



RES
Revista de Ciencias Sociales

Depósito legal ppi 201502ZU4662
Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
● ISSN: 1315-9518 ● ISSN-E: 2477-9431

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Vol. XXIX, No. Especial 8 julio-diciembre 2023

Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN: 1315-9518

Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense

Hernández-Gracia, Tirso Javier*
Anaya Téllez, Paola Arely**
Duana-Avila, Danae***
Brito Carrillo, Clara Judith****

Resumen

En los últimos años México no se ha posicionado dentro de los diez países más felices del mundo, lo que refleja la necesidad de realizar estudios y tomar acciones que impulsen el bienestar psicológico laboral de los trabajadores, asociado con la sensación de sentirse feliz en su trabajo. El presente estudio tiene como objetivo realizar un diagnóstico sobre el nivel de felicidad laboral en trabajadores de cuatro empresas manufactureras hidalguenses mexicanas. La metodología de investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. La población estuvo compuesta por 600 trabajadores, de donde se extrajo una muestra de 234 empleados. El instrumento utilizado fue Escala de la Felicidad de Lima (EFL) propuesta por Alarcón (2006). Los principales resultados encontrados evidencian que existe un nivel de felicidad laboral medio con tendencia a bajo, donde los factores organizacionales que más se correlacionan son el ingreso salarial y la relación con los jefes inmediatos; asimismo, que entre mayor edad y experiencia laboral presente el trabajador, sus expectativas y compromisos crecen. Las principales conclusiones señalan que se deberá buscar un equilibrio entre los factores intrínsecos y extrínsecos para mejorar la satisfacción y bienestar positivo de los trabajadores.

Palabras clave: Felicidad laboral; factores organizacionales; bienestar subjetivo; ambiente laboral; bienestar psicológico laboral.

* Doctor en Ciencias Administrativas. Profesor Investigador en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Hidalgo, México. E-mail: thernan@uaeh.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0425-0800>

** Maestra en Administración. Profesora Investigadora en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Hidalgo, México. E-mail: an161859@uaeh.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0489-9749>

*** Doctor en Economía. Profesor Investigador en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Hidalgo, México. E-mail: duana@uaeh.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2286-2843>

**** Maestra en Educación. Profesora Investigadora en La Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia. E-mail: clarabrito@uniguajira.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8788-7326>

Job happiness in workers of manufacturing companies in a region of Hidalgo

Abstract

In recent years, Mexico has not been positioned among the ten happiest countries in the world, which reflects the need to carry out studies and take actions that promote the psychological well-being of workers, associated with the feeling of feeling happy in their work. The objective of this study is to carry out a diagnosis of the level of work happiness in workers of four Mexican manufacturing companies in Hidalgo. The research methodology is quantitative, descriptive, correlational and transversal. The population was made up of 600 workers, from which a sample of 234 employees was drawn. The instrument used was the Lima Happiness Scale (EFL) proposed by Alarcón (2006). The main results found show that there is an average level of happiness at work with a tendency to low, where the organizational factors that are most correlated are salary income and the relationship with immediate bosses; Likewise, the older the worker is and the more work experience he has, the greater his expectations and commitments. The main conclusions indicate that a balance should be sought between intrinsic and extrinsic factors to improve the satisfaction and positive well-being of workers.

Keywords: Work happiness; organizational factors; subjective well-being; work environment; psychological well-being at work.

Introducción

Todo ser humano tiene una meta en común, ser feliz. La felicidad sigue siendo tema de interés para todos, puesto que es el deseo máximo por cumplir en la vida; sin embargo, la felicidad puede conceptualizarse de manera distinta de persona a persona, de acuerdo con un estrato social y época, es por ello que es relativa y abarca diferentes ámbitos como el familiar, social y el laboral (Moccia, 2016; Ramírez-García, García-Álvarez y García-Del Junco, 2019).

En cuanto a este último ámbito, aunque la felicidad laboral no es término común, se puede notar que en la actualidad las empresas buscan que sus trabajadores permanezcan en un estado duradero de plenitud, satisfacción o serenidad, un estado de bienestar y equilibrio del espíritu y el cuerpo, libre de cualquier forma de sufrimiento, estrés, ansiedad y perturbación (Najeh, 2019; Saldaña et al., 2020).

Al respecto, los trabajadores felices traen soluciones reales ante las problemáticas, además de ser participativos, responsables, creativos y estar más comprometidos con su

trabajo; por tanto, estas acciones contagian al resto del personal, generando actitudes positivas en la organización (Baker, Greenberg y Hemingway, 2006). Asimismo, la felicidad laboral tiene correlación con la salud, pues los trabajadores gozan de bienestar y buena energía, además que desarrollan vínculos sociales de calidad, no presentan depresión, estrés, ni ansiedad y tienen una mayor inteligencia emocional (Díaz y Carrasco, 2018).

Hoy en día los países miden la felicidad de la población no solo por su Producto Interno Bruto (PIB) sino, además, por la satisfacción de las necesidades físicas, sociales, materiales y espirituales, entendiendo que existen considerables diferencias de felicidad entre las naciones (Espitia, 2016; Álvarez-Maldonado et al., 2021), tal como lo evidencian las estadísticas.

En el año 2017, Noruega tuvo el primer lugar en felicidad a nivel mundial; mientras que México obtuvo el 25. Finlandia figuró como el país más feliz del mundo del 2018 al 2020. Por otra parte, según el Índice Mundial de la Felicidad en el año 2018 México ocupó

el número 24 de la lista, para el año 2019 obtuvo el lugar 23, en el 2020 se posicionó en el lugar 24. De modo que, tomando en cuenta los *rankings* previos publicados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se logra identificar que México aún no figura dentro de los 10 países con mayor felicidad en los últimos años (Datosmacro, 2019).

Un trabajador feliz lo demuestra con su comportamiento al desempeñarse mejor y ejecutar sus labores con mayor satisfacción, es por ello que para las organizaciones es importante medir y desarrollar la felicidad en su entorno (García et al., 2018), situación que presenta dificultades al ser la felicidad o el bienestar subjetivo, un factor multidimensional que permea en diferentes aspectos de la vida de una persona, de tal manera que también repercute en la parte laboral, por lo que, a partir de este concepto surge la problemática de saber si un empleado es feliz o no, aunado a ello se sabe que el salario o remuneraciones en especie no lo es todo para un trabajador (Moccia, 2016).

En México se realizó un análisis sobre las tendencias del entorno laboral, en el cual se les cuestionó a 9 mil personas sobre la felicidad laboral y los resultados arrojaron que el 49% del encuestado están felices con su actual trabajo, el 36% no está feliz con su empleo, y el 15% no lo sabe (Valencia, 2019).

En ese contexto se inserta la presente investigación, donde las empresas objeto del presente estudio se encuentran clasificadas en el sector económico 313320, perteneciente a la industria manufacturera, principalmente en el estado de Hidalgo, México, donde las actividades empresariales que se realizan corresponden a la preparación e hilado de fibras textiles naturales, a la fabricación de hilos y de telas, así como al acabado y recubrimiento de textiles, incluyendo los productos de palma (Instituto Nacional de la Economía Social [INAES], 2008; Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2012; 2019).

Es importante que se realicen estudios que impulsen el bienestar laboral de los trabajadores, trayendo consigo la generación

de una cultura social que fortalezca al principal activo de las empresas: Los recursos humanos; es por ello que la presente investigación tiene como objetivo realizar un diagnóstico sobre el nivel de felicidad laboral en los trabajadores de cuatro empresas manufactureras hidalguenses mexicanas.

1. Fundamentación teórica

1.1. Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas surge por la necesidad de agregar elementos faltantes a las teorías administrativas previas a esta, pues la mayoría se enfocaban más en preocuparse por la empresa, los medios y los métodos, que por el personal; y aunque algunos autores como Taylor y Fayol agregaron a sus teorías puntos sobre el personal, no lograron pensar tanto en los trabajadores como si lo hizo esta teoría (Jones y George, 2010). En ella, se comienza a tratar al hombre con dignidad y no como una máquina, se da paso al estudio de la psicología y su influencia en el trabajo, se deja a un lado al Taylorismo y la administración toma un nuevo giro (Ward, 2021).

Los estudios del comportamiento humano inician con el experimento de Hawthorne a la empresa Western Electric en 1924 a través de experimentos a los empleados de esta fábrica, con el cambio de condiciones de iluminación, descanso y pausas, incentivos salariales y supervisiones más amistosas, se logró una mayor productividad, así pues, surge una escuela con un enfoque humano en comparación con la administración de la escuela clásica (Chiavenato, 2017; Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). A partir de este experimento, se demostró que las actitudes, las relaciones, los sentimientos de pertenencia, las habilidades interpersonales, la toma de decisiones participativa y la comunicación efectiva, juegan un papel clave en el desempeño y la eficacia de una organización (Omodan, Tsotetsi y Dube, 2020).

El trabajo en equipo, la conformidad social y la lealtad grupal, determinan los

comportamientos individuales y grupales (Omodan et al., 2020). Algunos de los autores de estas teorías humanistas que pretendieron mejorar el bienestar personal de los trabajadores, fueron: Elton Mayo, Mari Parket Follet y Max Weber (Rojas-Vargas y Madero-Gómez, 2018).

Los supuestos de la teoría de las relaciones humanas establecieron que necesidades, como la pertenencia, la inclusión y el reconocimiento, determinan la moral de los trabajadores, más que las condiciones físicas de los entornos de trabajo; el grupo social informal o formal dentro de los lugares de trabajo, como el trabajo en equipo, la conformidad social y la lealtad grupal, establecen los comportamientos individuales y grupales; las personas desarrollan afinidad entre sí en el grupo que comprende individuos con diversas afinidades; los empleados están motivados por necesidades sociales y psicológicas junto con incentivos económicos; la comunicación, el poder, la influencia manipuladora, la autoridad desprovista de autocracia son importantes y, por lo tanto, deben fomentarse y desarrollarse en la organización (Hartzell, 2022).

La Teoría de las Relaciones Humanas tiene una contribución histórica a la evolución del pensamiento administrativo porque su significado radica en descubrir y enfatizar las organizaciones informales, y facilita el trabajo

en equipo y las colaboraciones. Sin embargo, no solo provocó una revolución en el análisis organizacional, sino que también contribuyó significativamente a la historia del pensamiento administrativo, al investigar la interconexión entre las prácticas de supervisión y la moral de los empleados, con el resultado de que las prácticas de supervisión aumentan la moral y la productividad de los empleados. Este supuesto también reveló cuán poderosa es la naturaleza de las relaciones sociales en las organizaciones y redirige a los gerentes más hacia los aspectos interpersonales de la organización.

1.2. Psicología positiva

La psicología positiva tiene como objetivo principal construir la fuerza humana y dirigirse a las cualidades positivas de éste, tales como: El coraje, la habilidad interpersonal, el optimismo, la capacidad de experimentar placer, la ética del trabajo y la responsabilidad social, así como estudiar las fortalezas y virtudes humanas e impulsa a las personas a llevar a cabo lo que es correcto a su concepción individual y colectiva, que conlleve a una plena satisfacción; es por ello, como se puede observar en el Cuadro 1, se divide en tres niveles de estudio: Subjetivo, individual y grupal (Mesurado, 2017; Compton y Hoffman, 2020).

Cuadro 1
Niveles de estudio de la psicología positiva

Nivel subjetivo	Nivel individual	Nivel grupal
Bienestar y satisfacción. Esperanza y optimismo. Flow y felicidad.	Capacidad de amar y vocación. El coraje. Habilidades interpersonales. La sensibilidad estética. El perdón La originalidad. La espiritualidad. Talento Sabiduría.	Responsabilidad. Altruismo. Moderación. Conducta Cívica. Tolerancia. Trabajo ético.

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Mesurado (2017).

El tema de la felicidad forma parte de la psicología positiva dándole un nuevo giro a los estudios previos de la psicología clásica, en la cual filósofos como Aristóteles y Platón abordaron solamente la parte subjetiva a través de la observación (Montoya, 2012).

a. Modelo PERMA

Dentro de la psicología positiva, se encuentra el modelo PERMA “*Positive emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment*”, fue creado por Martin Seligman en 2011, el cual trata sobre la teoría de bienestar y sus componentes, tiene por objetivo aumentar la satisfacción por la vida por medio del incremento del potencial personal, enfocado al ámbito laboral, reconociendo que todos los elementos del modelo, que a continuación se mencionan, son fundamentales para tener felicidad laboral (Gabini, 2017; Espin, 2019):

P (emociones positivas o placer): Las emociones inician debido a un suceso y terminan con alguna respuesta, las principales son: La ira, disgusto, alegría, temor, tristeza y miedo. E (compromiso): Es la realización de alguna actividad en plena concentración que como resultado se percibe placentera, motivadora y repetitiva. R (relaciones sociales): Es la interacción con una o más personas, que se percibe como una integración a la sociedad o un grupo, crea una sensación de interdependencia y colaboración. M (significado o sentido): Se refiere al significado de la vida, la misión o propósito de una persona y si esta tiene o no sentido. A (logros o alcance de metas): Es plantearse un objetivo y terminarlo, cuando se obtiene un logro, se genera dopamina, la cual da la sensación a las personas de algo placentero, esto significa que el cumplir logros forma parte del bienestar y felicidad.

1.3. El bienestar subjetivo y su relación con la felicidad

De acuerdo con la Real Academia

Española (RAE, 2022), la felicidad es un “estado de grata satisfacción espiritual y física” o “ausencia de inconvenientes o tropiezos”. Es el estado de ánimo duradero de las personas, que obtienen al alcanzar distintos logros, superando sus expectativas en ocasiones, dejando un sentimiento de armonía. Esta no es la ausencia de conflictos, sino la actitud para enfrentarse a las adversidades de la vida. La felicidad tiene diferentes enfoques y puede ser estudiada desde el punto de vista científico, filosófico y psicológico (Gonzales et al., 2018).

Desde hace algunos años la comunidad científica ha asociado el nombre de bienestar subjetivo con el de felicidad, incluso se ha utilizado el instrumento *Subjective Well-Being* (SWB) para medir dicho constructo, principalmente en el campo de la Psicología. Así mismo, de manera más reciente, en el informe anual de la WHR (*World Happiness Report*) correspondiente al año 2020, se encuestaron a ciudadanos de 156 países en el mundo sobre ciertos aspectos enfocados a la percepción sobre el bienestar subjetivo, encontrándose como resultado que éste término es considerado un sinónimo de felicidad (Alarcón, 2006; Gonzales et al., 2018; World Happiness Report, 2020).

La felicidad o bienestar es subjetivo, puesto que depende de cada individuo, es más profunda, no sólo es temporal, ésta puede tener en ocasiones niveles más altos o bajos y va relacionada con la alegría, positividad y satisfacción, y no del éxito o el dinero, es decir, es una valoración que una persona hace de su propia vida (Bonilla, Salinas y Cavero, 2018; Iturrieta, 2018; Galindo, 2019).

Lyubomirsky (2008), en su libro la ciencia de la felicidad, un método probado para conseguir el bienestar, menciona que existen 3 conceptos que engloban a los factores que determinan la felicidad:

1) El valor de referencia que corresponde al concepto de felicidad y acciones que uno tiene que emprender para ser feliz de acuerdo con lo que inculcan los padres desde el momento en que crían a sus hijos, abarca el 50% de la felicidad, siendo el de mayor

ponderación; no obstante, es el más difícil de cambiar puesto que son creencias heredadas.

2) Las circunstancias, que se refiere a aspectos como el nivel económico, el físico, la belleza, el estatus, pertenencias materiales, entre otras cosas, de tal modo que si deciden cambiarse producen felicidad momentánea o a corto plazo, es por ello por lo que se le referencia solo un 10%.

3) Actividades deliberadas, que son todas aquellas acciones y reacciones que se emprenden habitualmente, en ella se encuentran la forma en que se piensa y lo que se hace en la vida diaria. Este concepto comprende el 40%, siendo un área de oportunidad, puesto que contempla aspectos que se pueden cambiar, lo que los vuelve en elementos controlables.

Por otra parte, Gabini (2018) mencionó que otros factores que influyen en la felicidad laboral son la relación del empleado con los jefes, el balance entre trabajo y familia, la flexibilidad del trabajo, el ser reconocido, el poder alcanzar sus metas laborales, el espacio físico de trabajo, áreas de esparcimiento y los datos socioeconómicos. Así mismo, Galván (2023) establece que elementos como el salario y falta de reconocimiento a los trabajadores, entre otros factores, tiene un impacto negativo o positivo en la satisfacción laboral.

1.4. Felicidad laboral y sus beneficios

La felicidad laboral va dirigida de un entorno particular a uno colectivo, pues las organizaciones están constituidas por varias personas que coexisten y conviven, es por ello, por lo que cada persona debe tener un bienestar personal que le genere actitudes positivas y una satisfacción laboral que coadyuven a alcanzar este constructo. Los factores que incluye la felicidad tienen que ver con las relaciones y no sólo con la particularidad, pues parte de la felicidad no sólo tiene que ver con los intereses personales sino grupales de la gente de alrededor, no sólo con lo que se recibe, sino con lo que se ofrece o da a los demás. En este contexto, Jiménez et al. (2020)

define las siguientes categorías de la variable felicidad que tienen relación con el bienestar o felicidad laboral, como lo son:

1) La conducta organizacional; 2) Desempeño de la empresa; 3) Habilidades sociales; 4) Características del entorno; 5) Modelo de interacción; 6) Condiciones de vida; 7) Potencial humano; 8) Gestión de las personas; 9) Calidad de vida laboral; 10) Procesos afectivos; 11) Pirámide de necesidades; 12) Satisfacción laboral; 13) Actitudes hacia el trabajo; 14) Felicidad; 15) Equilibrio de trabajo y vida; 16) Clima laboral; 17) Calidad de vida; 18) Emociones positivas; 19) Satisfacción; 20) Felicidad laboral; 21) Bienestar en el trabajo; 22) Bienestar; 23) Flexibilidad organizacional; 24) Cultura organizacional; y, 25) Psicología del trabajo.

Es importante que los trabajadores de una organización tengan buena relación y comunicación, ya sea con los compañeros o jefes, además de que la motivación reflejada en el reconocimiento ayuda a lograr una mejor felicidad laboral. Así mismo, la felicidad es un cúmulo de experiencias sobre el alcance de metas, o el fracaso de estas, que ayudan a evaluar el constructo, tanto lo positivo como lo negativo, además de las emociones y de experiencias placenteras y no placenteras (Foncubierta-Rodríguez y Sánchez-Montero, 2019; Ravina-Ripoll, Marchena y Montañes-Del Río, 2019; Sánchez y Sánchez-Ordoñez, 2019).

En general, las bondades de mantener un centro de trabajo con empleados felices son: Mayor compromiso organizacional, disminución de ausentismo e incapacidades, mejor rendimiento laboral, que se traduce a mayor productividad, mayor creatividad, mayor motivación y bienestar emocional; así mismo, los trabajadores presentan características como: Ser tolerantes, generosos y tienen mejor capacidad para resolución de problemas, puesto que una persona que se siente bien con su trabajo logra empatar sus metas personales con las metas de la organización donde labora.

Además de todo lo mencionado, la felicidad laboral también puede modificar el

entorno de los empleados para lograr convivir en un espacio con un buen clima laboral, incentiva la participación colaborativa, la adaptabilidad e impulsa la creatividad e innovación (Ravina, Villena y Gutiérrez, 2017; Gabini, 2017; Foncubierta-Rodríguez y Sánchez-Montero, 2019; Galindo, 2019).

2. Metodología

El estudio que se presenta es cuantitativo, puesto que se procesa la información a través de la estadística; es descriptivo porque se limita a mostrar los datos mediante esquemas de medición por conteo; es correlacional debido a que se realiza un análisis del comportamiento de algunas variables; es observacional, toda vez que no existe ninguna intervención sobre el fenómeno investigado; y es transversal, al recabar los datos una sola vez (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población para este estudio estuvo compuesta por 600 trabajadores pertenecientes a 4 empresas manufactureras hidalguenses mexicanas de distintos giros comerciales pertenecientes a la misma firma empresarial, de donde, siguiendo a Castañeda, De la Torre y Morán (2002), se obtuvo un cálculo de la muestra de 234 empleados, utilizando un nivel de confianza del 95%, máxima variabilidad y un error permisible del 5%, como a continuación se describe:

$$n = \frac{z^2 pq N}{Ne^2 + z^2 pq}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (.5)(.5)(600)}{(600)(.05)^2 + (1.96)^2 (.5)(.5)}$$

En este sentido, la selección de los empleados se llevó a cabo a través de un muestreo por conveniencia, en función de la aceptación de los sujetos participantes, permiso de sus jefes inmediatos y disponibilidad de horario.

El instrumento utilizado en la

investigación fue la Escala de la Felicidad de Lima (EFL) propuesta por Alarcón (2006), la cual está conformada por 27 ítems categorizados en 5 grados mediante una escala de Likert, tales como: Totalmente en Desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

La fiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo valor fue de 0.79, mismo que fue aceptable. Así mismo, se tomaron en cuenta algunos datos sociodemográficos tales como: Edad, género, formación educativa, tiempo laborando y el área de trabajo.

Las hipótesis de investigación fueron las siguientes:

H₁: El nivel de felicidad laboral que más prevalece en los trabajadores de las empresas manufactureras hidalguenses mexicanas es el medio.

H₂: El factor organizacional que más se relaciona con el nivel de felicidad es el salario que percibe el trabajador.

3. Presentación y discusión de Resultados

En el Cuadro 2, se muestran algunos datos sociodemográficos, con lo que se resalta la edad de todos los trabajadores que conforman las 4 empresas manufactureras hidalguenses mexicanas, misma que ronda en promedio los 34 años, lo que denota una población relativamente joven, sobre todo porque el 45% tiene menos de 3 años de antigüedad laboral, el 35% tiene de 3 a 5 años, y solo el 20% posee más de 5 años. La mayoría son del género masculino, al contabilizar el 70% y el restante 30% lo ocupa el sexo femenino, lo cual puede ser entendible por las características de las actividades que se realizan en este tipo de organizaciones, cuyo empleo de la fuerza es más recurrente.

Cuadro 2
Características sociodemográficas de los trabajadores

Características	Resultados
Edad	34 años promedio
Género	Hombres 70% (164)
	Mujeres 30% (70)
Formación educativa	Primaria 10% (23)
	Secundaria 50% (117)
	Preparatoria 25% (59)
	Universidad 15% (35)
Tiempo laborando en la fábrica	Menos de 3 años 45% (105)
	De 3 a 5 años 35% (82)
	Más de 5 años 20% (47)
	Producción 65% (152)
Área de trabajo	Ventas 25% (59)
	Diseño gráfico 10% (23)

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Así mismo, la mayoría de los empleados se encuentran en el área de producción con un 65%; mientras que las demás áreas significativas donde laboran los sujetos participantes en el presente estudio, son ventas y diseño gráfico con un 25% y 10%, respectivamente.

En forma complementaria, se observa también que la mayoría de los trabajadores ostentan un certificado de secundaria en un 50%; mientras que el 25% terminó el bachillerato o preparatoria, el 10% solo concluyó la primaria, y finalmente, el 15% logró cursar una carrera profesional.

De igual manera, atendiendo las hipótesis

establecidas, se realizaron algunos cálculos estadísticos con apoyo del SPSS, versión 20 en español, con medidas de tendencia central y análisis de varianza ANOVA. En la Tabla 1, se muestran los valores obtenidos, necesarios para comprobar la Hipótesis H_1 , donde el puntaje medio más alto (media = 3.42) corresponde al nivel medio de felicidad o bienestar subjetivo laboral, seguido por el nivel bajo (media = 3.22), con lo cual se acepta la hipótesis establecida, entendiendo con ello que en general la masa laboral manifiesta no sentirse muy a gusto y feliz en las empresas manufactureras donde trabajan.

Tabla 1
Niveles de felicidad laboral obtenidos vs factores organizacionales

Nivel	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv. Stand.
Muy bajo	3.12	3.20	3.00	1.03
Bajo	3.22	3.32	3.00	1.04
Medio	3.42	3.34	3.00	1.02
Alto	3.20	3.00	3.00	0.95

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En la Tabla 2, se puede observar que los factores organizacionales se correlacionaron con los niveles de felicidad laboral, encontrando diferencias estadísticamente significativas en los niveles medios y bajos, cuyas medias más altas fueron las del salario (media = 3.8665)

y relación con sus jefes inmediatos (media = 3.5251). Con ello la Hipótesis H_2 se acepta parcialmente, puesto que son dos los factores organizacionales que más se relacionan con el nivel de bienestar psicológico laboral.

Tabla 2
Diferencia de medias con factores organizacionales

	Nivel	Media	n	F	p
Muy bajo	• Actividades relacionadas al puesto	3.5124	22	3.445	0.412
	• Salario	3.4255	54		
	• Relación con sus jefes inmediatos	3.3788	120		
	• Ambiente laboral	3.5440	38		
Bajo	• Actividades relacionadas al puesto	3.5588	30	3.141	0.010
	• Salario	3.8665	90		
	• Relación con sus jefes inmediatos	3.7347	68		
	• Ambiente laboral	3.5112	46		
Medio	• Actividades relacionadas al puesto	3.3292	56	3.240	0.045
	• Salario	3.3665	60		
	• Relación con sus jefes inmediatos	3.5251	70		
	• Ambiente laboral	3.3742	48		
Alto	• Actividades relacionadas al puesto	3.4212	82	2.774	0.624
	• Salario	3.2224	47		
	• Relación con sus jefes inmediatos	3.3354	60		
	• Ambiente laboral	3.6547	45		

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conclusiones

Se sabe que el inicio de la edad adulta viene determinado no tanto por la edad cronológica sino por los acontecimientos sociales y los retos a los que se enfrentan los jóvenes a partir de los 20 años, como la finalización de los estudios, el primer empleo, vida en pareja, matrimonio, paternidad, entre otros aspectos. Con base en ello, se concluye del estudio que la edad promedio de la población de las empresas encuestadas ronda los 34 años, por lo que denota que al estar los trabajadores en una edad adulta cambia las necesidades y adquieren mayores compromisos, sobre todo en familia, explicando por qué el nivel de felicidad obtenido se encuentra en niveles medios. Es decir, cuando se es más joven existe una sobre estimación de lo que depara el futuro, lo cual va cambiando conforme aumenta la edad, puesto que existe una tendencia a ser más realista.

El diagnóstico de felicidad laboral realizado a las empresas objeto de estudio permitió asociar los resultados con la teoría de los dos factores desarrollada por Hertzberg, donde la satisfacción laboral se ve influenciada

tanto por aspectos intrínsecos como extrínsecos, puesto que a los trabajadores de las empresas analizadas no solo les interesa contar con mejoras salariales sino también llevar una buena relación con sus superiores, por lo que las organizaciones deben buscar mantener un equilibrio entre ambos satisfactores, lo cual permitirá generar climas organizacionales adecuados y mejores niveles de felicidad laboral o bienestar positivo.

El ambiente laboral y las actividades relacionadas al puesto, también son factores organizacionales que deben tomarse en cuenta, puesto que de alguna manera pueden con el tiempo influir en la felicidad de los trabajadores, por lo que las empresas manufactureras mexicanas requieren que las relaciones entre trabajadores sean positivas debido a que esto se puede reflejar en la productividad, así como también se debe fomentar el trabajo en equipo para el logro de objetivos de manera eficaz.

Los directivos de las empresas objeto de estudio deben ser más sensibles a este tipo de resultados, puesto que en ellos recae la mayor responsabilidad de mantener un nivel alto de bienestar positivo o felicidad laboral en sus trabajadores, estableciendo estrategias que

permitan incrementar su dinamismo y energía en la realización de las actividades cotidianas, disminuir los riesgos por accidentes laborales y obtener mayores índices de productividad, entre otros beneficios.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Álvarez-Maldonado, D., Torres-Luque, P., Letzkus-Palavecino, M., y Araya-Castillo, L. (2021). Mapa de consenso del bienestar de inmigrantes en Lo Prado en Santiago de Chile. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 387-401. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37279>
- Baker, D., Greenberg, C., y Hemingway, C. (2006). *What happy companies know: How the new science of happiness can change your company for the better*. FT Press.
- Bonilla, D., Salinas, D., y Cavero, O. (2018). Modelo de valuación de puestos de trabajo (VPT) basado en el método de puntuación. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, (1), 45-52. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/47>
- Castañeda J., De la Torre, M. O., y Morán, R. (2002). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Education.
- Compton, W. C., y Hoffman, E. L. (2020). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. SAGE Publications.
- Datosmacro (22 de octubre de 2019). Índice Mundial de la Felicidad Expansión. *Datosmacro*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-felicidad>
- Díaz, F. J., y Carrasco M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espin, K. A. (2019). *Modelo P.E.R.M.A para incrementar la satisfacción con la vida y aumentar el florecimiento en adultos mayores que asisten al programa 60 y piquito* [Tesis de pregrado, Universidad de San Francisco de Quito USFQ]. https://rraac.cedia.edu.ec/Record/USFQ_25af390b5852aeca-f5e9134a64494acc
- Espitia, R. Y. (2016). *La Felicidad Nacional Bruta FNB y sus efectos como indicador del bienestar social sobre la población en el Reino de Bután 2010-2015* [Tesis de pregrado, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario]. https://doi.org/10.48713/10336_13440
- Foncubierta-Rodríguez, M.-J., y Sánchez-Montero, J.-M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar, temores digitales. *Retos, Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Gabini, S. (2017). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6084>

- Galindo, D. M. (2019). *La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano* [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]. <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7476>
- Galván, O. (2023). Alienación laboral, violencia de género y satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 65-78. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39735>
- García, R., Higa, Y., Villanueva, R., y Enrique, G. (2018). *Medición de la felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13193>
- Gonzales, R. P. D. P., Ponce, H. R., Ríos, D. B. M., y Vargas, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206>
- Hartzell, S. (15 de enero de 2022). Neoclassical theory of management: The human relations approach. *Study.com*. <https://study.com/academy/lesson/neoclassical-theory-of-management-the-human-relations-approach.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2012). *Clasificación para Actividades Económicas. Clasificaciones ENOE*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/clasificaciones_enoe.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2019). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Instituto Nacional de la Economía Social - INAES (2008). *Catálogo Clasificador de Actividades Económicas*. INAES. <https://www.gob.mx/inaes/documentos/catalogos-inaes>
- Iturrieta, S. (2018). Masificación, segmentación y fragmentación de la educación superior chilena: Bienestar subjetivo de profesionales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 83-96. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24926>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M. y Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476.
- Jones, G. R., y George, J. M. (2010). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: Un método aprobado para conseguir el bienestar*. Ediciones Urano, S. A.
- Mesurado, B. (2017). *Diccionario Interdisciplinar Austral*. Universidad Austral. http://dia.austral.edu.ar/Psicología_positiva
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1171.pdf>
- Montoya, M. (2012). *La psicología de la felicidad. Entrevista a Reynaldo Alarcón* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=AwZEn5Qgnw&t=2s>
- Najeh, H. (2019). The function Chief

- happiness officer and the double performance reality and perspectives in African Countries Case of B2S Morocco. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2, 18-29. <https://eurokd.com/doi/10.32038/JBSO.2019.02.03?vId=173&aId=209>
- Omodan, B. I., Tsotetsi, C. T., y Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to reenact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), a1184. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>
- Ramírez-García, C., García-Álvarez, J., y García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista Administración Empresarial*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Ravina, R., Villena, F., y Gutiérrez, G. A. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del "Happiness Management". *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 113-127. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06>
- Ravina-Ripoll, R., Marchena, J., y Montañes-Del Río, M. A. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Real Academia Española - RAE (2022). *Felicidad*. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/felicidad?m=form>
- Robbins, S. P., Coulter, M., y DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación de México.
- Rojas-Vargas, N. P., y Madero-Gómez, S. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: Contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia tecnológica*, (55), 29-38.
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>
- Sánchez, J. F., y Sánchez-Ordoñez, R. (2019). Happiness Management, Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos, Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Valencia, I. (1 de mayo de 2019). Tendencias del entorno laboral en México. *Negocios & Convenciones*. <https://negociosyconvenciones.com/tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico/>
- Ward, P. (August 29, 2021). Elton Mayo Management Theories. *NanoGlobals*. <https://nanoglobals.com/glossary/elton-mayo-management-theories/>
- World Happiness Report (2020). *World Happiness Report 2020*. <https://worldhappiness.report/ed/2020/>