journal of Work and Organizational Psychology** 29 pp.99-106. Madrid (España).



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 34, Especial N° 18, 2018

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve