

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y
ADMINISTRACIÓN
Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado de FACPYA



FACTORES PSICOSOCIALES QUE PROMUEVEN LA FELICIDAD
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES UNIVERSITARIOS: UN
MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

TESIS DOCTORAL
POR
IVÁN ROJAS MATA

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN

MONTERREY, NUEVO LEÓN

DICIEMBRE 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que en seguida presento es fruto de mi propio trabajo y, hasta donde estoy enterado, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias. Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Iván Rojas Mata

Firma: _____

Fecha: DICIEMBRE 2024

NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

“La Facultad de Contaduría Pública y Administración y el Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado (CEDEEM) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, no se hace responsable de los conceptos emitidos por las personas investigadoras en su trabajo, solo velará por el rigor científico metodológico y ético del trabajo en aras de la búsqueda de la verdad y la justicia”

“El trabajo de investigación realizado pasa a ser propiedad de la Universidad Autónoma de Nuevo León”

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la ciudad de Monterrey, Nuevo León, el día XX del mes de XX del año 2025, el que suscribe Pericles Flores del Angel, alumno del Programa del Doctorado en Filosofía con Especialidad en Administración, con número de registro 1937568 adscrito a la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de su Centro de Desarrollo Empresarial (CEDEEM) y Posgrado, manifiesta que es autor intelectual del presente Trabajo de Tesis bajo la dirección del Dr. Juan Rositas Martínez y cede los derechos del Trabajo titulado: “FACTORES PSICOSOCIALES QUE PROMUEVEN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES UNIVERSITARIOS”, a la Universidad Autónoma de Nuevo León para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Atentamente

Iván Rojas Mata

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

BS: Bienestar Subjetivo

CO: Clima Laboral

DOF: Diario Oficial de la Federación

LFT: Ley Federal del Trabajo

FO: Felicidad Organizacional

OECD: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

SL: Satisfacción Laboral

UANL: Universidad Autónoma de Nuevo León

Resumen

En la actualidad, en México existe escasa información acerca de la influencia que tienen los factores psicosociales sobre la felicidad que experimentan las personas en su área de trabajo, particularmente entre trabajadores universitarios. A consecuencia de esto, no se ha creado un instrumento que estandarice una forma de medición de tales factores, pero tampoco existe ese consenso en la comunidad internacional debido a la alta subjetividad del constructo Felicidad. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue explicar el grado de influencia que determinados factores psicosociales tienen sobre la felicidad organizacional de los trabajadores universitarios. Los factores propuestos en esta tesis fueron: satisfacción laboral, bienestar subjetivo, compromiso (*as engagement*) y, por último, clima organizacional como variable mediadora. Así, la hipótesis formulada fue: La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso, a través del clima organizacional, son factores psicosociales que influyen positivamente en la felicidad organizacional de los trabajadores universitarios.

El tipo de investigación fue cuantitativo y de carácter explicativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se contempló un análisis documental y bibliográfico; y se utilizó la técnica de recolección de datos de campo porque se creó un instrumento en forma de encuesta. Dicho instrumento se sometió al juicio de cinco expertos en el ramo a través del análisis de Kappa de Cohen para validez de contenido y después se aplicó el instrumento depurado a 82 sujetos para correr una prueba piloto. La población objetivo fueron trabajadores universitarios de una universidad pública importante al noreste de México con un total de 191 trabajadores encuestados. Dentro de los métodos de análisis estadísticos utilizados estuvieron: la distribución de los elementos de las variables, la estadística descriptiva y la estadística inferencial a través de ecuaciones estructurales (SEM).

Los resultados arrojaron un coeficiente de determinación para la ruta Satisfacción Laboral → Clima Organizacional de R^2 ajustada = 0.762 y para la ruta Clima Organizacional → Felicidad de R^2 ajustada = 0.700. El modelo de medida general obtuvo una $p < 0.001$, por lo que es significativo en un 99%. La estructura mostró que Satisfacción, como predictor,

tiene un impacto positivo en Clima Org. al arrojar una $\beta = 0.638; p < 0.001$, y a su vez, Clima Org, como predictor, tiene un impacto positivo en Felicidad de $= 0.849; p < 0.001$.

Las implicaciones teóricas que destacan son los resultados del modelo matemático que representaron hasta un 70% de la realidad con un 99% de confiabilidad, donde se aprobaron tres de las seis hipótesis propuestas. Las cuales fueron:

- La satisfacción laboral influye positivamente al clima organizacional
- El clima organizacional influye positivamente a la felicidad organizacional
- La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso no influyen directamente en la felicidad organizacional

Y dentro de las implicaciones prácticas, el presente estudio confirmó que se puede promover la felicidad en el trabajo desde la instancia administrativa destinando recursos a mejorar la distribución de actividades laborales, la organización del tiempo, la autonomía y a fomentar las relaciones interpersonales sanas entre trabajadores para el Clima Organizacional y, a su vez, se puede favorecer la felicidad laboral individual a través del reconocimiento, las oportunidades de promoción, la sensación de logro y la compensación adecuada para el trabajador. De esta manera, se ayudaría a mejorar la calidad de vida de los miles de trabajadores universitarios que están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial y, a su vez, mejorar la calidad del servicio que se da en el ámbito educativo.

ÍNDICE GENERAL

Capítulo 1: Naturaleza y dimensión del estudio	14
1.1 Antecedentes del problema a investigar	14
1.1.1 Hechos que contextualizan el problema	15
1.1.2 Las causas y consecuencias de los hechos.....	26
1.1.3 Gráficas de causas y consecuencias del problema a investigar	29
1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema	29
1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (Y).....	29
1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de las variables independientes	36
1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos.....	42
1.3 Planteamiento del problema y pregunta central de la investigación	42
1.4 Objetivo general de la investigación	43
1.4.1 Procesos metodológicos de la investigación	43
1.5 Hipótesis	44
1.6 Metodología.....	45
1.7 Justificación	46
1.8 Delimitación del estudio	48
1.9 Matriz de congruencia	49
Capítulo 2: Marco teórico.....	51
2.1 Marco teórico de la variable dependiente (Y): Felicidad organizacional.....	52
2.1.1 Teorías y Definiciones.....	52
2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable Y	56
2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes	59
2.2.1 Variable independiente X1: Satisfacción Laboral	59
2.2.2 Variable independiente X2: Bienestar Subjetivo.....	65
2.2.3 Variable independiente X3: Compromiso (engagement)	72

2.2.4 Variable independiente X4: Clima Organizacional (Xmed)	79
2.3 Hipótesis Operativas.....	86
Capítulo 3: Estrategia Metodológica	89
3.1 Tipo y diseño de la investigación	89
3.1.1. Tipo de investigación.....	89
3.1.2 Diseño de la investigación.....	89
3.2 Métodos de recolección	90
3.2.1 Elaboración del instrumento.....	90
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis para la encuesta	92
3.2.3 Métodos de evaluación de expertos.....	95
3.3 Población, marco muestral y muestra.....	100
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	101
3.3.2 Sujetos de estudio	102
3.4 Método de análisis	103
Capítulo 4: Análisis de resultados	104
4.1 Prueba Piloto.....	104
4.2 Estadísticos descriptivos.....	105
4.3 Análisis estadístico inferencial	108
4.3.1 Modelo de Ecuaciones Estructurales	108
4.3.2 Colinealidad.....	111
4.4 Modelo estructural.....	112
4.5 Comprobación de hipótesis	113
Capítulo 5: Síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas	115
5.1 Síntesis, discusión de resultados.....	115
5.2 Implicaciones teóricas	118
5.3 Implicaciones prácticas.....	119
5.4 Limitaciones de la investigación	121

5.5 Recomendaciones	122
Capítulo 6: Conclusiones.....	124
Bibliografía.....	126
Anexos	140
Anexo 1. Instrumento para medir la Felicidad Organizacional Percepción de la felicidad en tu trabajo	140

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de trabajadores prosperando a nivel mundial.....	19
Figura 2. Ranking de horas trabajadas por países de la OECD.....	23
Figura 3. Porcentaje de matriculados por facultades en 2022	25
Figura 4. Gráfica de causas y consecuencias del problema a investigar	29
Figura 5. Gráfica de los antecedentes teóricos	42
Figura 6. Grafica de la hipótesis	45
Figura 7. Modelo gráfico de la felicidad organizacional.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Línea del tiempo de los hechos	20
Tabla 2. Línea del tiempo de la variable independiente	34
Tabla 3. Línea del tiempo de las variables independientes	40
Tabla 4. Matriz de congruencia	49
Tabla 5. Tabla de relación estructural	88
Tabla 6. Ítems y escalas para las variables del instrumento	92
Tabla 7. Propuesta operacional de variables e indicadores	93
Tabla 8. Detalles de los expertos en materia para el juicio de validez de contenido	95
Tabla 9. Análisis Kappa para el instrumento de felicidad organizacional	97
Tabla 10. Cuadro comparativo antes y después del análisis Kappa	98
Tabla 11. Ítems validados por el análisis Kappa	99
Tabla 12. Marco muestral de la investigación.....	100
Tabla 13. Tamaño de muestra en función de r^2 esperado y de número de predictores para un buen nivel de predicción.....	102
Tabla 14. Alpha de Cronbach para muestra piloto	104
Tabla 15. Modelo de medida: cargas factoriales y consistencia interna	109
Tabla 16. Modelo de medida ajustado: cargas factoriales y consistencia interna	110
Tabla 17. Validez discriminante del modelo de medida ajustado	111
Tabla 18. Diagnóstico de multicolinealidad	111
Tabla 19. R - Cuadrada del Modelo	112
Tabla 20. Modelo de medida de SEM	112
Tabla 21. Coeficientes de regresión del modelo SEM	113
Tabla 22. Resultados de las hipótesis bajo SEM	114

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Género del Trabajador	105
Gráfica 2. Edad del trabajador	106
Gráfica 3. Categoría del trabajador.....	107
Gráfica 4. Grado académico del trabajador	107
Gráfica 5. Modelo estructural para felicidad en el trabajo ...	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 6. Significancias del modelo estructural para felicidad en el trabajo	¡Error! Marcador no definido.

FACTORES PSICOSOCIALES QUE PROMUEVEN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Capítulo 1: Naturaleza y dimensión del estudio

1.1 Antecedentes del problema a investigar

Desde los primeros humanos que caminaron sobre la tierra el deseo de conservar la salud y el temor a lesionarse ha sido algo inherente a la existencia del hombre hasta estos días. Estos temores tomaron más relevancia en el ámbito de la actividad laboral del ser humano moderno. Las actividades laborales le han permitido transformar al mundo, pero a su vez, le han generado riesgos y enfermedades propias de cada disciplina laboral creada, reconocidas desde hace siglos y conceptualizadas en la actualidad (Villatoro, 2018). Aunque los primeros trabajos formales que reseñan los riesgos asociados a la actividad laboral y sus efectos a la salud son los escritos de Bernardo Ramazzini (1873) en su “tratado de enfermedades en artesanos”, no es hasta la revolución industrial donde se percibe el auge de la disciplina: la salud ocupacional.

Cuando existían condiciones de riesgo que se atribuían al trabajo, históricamente se anteponía el tema de la producción al de la seguridad de los trabajadores y es solo recientemente que el hombre, como persona natural y jurídica, ha tenido conciencia de la importancia de la salud ocupacional y la seguridad laboral (Arias Gallegos, 2012).

1.1.1 Hechos que contextualizan el problema

a) Antecedentes de la felicidad en el ámbito laboral a nivel mundial

El tema del bienestar se empezó a analizar ya desde los años 30 con el movimiento de derechos humanos que creía que los trabajadores felices eran, en promedio, más productivos que los trabajadores menos felices o infelices (Salgado et al., 2019). Esta creencia es usualmente conocida como “*Happy-productive worker hypothesis (HPWH)*” y, en la actualidad, se sabe que es, en esencia, correcta (Salgado et al., 2019; Elayan, 2023; Charles-Leija, 2023). Con el surgimiento de esta teoría, la búsqueda de la eficiencia lleva a los empresarios al desarrollo de programas para ofrecer acciones de beneficencia y prestaciones para los trabajadores como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones.

Más adelante, a finales de los 60 y principios de los 70 surgió una extensa preocupación por mejorar el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo; como resultado se creó el término “calidad de vida laboral”; este tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas por el ministerio de trabajo de Estados Unidos (EE.UU.), como el Simposio Internacional sobre Problemas Laborales, celebrado en Arden House en la Universidad de Columbia en 1972 (Gonzales et al., 1996) que buscaba mejorar la percepción de bienestar laboral y el compromiso de los trabajadores con las empresas que implementaran políticas de calidad de vida (Granados, 2011). Así fue como la noción del bienestar laboral cobró especial importancia, ya que se permeó a la instancia política, ya no solo en EE. UU. sino en todo el mundo. Para 1986, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó su artículo titulado “Los factores psicosociales en el trabajo: conocimiento y control”, en el que por primera vez se considera la temática del riesgo psicosocial como concepto estandarizado y de la importancia de reducirlos para mejorar el bienestar laboral (OIT, 1986).

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo dio a conocer la noción del *Trabajo Decente*. El concepto fue acuñado a la Memoria que el Director General de la OIT, Juan Somavía, rindió ante la conferencia Internacional del Trabajo en su 87ª reunión (Somavía, 2014). Así, la OIT define el trabajo decente como la garantía brindada a los trabajadores de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social. Por tanto, la idea del trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los de economía informal, autónomos y los que trabajan a domicilio (Dharam, 2003).

A pesar de todo lo expuesto anteriormente acerca de cómo ha mejorado la calidad de vida laboral de los trabajadores desde que el concepto se creó, aún existen mucho camino por recorrer y problemáticas que resolver. Según la Organización Mundial de la Salud, en el 2005 murieron dos millones de personas por razones diversas como depresión, estrés laboral y lesiones dentro de su área de trabajo. A esto hay que sumarle los accidentes no fatales que provocan en promedio tres días de ausentismo por incapacidad y, por otro lado, se encontró que un 8% de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2005). Esto no fue nuevo, ya desde antes había autores exponiendo el problema. Cuenca (2002), por ejemplo, plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo constituyen un campo al que hay que prestarle especial atención porque la prevención de riesgos laborales consiste en evitar que se den situaciones que puedan ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar de los trabajadores, ya que para el autor, los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo son numerosos y de diferente naturaleza.

En la actualidad, existen algunos estudios que explican la calidad de vida laboral específicamente en trabajadores universitarios, abordando diferentes dimensiones como, por ejemplo, Martínez et al. (2010), Terán y Botero (2011) y Cladellas et al. (2018). La importancia y viabilidad de seguir estudiando más a profundidad este tema es el nivel de relevancia que tienen las universidades en la sociedad, ya que permiten explorar los símbolos que identifican a la sociedad misma, el pasado que da sentido a dichos símbolos, a las costumbres sociales y el conocimiento del entorno natural y social que ayuda a incrementar

la riqueza y el bienestar (Misas Arago, 2004). Para que esto siga sucediendo, es necesario conocer y estudiar hasta la raíz la influencia que tienen los factores generadores de riesgo en la calidad de vida de los trabajadores universitarios. Es por esa necesidad imperiosa que conviene realizar investigaciones que promuevan el desarrollo idóneo de entornos de trabajo relativos al bienestar universitario y así disminuir la brecha de conocimiento aun existente sobre el tema.

Así, es posible encontrar estudios como los de Martínez et al. (2010), en el cual descubrieron que mayores niveles de insatisfacción laboral y, a la par, estrés crónico en docentes universitarios se relaciona con el sistema de estímulos y la sobrecarga de trabajo. Un año después, Terán y Botero (2011) encontraron que en el caso de los trabajadores universitarios, se ha visto que la labor que tienen implica un mayor compromiso personal, por lo que quienes la desempeñan tienen mayor riesgo de padecer estrés ocupacional y consecuencias en su salud integral por la responsabilidad moral de atender las necesidades de los estudiantes (clientes). Es por esto que la satisfacción laboral y el bienestar laboral denotan afectación en la calidad de vida con relación al trabajo. En el estudio de estas autoras en dos universidades latinoamericanas, ellas encontraron que algunos aspectos subjetivos como la carga de trabajo y la autopercepción del trabajador universitario tienen efectos negativos en el bienestar laboral. Sin embargo, prevalece una brecha en el sentido de que podría haber otros rubros como las condiciones de trabajo o las relaciones interpersonales, entre otros, que también afectarían.

Más tarde, Botero Álvarez (2012) afirmó que en los últimos años se ha añadido presión psicológica a los trabajadores universitarios por las, cada vez más altas, exigencias laborales en la docencia y en las actividades administrativas que responden a la imposición de directivos y del sistema educativo para competir y que la universidad sea reconocida entre la comunidad académica y así lograr una “mejor calidad de vida”. La autora comenta que los riesgos que más afectan a los trabajadores universitarios en América Latina son la multiplicidad de tarea, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir

actividades, falta de reconocimiento, espacios de trabajo deficientes, mala remuneración y malas relaciones sociales en el trabajo.

Acosta (2015), comenta que a pesar de que el concepto de calidad de vida laboral ha sido explorado, aun no se define rotundamente, ya que entran en juego aspectos muy subjetivos y multidimensionales; sus implicaciones en el ámbito de trabajadores de universidades latinoamericanas han sido aún menos interpretadas.

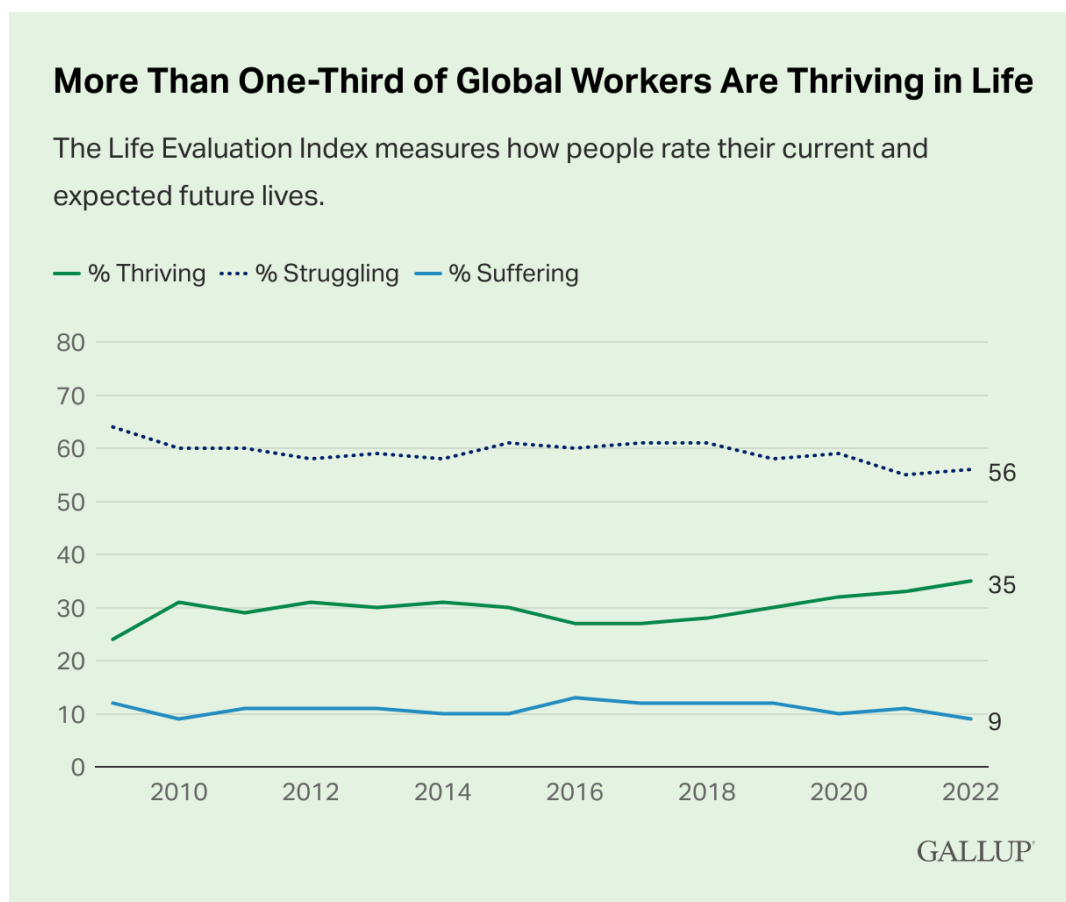
Dos años después, Reyes Robles (2017) obtuvo pruebas de que los trabajadores universitarios pueden sentirse descontentos con la vida, que existe una correlación entre la complacencia con la propia vida y la complacencia con la vida laboral. También encontró que la percepción de los trabajadores universitarios respecto a la calidad de vida laboral es ambigua, por lo que haría falta un análisis más detallado para conocer la percepción exacta que tiene sobre su bienestar laboral y cómo se relaciona con su bienestar subjetivo.

Es así que la temática se ha sedimentado a través del tiempo y en una investigación reciente de Ramirez et al. (2020) se ha situado en el término Felicidad Organizacional. Al respecto, dichos autores estimaron una correlación entre el individuo y el entorno para explicar la Felicidad Organizacional y comentan que la individualidad está compuesta de los por la voluntad del individuo, la concientización y la potencialización de los talentos, lo que se podría englobar el bienestar subjetivo, pero avanzan más allá para afirmar que también se compone de la genética del individuo, variable relacionada de la cual hasta el momento tiene escasa literatura. Al final, los autores proponen seguir estudiando el tema agregando variables poco estudiadas como el afecto, ahondar en el compromiso organizacional, la implicación laboral, el compromiso individual e inteligencia emocional, entre otras.

Recientemente, la consultora Gallup con sede en EE.UU. ha publicado sus datos acerca del bienestar laboral a nivel mundial, donde se observa el porcentaje de personas que ha estado prosperando en su trabajo, otros que han estado teniendo problemas y los que han estado sufriendo (imagen 1). Resalta que los trabajadores que reportan sentimientos de

prosperidad han avanzado a lo largo de la década, al pasar de 25% en 2010 a 35% en 2022. Sin embargo, los trabajadores que presentan sentimientos negativos relacionados a problemas laborales que les causan estrés son un porcentaje mayor, llegando a 56% para el 2022 (Gallup, 2023).

Figura 1. *Porcentaje de trabajadores prosperando a nivel mundial*



Fuente: Obtenido de [gallup.com](https://www.gallup.com)

Por lo tanto, con base en los antecedentes presentados, es posible observar cómo el constructo ha evolucionado con el paso del tiempo y ha probado ser un tema de suma importancia para las empresas y trabajadores alrededor del mundo. Todo empezó en bocetos mediante el movimiento de activistas “trabajadores felices – trabajadores productivos”, después conceptualizado como “calidad de vida laboral”, más tarde llamado “bienestar

laboral”, “bienestar organizacional”, entre otros; y actualmente, popularizado como “felicidad organizacional”. Es por demás interesante notar que el nombre del constructo vuelva a sus orígenes con el nombre felicidad.

Por último, en el análisis de los autores, ellos comentan que la población de trabajadores universitarios es de las más susceptibles al desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que merman su bienestar laboral (Botero Álvarez, 2012). También queda en evidencia que aún existe mucho campo por estudiar en esta disciplina, ya que no está totalmente claro la influencia de los riesgos psicosociales en el bienestar laboral de los trabajadores universitarios, en parte porque existen factores intrínsecos al lugar, la cultura y el clima organizacional que hace difícil crear un consenso del comportamiento de las variables. Esto no es necesariamente malo, pero subraya la importancia de crear instrumentos de evaluación del bienestar laboral y el menester de aplicarlo a cada centro universitario para definir con exactitud las necesidades de cada docente y administrativo.

Tabla 1. Línea del tiempo de los hechos

TIEMPO	HECHO
• Los 30s	Movimiento activista por la hipótesis de trabajadores felices (HPWH)
• Los 30s	Auge de las prestaciones e incentivos para mejorar el bienestar
• 1949	Nacimiento de la ergonomía como rama de la ciencia
• 1960	Auge de la seguridad industrial como ciencia
• Los 70s	Creación del concepto calidad de vida laboral. EE. UU.
• 1972	Primer simposio internacional sobre problemas laborales.
• 1986	Estandarización del concepto de riesgos psicosociales por la OIT.
• 1999	Creación del concepto “Trabajo Decente” por la ONU.

TIEMPO	HECHO
• Cuenca (2002)	Los factores de riesgo psicosociale que se encuentran en el trabajo son numerosos y de diferentes naturalezas que pueden tener influencia en el bienestar laboral
• Misas Arago (2004)	Es de vital importancia atender el bienestar psicosocial de las universidades ya que estas tienen un impacto profundo en la sociedad
• OMS (2005)	8% de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona con riesgos ocupacionales
• Martinez et al. (2010)	La insatisfacción laboral y el estrés crónico en docentes universitarios se relaciona con sistema de estímulos y la sobrecarga de trabajo.
• Terán y Botero (2011)	La autopercepcion del trabajador universitario y la carga de trabajo tienen efectos negativos en el bienestar laboral
• Botero Álvarez (2012)	Los riesgos que más afectan a los trabajadores universitarios en América latina son la multiplicidad de tarea, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir actividades, falta de reconocimiento, espacios de trabajo deficientes, mala remuneración y relaciones sociales laborales deficientes.
• Acosta (2015)	A pesar de que el concepto de calidad de vida laboral ha sido explorado, aun no se define rotundamente, ya que entran en juego aspectos muy subjetivos y multi dimensionales
• Reyes Robles (2017)	la percepcion de los trabajadores universitarios respecto a la calidad de vida laboral es ambigua, por lo que haría falta un análisis más detallado para conocer la percepcion exacta que tiene sobre su bienestar laboral
• Ramirez et al. (2020)	La genetica es un componente del aspecto individual relacionado a la Felicidad Organizacional.

Fuente: Elaboración propia para la investigación

b) Antecedentes de la felicidad en el ámbito laboral de México

México tiene un largo camino en materia de bienestar laboral y protección de sus trabajadores. En 1917 durante el mandato del presidente Venustiano Carranza se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En su artículo 123 se establecen

las bases de los primeros derechos de los trabajadores en el país: “*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley*”. Más tarde, en 1931 se publicó la primera Ley Federal del trabajo (LFT) con la misión de regular los conflictos laborales, las políticas de prevención social y a las comisiones mixtas, entre otros; ese mismo año, México ingresó a la Organización Mundial del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2012). En 2012, se reformó el artículo 2 de la LFT para incorporar el concepto de *trabajo digno o decente* para estar alineados a los estatutos de la Organización de las Naciones Unidas (Somavía, 2014). También incorporaron las figuras de acoso y hostigamiento laboral, se reguló la subcontratación y se afinaron las obligaciones de patrones y empleados (Villatoro, 2018).

La investigación de los factores psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores es avanzada en países como Estados Unidos, Alemania, Finlandia, entre otros; pero en América Latina y, específicamente, en México, es todavía escasa (Juárez, 2015; Gonzáles et al., 2019; Uribe Prado et al., 2020; Brito Ortiz et al., 2021); aunque ya hay avances en la identificación de dichos factores y en el peso que se les da para mejorar el bienestar de los trabajadores mexicanos.

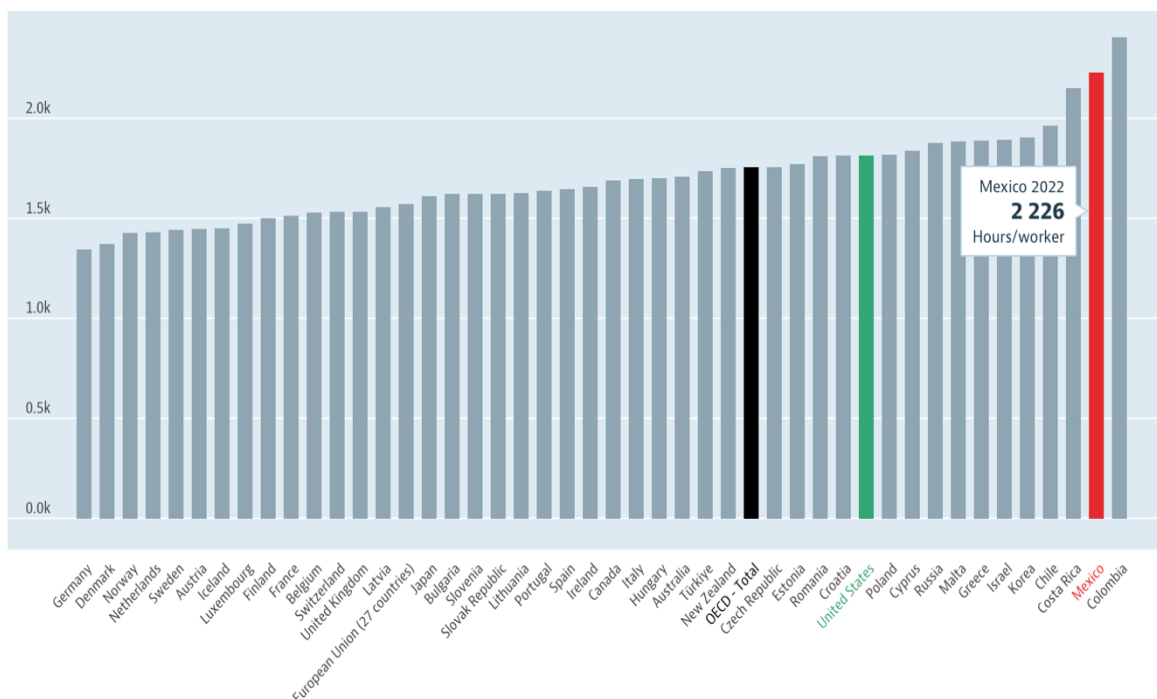
En 2017, la cámara de diputados estableció la periodicidad de actualizaciones de la tabla de enfermedades laborales a cada 5 años y por primera vez se incorporaron las enfermedades de tipo *psicosocial*. En 2018, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó la NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (DOF, 2018) para atender los aspectos psicológicos y sociales que no contempla la Ley Federal del Trabajo (Hernández, 2020). Su objetivo es que los trabajadores tengan mecanismos para el reconocimiento de estresores psicosociales, su prevención y mitigación, así como el objetivo de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; dicho en otras palabras: promover el bienestar laboral a través de la identificación y prevención de riesgos psicosociales. Esta norma es acompañada por un instrumento en forma de cuestionario que facilita a los empleadores la identificación de

dichos riesgos, así como recomendaciones para el control de los riesgos que dependen de la puntuación obtenida.

El instrumento ya ha sido valorado por instancias independientes, como la investigación de Uribe Prado et al. (2020), estos autores encontraron que el instrumento tiene una confiabilidad del 95% ($\alpha > 0.95$) aunque en su conclusión comentan que el instrumento es perfectible. Después, la investigación de Brito Ortiz et al. (2021) aseguró que el instrumento presenta validez y confiabilidad y que es apropiado utilizarlo en el territorio mexicano. Sin embargo, en 2022 Santoyo Tellez et al. encontraron que el instrumento de la norma no presenta validez en ciertos dominios (constructos) clave para su utilización como en las relaciones laborales, el liderazgo o la carga de trabajo; los autores sugieren otros métodos estadísticos para la identificación de los riesgos.

Más allá de la falta de consenso sobre la eficacia del instrumento, esta norma llegó en un momento de alta necesidad en México, ya que según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el país tiene el segundo puesto en el *ranking* de los países con mayores horas laborales con 2,226 horas al año por trabajador (imagen 2), solo superado por Colombia con 2,405 hrs/trabajador, mientras que el promedio en los países afiliados a la OECD es de 1752 hr/trabajador (OECD, 2023).

Figura 2. *Ranking de horas trabajadas por países de la OECD*

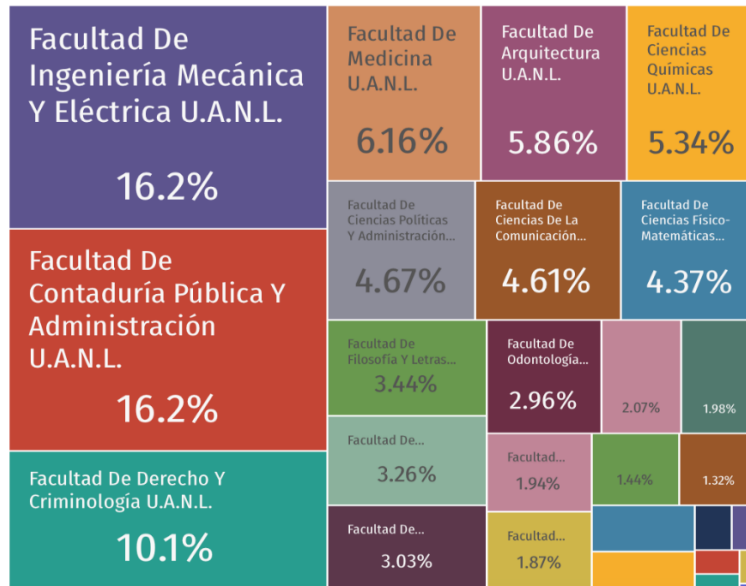


Fuente: Obtenido de www.oecd.com

c) El rol de la UANL y sus trabajadores

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es una universidad estatal ubicada al norte de México, concretamente en San Nicolás de los Garza, perteneciente a la zona metropolitana de Monterrey, Nuevo León. Para 2025 cuenta con 218 mil estudiantes y una oferta de 360 programas educativos en los niveles medio-superior, superior y posgrado bajo la cátedra de 6 mil 894 docentes (UANL, 2025). Según el portal gubernamental Data México: UANL (2022), de los 136 mil 423 matriculados para carreras de licenciatura en 2022, las facultades que más demanda tienen son la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica con un 16.2%; de igual manera, un 16.2% para la Facultad de Contaduría Pública y Administración, seguido de la Facultad de Derecho y Criminología con un 10.1%. En adición, de acuerdo con los últimos datos de la revista *Vida Universitaria* perteneciente a la UANL, la universidad educa a más de la mitad (56%) de la fuerza laboral con estudios superiores en el estado de Nuevo León (UANL, 2020).

Figura 3. *Porcentaje de matriculados por facultades en 2022*



Fuente: Obtenido de Data México: UANL. En www.economía.gob.mx

1.1.2 Las causas y consecuencias de los hechos

De acuerdo con la literatura, las causas que provocan el detrimento de la felicidad laboral en el caso particular de los trabajadores universitarios son muchas y de diferentes índoles. La falta de compromiso es una de ellas, ya que diversos autores mencionan que trabajadores poco comprometidos puede perjudicar a la organización ya que, al disminuir el bienestar percibido por el trabajador, disminuye su productividad (Shuck et al., 2014); otros autores, sin embargo, relacionan positivamente estos conceptos. Por ejemplo, Rodríguez y Bakker (2013) afirman que los trabajadores que se comprometen con su trabajo se conectan mejor de manera física, cognitiva y emocional con su puesto dentro de la empresa y otros autores, como Tarragona (2016), afirman que la carencia de compromiso en la fuerza laboral provoca falta de experiencias agradables para los trabajadores y específicamente para los trabajadores universitarios. Malluk (2018) asegura que la falta de compromiso entre este sector de trabajadores afecta a la sociedad por el impacto que la docencia tiene en los estudiantes y por la influencia que tiene en todo un colectivo.

Por otro lado, otra de las causas de la reducción de la felicidad laboral es la sobrecarga de trabajo, que se entiende como el exceso de trabajo, ya sea cuantitativo (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo) o cualitativo (excesiva demanda en relación con la competencia y habilidades de un trabajador o demasiada responsabilidad) que constituye un factor estresante y de desagrado, reduciendo el bienestar percibido (Fernández et al., 2000; Moreno et al., 2017). Asimismo, para Peiró et al. (2015) un causante de tensión en la organización y estrés en el trabajador son las relaciones entre los miembros provocadas por la falta de cooperación y apoyo entre compañeros, mientras que, para Granados (2011) las relaciones laborales son un factor crucial para la salud de las personas ya que, a través de la sana relación interpersonal, se desarrollan habilidades sociales y logran consolidar el conocimiento. En adición, Luceño et al. (2017) encontraron que el nivel de interacción entre compañeros aumenta la sensación de agrado y reduce la aparición de niveles de estrés.

Otra causa de la falta de felicidad laboral es, paradójicamente, el bienestar subjetivo. Para Ramirez Gañan (2020) el bienestar subjetivo se cuantifica a través de una mayor cantidad de sentimientos positivos y pocos sentimientos negativos y está íntimamente relacionado con otras variables como la satisfacción laboral, el compromiso y el optimismo. En consonancia, estudios como los de Bakker y Oerlemans (2011) sugiere que la mejor forma de incrementar la productividad del capital humano es estimulando el bienestar subjetivo y que este, junto con la felicidad laboral, quizá son las variables que afecten el desempeño laboral.

De la mano del bienestar subjetivo viene otra causa de detrimento de la felicidad laboral: la falta de satisfacción laboral. Esta se entiende como la perspectiva desfavorable que el trabajador tiene sobre su trabajo cuando hay una disonancia entre lo que espera que su trabajo sea, con lo que realmente es, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Malluk, 2018). La insatisfacción laboral es de las principales causas de reducción de la felicidad en el trabajo, ya que tienen una relación directa y estrecha, la cual resultó ser evidente entre trabajadores universitarios en el estudio realizado por Malluk (2018), concordando con otros estudios como los de Ramirez-Gañan et al. (2020), Luceño et al. (2017) y Smith et al. (2018)

Aunque lo anterior descrito son las principales causas que se encuentran en la literatura, también hay estudios que consideran otras causas más intuitivas y relacionadas directamente con la cultura organizacional que genera la empresa, como la mala remuneración (Granados, 2011; Casas et al., 2002), la falta de crecimiento laboral dentro de la empresa (Peiró et al., 2015; Luceño, 2017, O'Neill, 2009), la interferencia en la relación trabajo-familia (NOM-035) y las condiciones en el ambiente de trabajo (Granados, 2011; Dolan et al., 1999). Y es que, en general, todos los riesgos psicosociales tienen relación e influencia en el bienestar de los trabajadores (Luceño et al., 2017).

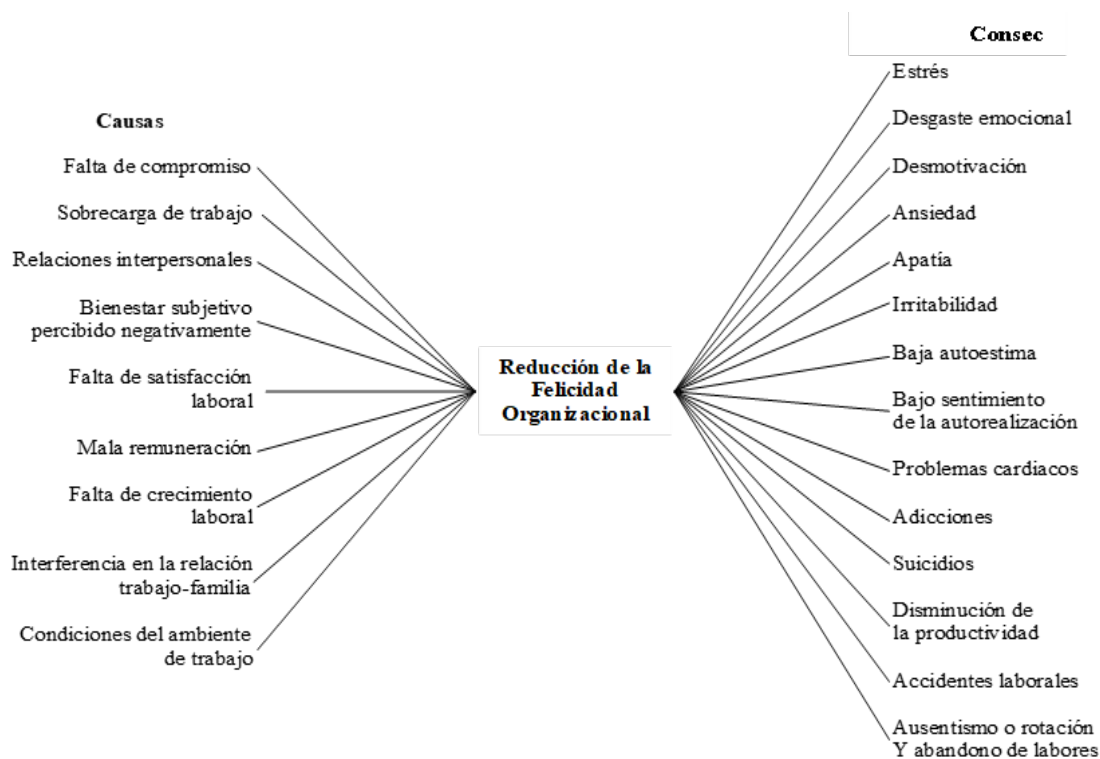
Por otra parte, las consecuencias de este problema son variadas y de alto riesgo tanto que se pueden clasificar en dos: consecuencias para el trabajador y consecuencias para la

organización. En las primeras, la literatura apunta a que la reducción de la felicidad laboral le provoca al trabajador por, sobre todo, gran cantidad de estrés (Fernández et al., 2000; Luceño et al., 2017), pero en específico, desgaste emocional (Bernal y Donoso, 2017), desmotivación para realizar sus actividades (Yohn, 2014), ansiedad, apatía, irritabilidad, baja autoestima y bajo sentimiento de auto realización, problemas cardiacos, adicciones y, en casos extremos, suicidio (Hannoun, 2011; Marrau, 2004; Maomani, 2007).

En el caso de las organizaciones, no evitar la reducción de la felicidad organizacional de sus trabajadores tendrá como consecuencia directa la disminución de la productividad; esta es la consecuencia en la que todos los autores están de acuerdo (Shuck et al., 2014). Cabe destacar también la relación con los accidentes de trabajo (Granados, 2011), el ausentismo, la rotación y el abandono de laborales (Aguilar et al., 2015). Con lo anterior expuesto, es natural entender por qué todos los autores están de acuerdo, ya que todas las consecuencias que la falta de felicidad organizacional provoca en los trabajadores tienen su repercusión final en la productividad de la organización.

1.1.3 Gráficas de causas y consecuencias del problema a investigar

Figura 4. *Gráfica de causas y consecuencias del problema a investigar*



Fuente: Gráfica de elaboración propia

Con todo lo anterior, la presente investigación tendrá como propósito analizar el conjunto de causas relacionadas con la creación de Felicidad Organizacional, las cuales se identifican en este estudio como: satisfacción laboral, bienestar subjetivo, compromiso y Clima Organizacional por considerarlas las más destacadas en la literatura.

1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema

1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (Y)

- **Felicidad Organizacional (FO)**

El concepto de (FO) ha ido cambiando desde su concepción hasta la actualidad. Sin embargo, es necesario aclarar que, en la literatura, la FO se ha usado de manera indistinta con otros nombres como felicidad laboral, calidad de vida laboral, satisfacción laboral, bienestar laboral, entre otros (Hermosa, 2018). Explicado lo anterior, los antecedentes teóricos se pueden remontar a los años 70s donde, por ejemplo, se pensaba en la FO como una estrategia o proceso novedoso que se podía implementar en las organizaciones para “humanizar” el lugar de trabajo (Walton, 1973). Así, la felicidad organizacional era el grado en que los miembros de la organización satisfacían sus necesidades más importantes a través de las experiencias vividas en el trabajo (Suttle, 1977).

Más adelante, Nadler y Lawer (1983) definieron a grandes rasgos dos elementos que influenciaban la felicidad organizacional percibido; uno era el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y la otra era la participación de los trabajadores en la solución de problemas y en la toma de decisiones organizacionales. Así, es posible apreciar que se hablaba de FO solo desde el punto de vista correctivo como lo explica Delamotte y Takezawa (1984): “El bienestar laboral es un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas que son importantes determinantes de la satisfacción laboral y la productividad”.

Durante estas dos décadas, las practicas alrededor de la FO se centraron en programas sociales con tendencia a mejorar las condiciones mentales y morales de los trabajadores, posterior a eso, vinieron proyectos orientados a cambiar las condiciones de trabajo y a ofrecimiento de prestaciones especiales que complementarían el salario. Después a implementar estrategias que garantizaran la lealtad y la motivación. Para finalizar, la búsqueda de aspectos que impacten positivamente en la calidad de vida en el trabajo (Barley y Kunda, 1992). Es después de este periodo de tiempo, que el concepto de FO se empieza a permear a la vida fuera de la empresa, como lo explica la OMS en 1998: “El bienestar es una manifestación de la salud de las personas en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral”.

Entrando al siglo XXI, surge del concepto “estado de bienestar”, que se refería a que las empresas deben ir más allá de programas asistenciales que solo dan incentivos al trabajador. Lo que significa actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: mejorar los procedimientos de recursos humanos, cambiar el estilo gerencial, los sistemas de comunicación, integración persona-organización, sistemas de compensaciones y beneficios, entre otras cosas (Calderón et al., 2003). Esto ayudó a reevaluar la forma en que se concibe la FO al dejar de centrarse en aspectos correctivos y materiales, ahora era tiempo de cambiar la forma en que pensaba y se comportaba toda la empresa, las prioridades de inversión y prestar atención a la cultura organizacional.

Después, Warr (2002) insistió en que el bienestar de los trabajadores tiene dos componentes. El bienestar laboral *per se* que comprende la satisfacción con su trabajo y el sentimiento positivo que tenga en relación con su trabajo y, por otro lado, el componente del bienestar general, que hace referencia a un estado de satisfacción a largo plazo en la existencia personal. El mismo autor propuso que la FO debe dejar de concebirse como dimensión bipolar (me siento muy mal – me siento muy bien). Era más como una función bidimensional (un plano cartesiano X y Y) conceptuándose como ‘satisfacción’ y ‘activación’. Cuatro años después, Toon (2006) encontró en su metaanálisis del síndrome de burnout una relación negativa con significancia entre el cansancio emocional y el desempeño laboral, dando apoyo a la teoría de la FO.

En este punto de la historia, la literatura vuelve a dar un paso más allá y propone que la FO no depende solo de la empresa crearlo, también del propio trabajador con su propia percepción del mundo. Como bien lo apunta Gasper (2007) al decir que la felicidad contempla la objetividad (salud, vida familiar, trabajo) y la subjetividad, en donde estos últimos están determinados por la percepción que se tenga de los primeros. El trabajo es uno de los aspectos de la vida en el que los humanos pueden encontrar bienestar y cuando las organizaciones asumen la FO como un instrumento a aplicar en su fuerza laboral, esto ayuda al seguimiento de los propósitos de cada individuo y, por consiguiente, a los de la empresa.

Blanche et al. (2010) escribía que “la concepción más acertada sobre felicidad contempla un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva”, esto quiere decir que la FO depende completamente de lo que el trabajador entienda por una vida satisfactoria y positiva. Para 2013, Dutschke comenta que las profundas y continuas transformaciones que experimenta la sociedad actual han influenciado el quehacer de las organizaciones sumando un nuevo componente: la felicidad. Así, la productividad pasa a un segundo plano y da paso al papel protagónico de la gestión: la felicidad.

A partir de este punto, algunos investigadores quisieron trabajar con las deficiencias metodológicas y conceptuales de investigaciones previas, como Peiró et al. (2014) que apuntó cuatro limitaciones en los estudios previos de felicidad organizacional que explicarían en parte la ambigüedad de algunos resultados. El primero es un enfoque hacia constructos hedónicos del bienestar, el segundo es la escasa atención que se le presta a la otra mitad del tema, es decir, el desempeño laboral. El tercero es el sesgo por poner más atención a los resultados que confirmen las hipótesis e ignorar los resultados “anómalos” y cuarto, no considerar otros tipos de bienestar. Dos años después, la OIT (2016) refinó el concepto de bienestar laboral diciendo que es un componente implícito en la salud mental que se define como un estado de salud y bienestar, tanto para el individuo, como para el colectivo, en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de manera productiva y contribuyen a la organización.

Más tarde, Ramírez Gañan et al. (2020) condensan algunas de las anteriores definiciones para su estudio de la ‘gestión de la felicidad laboral’ donde dividen la FO en dos componentes: el individuo y el entorno, muy parecido a lo dicho por anteriores autores descritos, pero aquí Ramírez Gañan et al. consideran que el componente individual se da por los genes, la voluntad del individuo, la concientización y la potencialización de los talentos naturales. El entorno se queda igual al entenderse como las circunstancias laborales que propician las organizaciones. Por lo tanto, ellos concluyen que la clave para lograr la FO se condensa en el compromiso entre el individuo y el entorno.

Tabla 2. Línea del tiempo de la variable independiente

AUTOR	DEFINICIÓN PROPUESTA
Walton (1973)	El bienestar laboral como una estrategia o proceso novedoso que se puede implementar en las organizaciones para “humanizar” el lugar de trabajo.
Suttle (1977)	El bienestar laboral es el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades más importantes a través de las experiencias vividas en el trabajo.
Nadler y Lawer (1983)	Dos elementos que influyen el bienestar laboral es: el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional; y la participación de los trabajadores en la solución de problemas y en la toma de decisiones organizacionales.
Delamotte y Takezawa (1984)	El bienestar laboral es un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas que son importantes determinantes de la satisfacción laboral y la productividad.
(Barley y Kunda, 1992)	Buscar condiciones que mejoraran la calidad de vida laboral.
OMS (1998)	El bienestar es una manifestación de la salud de las personas en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral.
Calderón et al. (2003)	Estado de bienestar. Significa actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, cambiar el estilo gerencial, los sistemas de comunicación, integración persona-organización, sistemas de compensaciones y beneficios.
Warr (2002)	El bienestar laboral comprende la satisfacción con el trabajo y el sentimiento positivo que tenga en relación con su trabajo y, por otro lado, el componente del bienestar general, que hace referencia a un estado de satisfacción a largo plazo en la existencia personal.
Toon (2006)	Existe una correlación negativa significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral.

Gaspar (2007)	El trabajo es uno de los aspectos de la vida en el que los humanos pueden encontrar bienestar y cuando las organizaciones asumen el bienestar laboral como un instrumento a aplicar en sus trabajadores, contribuye a la consecución de las metas del individuo.
Blanche et al. (2010)	El bienestar laboral depende completamente de lo que el trabajador entienda por una vida satisfactoria y positiva
Dutschke (2013)	Las profundas y continuas transformaciones que experimenta la sociedad actual han influenciado el que hacer de las organizaciones sumando un nuevo componente: la felicidad. Así, la productividad pasa a un segundo plano dejando el elemento protagónico de la gestión y es así como la felicidad se entiende más allá de una mera emoción natural humana.
Peiró et al. (2014)	Limitaciones en los estudios previos de bienestar laboral se explican en parte por la ambigüedad de algunos resultados. El primer limitante es un enfoque hacia constructos hedónicos del bienestar, el segundo es la escasa atención que se le presta a la otra mitad del tema, es decir, el desempeño laboral. El tercero es el sesgo por poner más atención a los resultados que confirmen las hipótesis e ignorar los resultados “anómalos” y cuarto, no considerar otros tipos de bienestar.
OIT (2016)	El bienestar laboral es un elemento implícito en la salud mental que se define como un estado de salud y bienestar, tanto para el individuo, como para el colectivo, en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de manera productiva y contribuyen a la organización.
Ramírez Gañan et al. (2020)	La felicidad organizacional se divide en dos componentes: el individuo (la genética, la voluntad del individuo, la concientización y la potencialización de los talentos naturales) y el entorno (circunstancias laborales que propician las organizaciones). Por lo que para lograr la FO se reduce a un compromiso conjunto entre el individuo y el entorno.

Fuente: Elaboración propia para la investigación.

1.2.2 Antecedentes de investigaciones teóricas de las variables independientes

- **Satisfacción laboral (SL)**

La variable SL comenzó a estudiarse mucho antes que otras aquí descritas, tal vez por la facilidad de su definición, aunque en el principio fue difícil concebirla, por ejemplo, March y Simon (1958) trabajaron en un modelo de satisfacción laboral donde ocuparon el mercado laboral y la conducta individual como variables explicativas. Más tarde, Near et al. (1980) afirmaron que la SL tiene una influencia causal sobre la felicidad organizacional, aunque hasta ese momento no había sido comprobado.

Para Tait et al. (1999) había una estrecha relación entre la SL y el bienestar subjetivo. Explica que, en un nivel cognitivo, la persona hace una evaluación y analiza los aspectos más reconocibles de su vida, es decir, las características buenas y malas, y después las compara con un estándar, llegando así a un juicio sobre la satisfacción laboral. En ese mismo año, Hofstede (1999) comentó que la SL es la actitud general del individuo hacia su trabajo. Encontró una relación directa entre la satisfacción de los trabajadores y culturas organizacionales con enfoque en el empleado, abiertas y de control laxo. En cambio, no fue posible establecer relación entre la SL y las organizaciones orientadas a la producción. Resultados que años más tarde fueron comprobados por (Calderón et al., 2003).

En lo que concierne al ámbito universitario, Milczarek et al. (2009) escribió que, junto con los servicios de salud, el ámbito educativo se encuentra entre los reportes de más estrés y ansiedad entre sus trabajadores que afecta el nivel de satisfacción laboral. Después, Linares y Gutierrez (2010) encontraron resultados contradictorios con los anteriores expuestos, ya que mostraron niveles altos de satisfacción laboral entre trabajadores universitarios en México, pero con ciertos matices, como que ser mujer y joven son factores que reducen la SL, pero el estudio no indaga más en ello. Solo sugiere que es probable que la forma de promover el desarrollo del personal docente no es equitativa. Un año después, Laca et al. (2011) hallaron evidencia de que la satisfacción laboral del trabajador, sin ignorar la

influencia de factores externos, dependen sobretodo de factores internos; algo más explicado a profundidad años más tarde por Ramirez et al. (2020). También obtuvo altos niveles de SL entre el profesorado mexicano, incluso más que los españoles (al ser un estudio multicultural), y a su vez demuestra su influencia en la felicidad organizacional, lo que muestra evidencia contraria a otros estudios descritos en este mismo apartado que obtuvieron resultados de SL baja.

Para Salessi (2014) si se aumenta la SL se aumentan las probabilidades de que los empleados tengan acciones que beneficien a la organización; más adelante, Sauf et al. (2016) publican resultados que hacen pensar que las políticas de gestión del capital humano enfocadas en la satisfacción laboral generan mayores niveles de salud y bienestar, mejoran, a su vez, el desempeño laboral y el estudio resalta que las personas que se sienten más a gusto con su trabajo se perciben más felices y tienen emociones más positivas.

Recientemente, Ramírez et al. (2020) afirman que la SL aumenta los factores intrínsecos e higiénicos de las personas ya que, a medida que los trabajadores están más satisfechos, estos son más proclives a trabajar con motivación y a cumplir con los objetivos de la empresa.

- **Bienestar Subjetivo**

Uno de los primeros trabajos sobre bienestar subjetivo fue el de Wilson (1967). Él estudió la influencia de variables demográficas en el bienestar, pero los resultados indicaron que estas variables explican muy poco de la variabilidad del bienestar. Después en 1976, Locke propuso que el bienestar es uno de los componentes de la felicidad. Esto se puede entender desde dos perspectivas: el bienestar subjetivo, relacionado con la felicidad; y el bienestar psicológico, relacionado al potencial humano, algo después apoyado por Ryan y

Deci (2001). Más tarde, Diener et al. (1999) afirman que el bienestar subjetivo es un cúmulo de sentimientos altamente positivos y relativamente pocos negativos. Este bienestar está relacionado con la satisfacción por la vida (componente cognitivo) y balance emocional (componente afectivo)

Poco más de 10 años después, Bakker y Oerlemans (2010) encuentran que optimizar el desempeño laboral es más fácil cuando el bienestar subjetivo combina una sensación de pasión y placer. Dutschke (2013) zanja las confusiones entre dos conceptos, afirmando que el concepto de bienestar subjetivo abarca, pero es mucho más amplio que el de la satisfacción laboral. Esto ayuda a entender que la satisfacción laboral no es lo mismo que el bienestar, ya que se puede experimentar satisfacción y bienestar, pero no solo bienestar.

Recientemente, Ramírez et al. (2020) añade a la definición que el bienestar subjetivo se define como lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia

- **Compromiso**

Los primeros artículos que contemplan el compromiso con la empresa y lo relacionan con la calidad de vida laboral nacen en los años 80s y 90s. algunos autores pioneros como Meyer y Allen (1984) encontraron que el compromiso comprende tres facetas: emocional, relacionado con el grado de identificación desarrollado por los trabajadores; pertenencia, indica la necesidad de los empleados de continuar en el puesto; y normativo, se trata de una obligación percibida para permanecer en la organización Para los autores, estos tres pilares constituían la base del impreciso concepto de felicidad organizacional en aquel momento.

Una década más tarde, Peiró y Pietro (1996) relacionan la satisfacción con el compromiso y, a la vez, esta se encuentra profundamente afectada por el bienestar laboral y subjetivo. Este es un estudio importante ya que sugiere que dos variables interactúan entre sí para influenciar al bienestar laboral.

Después, Wright y Doherty (1998) reafirman que un elemento decisivo en el compromiso es el bienestar. Ya en el siglo 21, Garcia y Ovejero (2000) afirman que una cultura que prioriza a los trabajadores tiene impactos considerables sobre la satisfacción laboral y el compromiso. La calidad de la supervisión aumenta el bienestar laboral y que la percepción de ese bienestar depende del tipo de actividad laboral de la cultura laboral preponderante.

Mañas et al. (2025) encontraron que las personas que experimentan el compromiso tenderán también a experimentar más dinamismo, complacencia, entusiasmo, relajación, etc. Lo que al final termina siendo un estado de bienestar en el trabajo. Dos años más tarde, Mañas et al. (2007) relacionan los predictores de bienestar psicológico, bienestar subjetivo y satisfacción en el trabajo para pronosticar el nivel de compromiso con el trabajo. pero la variable que más influencia tiene es la satisfacción laboral. De nuevo es posible apreciar como las variables que afectan el bienestar laboral pueden interactuar también entre ellas.

Se avanza hasta Bakker y Oerlemans (2010) que afirman que el compromiso laboral es un probable predictor del desempeño laboral. Y en el otro lado del espectro, Tarragona (2016) encuentra que la falta de experiencias agradables tiene como efecto la ausencia de satisfacción en el trabajo, menor desempeño en los trabajos en equipo y ausencia de compromiso entre el recurso humano. Y es que a pesar de que la fuerza laboral es considerada un activo crucial para llegar a los objetivos, existen organizaciones que no fomentan su administración a estimular la motivación y el compromiso para llegar a las metas. Tarragona (2016) también comenta que las instituciones de educación superior no están exentas de este sesgo, pero que es más preocupante puesto que el compromiso y motivación entre trabajadores universitarios afecta a la sociedad por el impacto que causa el servicio ofertado.

Por último, Malluk (2018) encontró una relación directa entre compromiso con la organización y el bienestar laboral, pero con resultados contradictorios, ya que en la variable compromiso, los trabajadores no se sintieron identificados con la organización.

- **Clima organizacional**

Segurado y Augullo (2002) explican que la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del Clima organizacional (cargas de trabajo, seguridad laboral, salud, salario, descripción del puesto, horarios y condiciones ambientales). Cuatro años más tarde, De Nobile y McCornick (2006) afirman que el estrés en profesores es una de las causas principales de insatisfacción en el trabajo. Linares y Gutierrez (2010) obtuvieron resultados que explican que las condiciones en el area laboral con un nivel alto de estrés y un apoyo institucional deficiente tienen malos efectos en la salud física y mental de los docentes universitarios. Más tarde, Tomasina (2012) expone que el estrés provocado por unas condiciones de trabajo deficientes pueden ser un factor importante para explicar la insatisfacción entre profesores universitarios.

Tiempo después, el estudio de Skaalvik y Skaalvik (2015) arroja que más del 60% de los profesores universitarios sufren insatisfacción laboral y estrés en relación a su puesto de trabajo, con las afecciones psicológicas que conlleva, que no solo merman su rendimiento, sino también su felicidad. Castro et al. (2018) describen la felicidad organizacional y su estrecha relación con las condiciones de trabajo, donde cualquier aspecto de las condiciones puede hacer aparecer peligros para la integridad o bienestar de la persona.

Por último, en octubre del 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la NOM-035-STPS-2018 que tiene por objetivo disminuir los riesgos psicosociales que aquejan a los trabajadores mexicanos y que pueden ser imputables a las organizaciones. De esta manera, México se une a la lista de países que promulgan reformas para mejorar el bienestar laboral de sus habitantes (DOF, 2019).

Tabla 3. Línea del tiempo de las variables independientes

Wilson (1967)	
Locke (1976)	Bienestar subjetivo
Diener et al. (1999)	

Baker y Oelermans (2010)	
Dutsche (2013)	
Ramirez et al. (2020)	
Meyer y Allen (1984)	
Peiró y Pietro (1996)	
Wright y Doherty (1998)	
Garcia y Ovejero (2000)	
Mañas et al. (2007)	
Bakker y Oelermans (2010)	
Tarragona (2016)	
Malluk (2018)	
March y Simon (1958)	
Near et al. (1980)	
Tait et al. (1999)	
Hofstede (1999)	
Milczarek et al. (2009)	
Linares y Gutierrez (2010)	
Laca et al. (2011)	
Salessi (2014)	
Sauf et al. (2016)	
Ramirez et al. (2020)	
Segurado y Augullo (2002)	
De Nobile y McCornick (2006)	
Linares y Gutierrez (2010)	
Tomasina (2012)	
Skaalvik EM y Skaalvik S (2015)	
Diario Oficial de la Federación (2019)	

Compromiso

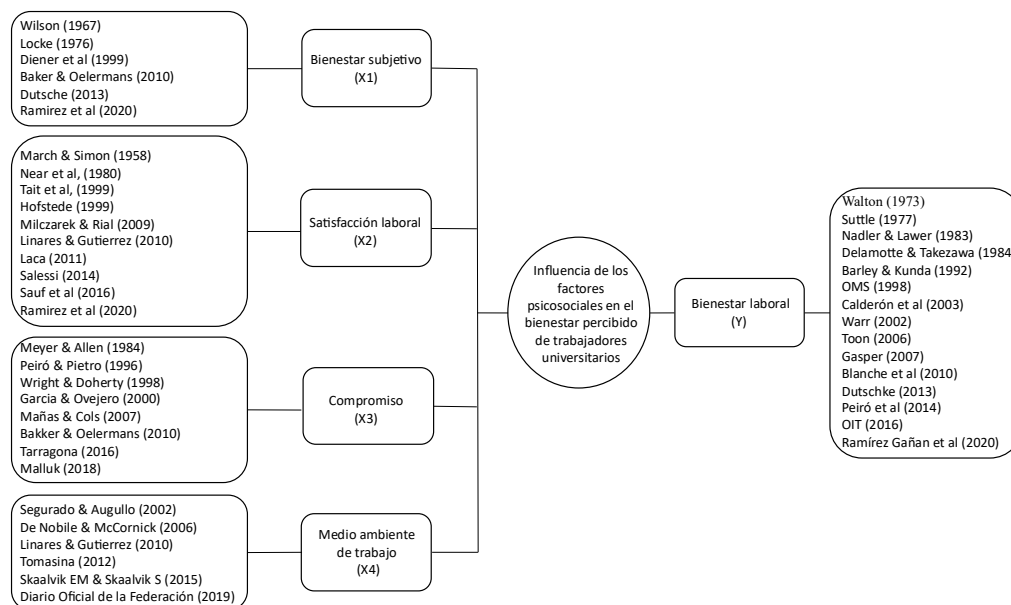
Satisfacción laboral

Clima organizacional

Fuente: Elaboración propia para la investigación

1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos

Figura 5. Gráfica de los antecedentes teóricos



Fuente: Gráfica de elaboración propia

Como se ha demostrado en este apartado, existe una cantidad considerable de literatura que aborda el tema del bienestar laboral desde diferentes perspectivas, pero aún existe una brecha teórica para abordar el conocimiento desde una perspectiva administrativa para hacer contribuciones originales y significativas, que es lo que esta investigación pretende.

1.3 Planteamiento del problema y pregunta central de la investigación

De acuerdo con la revisión de la literatura, actualmente en México existe escasa investigación en el rubro de los factores psicosociales y su grado de influencia en la felicidad organizacional, particularmente entre trabajadores universitarios. Aunque se han visto cambios en mejora de la salud de los trabajadores, como la NOM-035 que pide a las empresas identificar los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, hace falta más investigación

para las universidades, especialmente en la elaboración de instrumentos de evaluación que estandaricen una forma de medición de dichos factores. Esta falta de consenso puede ser debido a la poca financiación y prioridad que le dan las instancias gubernamentales y educativas, pero tampoco existe consenso entre la comunidad internacional, esto puede deberse a que son muchas las variables a tomar en cuenta propias de cada población estudiada, como la estructura empresarial, el giro de la empresa (en este caso educación) o hasta de cultura de cada región y país (Artacoz y Molinero, 2004). Por lo tanto, el propósito de esta investigación es explicar el grado de influencia que los factores psicosociales tienen sobre la felicidad organizacional que experimentan los trabajadores universitarios.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia de los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional percibida por los trabajadores universitarios?

1.4 Objetivo general de la investigación

Explicar la influencia directa e indirecta que tienen los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional percibida por los trabajadores universitarios

1.4.1 Procesos metodológicos de la investigación

- Identificar los antecedentes de la felicidad organizacional y su comportamiento en trabajadores universitarios
- Detallar en un marco teórico pertinente la definición y los matices de la felicidad organizacional
- Comparar las diferentes teorías que existen sobre la felicidad organizacional para crear el constructo de las variables
- Desarrollar un instrumento para medir la influencia de las variables independientes sobre la dependiente

- Determinar la logística para la aplicación del instrumento en los sujetos previamente designados.
- Validar y aplicar el instrumento en la población seleccionada
- Analizar los datos arrojados por el instrumento y generar resultados
- Comparar los resultados con la (s) hipótesis y conocer la aceptación o rechazo la misma
- Redactar conclusiones y posibles investigaciones derivadas

1.5 Hipótesis

Hipótesis general:

“La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso, a través del clima organizacional son factores psicosociales que influyen positivamente en la felicidad organizacional de los trabajadores universitarios”.

Hipótesis específicas:

H1. La satisfacción laboral afecta positivamente al clima organizacional.

H2. El bienestar subjetivo afecta positivamente al clima organizacional.

H3. El compromiso afecta positivamente al clima organizacional.

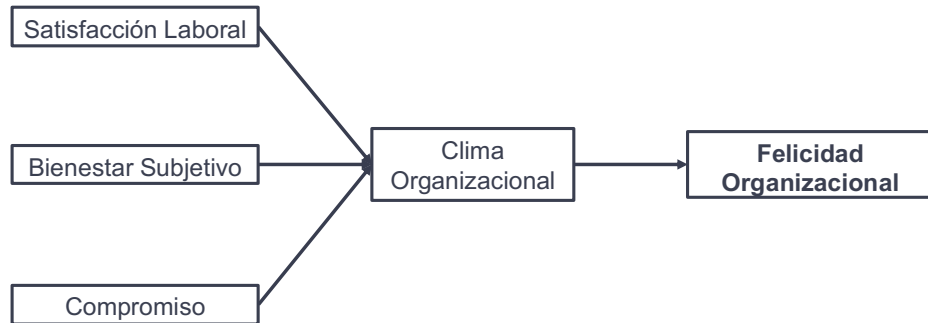
H4. El clima organizacional afecta positivamente a la felicidad organizacional.

H5. La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso no impactan directamente en la felicidad organizacional.

H6. El bienestar subjetivo tiene un mayor impacto en el clima organizacional que la satisfacción laboral.

H₀: La felicidad organizacional no es afectada por las variables independientes. subjetivo y el compromiso, afectan positivamente la felicidad organizacional.

Figura 6. *Grafica de la hipótesis*



Fuente: Gráfica de elaboración propia

1.6 Metodología

El diseño de esta investigación será de carácter cuantitativo, de tipo no experimental y de alcance explicatorio. Se recogerán los datos de manera transversal a través de un instrumento (encuesta) que se diseñará en base a la literatura revisada. Dicho instrumento se validará a través de un juicio de expertos y se analizará por el método KAPPA de Cohen. Una vez el instrumento sea aprobado, se aplicará a la población delimitada en el subtema 1.9. Los análisis estadísticos para el tratamiento de datos estarán conformados por la distribución de los elementos de las variables (media, mediana, desviación estándar), la estadística descriptiva de los participantes de la muestra poblacional (porcentaje de distribución de género, edad, categoría contractual y departamento al que pertenece cada trabajador) y, por último, los análisis inferenciales se generarán con ecuaciones estructurales y regresión lineal múltiple.

1.7 Justificación

Justificación práctica

Esta investigación está pensada y desarrollada para tener una utilidad en diferentes instancias sociales:

- A los trabajadores universitarios: docentes y administrativos

El principal y mayor beneficiado de este estudio será el trabajador universitario, docente o administrativo porque ayudará a mejorar su felicidad en la organización ya que, por medio de la identificación de diferentes factores psicosociales, se obtendrán datos que revelen qué factores promueven la felicidad y cuáles están afectando en su detrimento. La obtención de estos datos cuantitativos ayudará a que se tomen decisiones específicas que beneficien al trabajador y a su entorno de trabajo.

- A los directivos de la Secretaría De Innovación Y Desarrollo

Esta investigación será de utilidad para los directivos de la Secretaría de Innovación y Desarrollo, ya que les dotará de resultados cuantitativos acerca del estado de la felicidad organizacional de sus trabajadores y podrán actuar en consecuencia para las áreas de mejora que se verán claramente señaladas en los resultados, y así crear futuros proyectos de reducción del riesgo psicosocial y nuevas políticas de prevención del estrés y mejoras en el clima organizacional. También ayudará a que cumplan con las políticas de control de calidad como la NOM 035 o la ISO 9001. Por otro lado, el instrumento que esta investigación desarrollará podrá ser implementado en otras secretarías o direcciones para detectar el estado en tiempo real de la felicidad organizacional.

- A las universidades públicas

Por último, esta investigación será de beneficio general para las universidades publicas debido a que los resultados podrán ser utilizados para mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores y para cumplir con las normativa gubernamental sobre la detección de riesgos psicosociales.

Justificación metodológica

Para poder reconocer el grado de influencia de los factores psicosociales en el bienestar percibido de los *trabajadores universitarios* es importante contar un instrumento de evaluación objetivo que permita su identificación y medición (Unda et al., 2016), pero hasta ahora no ha sido posible estandarizar una forma de medición de dichos factores ya que son muchas las variables a tomar en cuenta como estructura empresarial, el giro de la empresa o hasta de cultura de cada país y región del planeta (Artacoz y Molinero, 2004). En el caso de México y, en general, de Latinoamérica, las investigaciones en el rubro de los riesgos psicosociales y la felicidad organizacional son escasos, particularmente en la elaboración de instrumentos de evaluación (Juárez, 2015) y aún más escasos en profesorado universitario (Cladellas et al., 2018). En adición, el instrumento que se elabore y aplique en la Secretaría de Educación Digital podrá ser aplicado por otros departamentos y dependencias de la Universidad a sus propios trabajadores y utilizado para cumplir con las nuevas regulaciones del gobierno, como la Norma 035.

Justificación teórica

Esta investigación aportará conocimiento al campo de la gestión del capital humano, concretamente al de la felicidad organizacional que, como ya se mencionó antes, en Latinoamérica es escaso y de poca prioridad (Aguilar et al., 2015). Los resultados que se obtengan podrían ser tomados como predictores de la situación general en que se encuentra la Universidad, ya que se rigen bajo el mismo contrato de trabajo, mismas calidad de instalaciones y todas dependen de la dirección general: Rectoría. Por otro lado, del análisis estadístico se podrá averiguar cómo se comportan las variables expuestas y su influencia en

la felicidad organizacional, así como la relación entre ellas mismas. En consecuencia, se podrá saber, de manera cuantitativa, el estado de bienestar en el que se encuentran los trabajadores y así aportar algo que hasta la fecha es desconocido o poco explorado en la universidad pública del noreste de México que participó en este estudio, en otras universidades públicas del resto del país.

1.8 Delimitación del estudio

Delimitación demográfica

La investigación se realizará en Monterrey, Nuevo León. En una universidad pública al noreste del país y, dentro de la universidad que participa en el estudio, en la Secretaría de Innovación y Desarrollo.

Delimitación temporal

La investigación es de tipo transversal, por lo que no requerirá de alguna delimitación temporal.

Objeto de estudio

El objeto de estudio es una universidad pública al noreste de México, concretamente la Secretaría de Innovación y Desarrollo de la universidad participante.

Sujeto de estudio

El sujeto de estudio son los trabajadores administrativos y docentes que trabajan en la Secretaría de Innovación y Desarrollo que participan en el estudio.

1.9 Matriz de congruencia

Tabla 4. Matriz de congruencia

Pregunta de investigación	¿Cuál es el grado de influencia de los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional percibida por los trabajadores universitarios?
Objetivo general	Conocer el grado de influencia de los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional percibida por los trabajadores universitarios
Fundamento teórico	- Felicidad organizacional (Y): Dutschke (2013); Peiró et al. (2014). - Satisfacción laboral (X₁): Linares y Gutierrez (2010); Laca et al. (2011) - Bienestar Subjetivo (X₂): Baker y Oelermans (2010); Ramirez et al. (2020). - Compromiso (X₃): Tarragona (2016); Malluk (2018) - Clima Organizacional (X₄): Segurado y Augullo (2002); Tomasina (2012).
Hipótesis	H₁: El clima organizacional, a través de la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso, afectan positivamente la felicidad organizacional. H₀: La felicidad organizacional no es afectada por las variables independientes.
Variables	Y= Felicidad organizacional

	X_1 = Bienestar subjetivo X_2 = Compromiso X_3 = Satisfacción Laboral X_4 = Clima Organizacional
--	---

Fuente: Tabla de elaboración propia

Capítulo 2: Marco teórico

En este apartado se realiza un extenso viaje a través de la literatura publicada acerca del constructo Felicidad Organizacional, su conceptualización, las relaciones significativas y empíricas con otros constructos y se proponen las definiciones que guiarán esta investigación a lo largo de la metodología. La importancia de tomar la felicidad organizacional o felicidad laboral (como se propone en algunos artículos) como problema de investigación radica en la mera necesidad humana de luchar por conseguir la felicidad. Históricamente, la humanidad no solo ha querido vivir, sino que ha querido vivir bien, por lo que mencionar la felicidad es mencionar a la satisfacción, la alegría, el bienestar auto-percibido y las actitudes y comportamientos que guían a los individuos (Garzón Castrillón, 2017). Por lo tanto, es lógico pensar que el ser humano tiene una necesidad inherente de traslapar esas ansias de felicidad al plano laboral; y es en este punto donde surge las preguntas que engloban la problemática histórica: *¿cómo encontrar y sostener la felicidad en el trabajo?, ¿es acaso el trabajador quien debe encontrarla?, ¿es la organización quien debe proveerla?* Es por estas incógnitas que la mayoría de los investigadores han luchado por estudiar el constructo de felicidad organizacional para lograr encontrar respuestas satisfactorias.

Un problema relacionado es la alta subjetividad de la felicidad, pero no solo a nivel individual, sino también en el plano contextual ya que, como se podrá observar, las variables que tienen influencia en la felicidad dependen del giro de la empresa, el tipo de organización, el país y la cultura interna y externa bajo el que se investigue. Así que, se convierte en necesidad estudiar el fenómeno bajo el contexto de los trabajadores universitarios, con la cultura mexicana, el estatus de universidad pública y carácter institucional; sobre todo cuando en México hay escasas investigaciones que aborden la felicidad organizacional como variable dependiente. Esto puede deberse a que aún no hay suficientes leyes que promuevan con impuestos y condonaciones la protección del bienestar de los trabajadores y también a la falta de voluntad general de la sociedad laboral en pedirla. Aunque esto ha ido cambiando a pasos pequeños como con la NOM-035 de detección de riesgos psicosociales publicada en 2019

por el Diario De La Federación. Con todo esto dicho, enseguida se presenta la literatura para enmarcar la felicidad organizacional y las cuatro variables que la influyen.

2.1 Marco teórico de la variable dependiente (Y): Felicidad organizacional

2.1.1 Teorías y Definiciones

Para adentrarse en el significado e importancia de este constructo, es fundamental aclarar que FO se puede encontrar con otros nombres dentro de la literatura, tales como: *calidad de vida laboral*, *felicidad o bienestar laboral*, pero que independientemente del nombre, se refieren a un mismo constructo de acuerdo con múltiples autores (Blanch et al., 2010; Warr, 2013; Ansa Eceiza, 2016; Hermosa Rodriguez, 2018; Salgado et al., 2019). También existe la confusión entre Satisfacción Laboral (SL) y Felicidad Organizacional sin embargo, el concepto de FO es mucho más amplio que el de SL, aunque la FO incluye a la SL (Fisher, 2010; Laca Arocena et al., 2011; Dutchke, 2013; Elayan et al., 2023); esto es porque la FO considera dimensiones como la participación de los trabajadores con la organización y la función, la satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y función (Hosie et al., 2007; Fisher, 2010).

Los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, equiparando el término con satisfacción laboral o felicidad, como se dijo previamente. Sin embargo, con el paso del tiempo, se observó una transición de esta perspectiva unidimensional a una postura multidimensional (Murillo Solís et al., 2014; Al-Shami et al., 2023). Es entonces que, para la mayoría de los autores y dada la multidimensionalidad del concepto, resulta imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables (Casas et al., 2002; Acosta Martínez, 2015; Parada Morán, 2024). Lo que sí es un consenso general es que el estudio de la FO comprende dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la que tiene que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y la que se relaciona con la experiencia individual y subjetiva de los trabajadores (Casas et al., 2002; Warr, 2013; Murillo Solís, 2014; Al-Shami et al., 2023).

La importancia del estudio la FO radica en la noción de que el trabajo es un eje central en la vida humana, ya que brinda la posibilidad de satisfacer las necesidades más básicas como las de supervivencia, las afectivas y las interpersonales (Hermosa, 2018). Los estudios que se centran en el bienestar dentro de las organizaciones han demostrado que las personas más satisfechas con su trabajo tienen menos intención de abandonar la empresa, y presentan menores niveles de estrés con una mejoría en su salud física. Incluso, el consenso teórico es que trabajadores felices se convertirán en trabajadores más productivos (Joo and Lee, 2017; Abualoush et al., 2017). Es por esta razón que el entorno laboral es un espacio fundamental que puede ser fuente de bienestar y prosperidad para las personas.

- **Teorías**

La felicidad es un concepto que históricamente se ha debatido y el cual aún no tiene una teoría firme que explique toda la amplitud del concepto. Parte de la dificultad de construir una teoría aceptada es los conceptos que la componen. Lo que los autores coinciden es que dependiendo la perspectiva en que lo aborde el usuario, podrá encontrar que la felicidad es un estado emocional efímero (hedonismo) o un estilo de vida perdurable (eudaimonía), pero siempre relacionado con la vida como criterio central.

Los diferentes tiempos históricos también ha aportado diferentes bases contextuales y perspectivas dominantes que aportan a los intentos de teorizar sobre la felicidad, dentro de los que han aportado desde 1967 se encuentra W. Wilson, quien propuso relacionar la felicidad con el bienestar, dando a la felicidad un relación concreta con la juventud, la salud, educación, capacidad económica y el logro de aspiraciones. Sin embargo, desde este intento han surgido diferentes autores en las subsecuentes décadas donde reafirman la relación de la felicidad con la salud, la vida y recompensas sociales.

Garzón (2017) hace una recopilación de varios autores que aportan diferentes posturas sobre el concepto de felicidad, donde más destaca es que en el siglo XXI, los autores ya relacionan la felicidad no sólo con la vida del hombre, sino que ubican la felicidad con un área de gran interés económico: la organizacional. Por lo que, a partir del presente siglo, el

concepto lleva una connotación organizacional, buscando no solo teorizar sobre la felicidad, sino en concreto con la felicidad organizacional.

Una de las teorías más destacadas para la felicidad individual y utilizada en el ámbito organizacional es el modelo PERMA o teoría del bienestar propuesto por Martín Seligman al inicio de los 2000. Este modelo plantea cinco factores necesarios para experimentar paz, gratitud, esperanza y sentimientos positivos, ya que se basa en lógica de que a medida que el pesimismo disminuye, se aumenta la calidad de vida. Los cinco factores principales son:

- Emoción positiva: aumentar la cantidad de emociones positivas ayuda a experimentar bienestar
- Compromiso (*engagement*): el compromiso en buscar actividades que permitan entrar en un estado óptimo de activación.
- Relaciones positivas: mejorar las habilidades interpersonales para, en consecuencia, mejorar las relaciones personales positivas.
- Significado y propósito: darle sentido a la vida.
- Sentimiento de logro. Establecer metas y cumplir los objetivos estimula el bienestar percibido.

Según el modelo de Seligman, mejorar en esos cinco puntos promueve una felicidad auténtica. Cuando estos puntos se cubren, se logra conseguir bienestar duradero y sostenible (Parada Morán et al., 2024).

- **Definiciones**

A continuación, se presentan 5 definiciones de lo que diferentes autores líderes en el tema conciben como Felicidad Organizacional.

Primera definición:

La FO es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que conlleva un

compromiso organizativo (*organizational commitment*), es decir, sentimientos de pertenencia a la organización, pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia con sus valores y objetivos; genera implicación laboral (*involvement*) tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, genera compromiso individual (*personal engagement*) compuesto por compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo, asociadas con prosperidad, crecimiento, progreso (*thriving*); y se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral (Garzon Castrillon, 2017).

Segunda definición:

El concepto de Felicidad organizacional se describe como el deleite de una relación laboral agradable y el desarrollo profesional, así como la sensación de ser valorado y tratado bien (Khaled Adnan Bataineh, 2019)

Tercera definición:

La Felicidad Organizacional es una mentalidad que le permite al trabajador maximizar el rendimiento y alcanzar su potencial a través de sentimientos positivos en donde quiera que trabaje (Kaushal, 2020, pp. 2).

Cuarta definición:

La felicidad en el lugar de trabajo es un término que describe la experiencia de los empleados que se sienten con energía y entusiasmo por su trabajo, encuentran significado y propósito en el mismo, tienen buenas relaciones laborales y se sienten comprometidos con sus actividades. En general, la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a cómo los empleados evalúan su vida laboral (Kun y Gadanez, 2022).

Definición seleccionada

La definición que se tomará como base para esta investigación será la primera definición propuesta por Garzón Castrillón (2017). Este autor, en su artículo “Cómo gestionar la felicidad en las organizaciones”, realizó una basta compilación y análisis del desarrollo del constructo Felicidad Organizacional a lo largo del tiempo, consideró la mayoría de las vertientes que se han tomado para evaluar dicho constructo y después de un proceso de integración, unión y fusión, configuró su propia definición basándose en todo lo descrito. Así, el autor consiguió la definición más cercana a englobar la FO como un todo al integrar variables como el compromiso organizacional e individual, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo, mismas que se ocuparán en este estudio. Por último, al ser un constructo tan amplio y de difícil manipulación por su multidimensionalidad, es importante tener una definición que aspire a condensar gran parte del fenómeno y así poder usarlo en el plano de la observación para su operacionalización. Dicho esto, se considera que el resto de las definiciones se quedan cortas al explicar la globalidad del constructo o no proponen los indicadores y dimensiones suficientes que ayuden a aterrizar el constructo.

2.1.2 Investigaciones aplicadas sobre la variable Y

A continuación, se describen estudios empíricos que presentan correlaciones del constructo Felicidad Organizacional con otras variables que no se contemplan en esta investigación, se explicará el lugar del estudio, la población seleccionada, el método utilizado, las fuerzas de correlación y los resultados generales.

Luceño Moreno et al. (2017) realizaron una investigación donde participaron 865 trabajadores pertenecientes a diferentes giros empresariales, donde el 15.6% eran del sector educativo. Se estudió la percepción de los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral y su influencia en la felicidad organizacional utilizando variables como recompensas, apoyo organizacional, demandas y control de las tareas. Se crearon 44 ítems para el cuestionario y se utilizó la escala de Likert para su medición. Su análisis de consistencia interna arrojó índices de $\alpha > 0.80$ para las 4 escalas. Su validez se comprobó a través de un análisis factorial confirmatorio y exploratorio, corroborando el modelo de 4 factores ($X^2 = 1,711.33$,

df = 896, $p = .000$, RMSEA = .047, $X^2/df = 1.90$). El modelo de ecuaciones estructurales resultante mostró que la percepción de bajo control ($\beta = -0.11$), escaso apoyo organizacional ($\beta = -0.28$), insuficientes recompensas ($\beta = -0.27$) y altas demandas ($\beta = -0.29$) son variables predictoras de la felicidad organizacional.

Millán et al. (2017) trabajaron en estudiar los efectos de la dependencia universitaria (privada o pública) sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en docentes universitarios de Venezuela. Para ello utilizaron la escala de Bienestar Psicológico de Sanchez Cánovas (2007), el cuestionario de condiciones de trabajo de Blanch et al. (2010) y el inventario de percepción de estresores en docentes universitarios de Álvarez et al. (2011) aplicado a 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias. Se encontró que el estrés laboral solo explica una pequeña parte de la Felicidad organizacional docente ($R^2=0.20$ $p < 0.05$); en cambio, la relación de la FO con las condiciones de trabajo aumenta hasta un $R^2=0.523$ ($p < 0.05$). Cuando los autores entran en detalles, explican que la única fuente de estrés laboral que tiene un efecto directo sobre la felicidad organizacional es impacto político ($\beta = -0.08$ $p < 0.05$); el impacto global de la dependencia universitaria tuvo un efecto positivo ($\beta = 0.130$ $p < 0.05$), lo que significa que en la medida de que un docente labore en una universidad privada, habrá una mayor probabilidad de tener FO. Por último, la relación con las condiciones de trabajo se eleva hasta un $\beta = 0.18$ ($p < 0.05$). Aunque la validez de sus resultados está en el 95% (estrategia de modelos rivales), es importante tomar en cuenta el contexto en el que se desarrolló el estudio, ya que Venezuela tiene una relación complicada en su política interna. Los propios autores comentan que una deficiencia de su investigación es no considerar aspectos subjetivos de los docentes, como la personalidad y la resiliencia.

Perrilla y Gómez (2017) realizaron un estudio para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar/malestar de los trabajadores (bienestar psicológico, satisfacción, afecto y autoeficacia como indicadores) y tomaron como variable mediadora la confianza en el líder. El instrumento se aplicó a 597 empleados de organizaciones mexicanas y colombianas. En el análisis de los datos se hicieron los respectivos análisis descriptivos y

de consistencia interna, así como ecuaciones estructurales que arrojaron información útil: Todas las variables del estudio correlacionaron significativamente entre sí, pero el liderazgo transformacional presentó un puntaje de correlación especialmente alto con la satisfacción laboral ($\beta = 0.605$ $p < 0.01$) y con la variable mediadora “confianza en el líder” ($\beta = 0.530$ $p < 0.01$); con el malestar laboral obtuvo $\beta = 0.370$ y con el bienestar psicológico obtuvo $\beta = 0.195$ ($p < 0.01$). Así, las autoras comentan que la hipótesis de asociación positiva entre liderazgo con bienestar psicológico y satisfacción laboral fue confirmada parcialmente ya que las regresiones mostraron asociación con la SL, pero no con el bienestar psicológico laboral, lo que aportó valioso conocimiento a la literatura, ya que hay escasos artículos que asocien dichas variables. Por otro lado, sí se encontró una relación negativa entre liderazgo y malestar psicológico ($\beta = 0.370$ $p < 0.01$), lo que va acorde a la literatura, y que en otros estudios llaman bienestar psicológico a la ausencia de malestar.

Khaled Bataineh (2019) encuestó a 289 individuos trabajadores de una farmacéutica en Jordania para estudiar la relación entre la felicidad organizacional con el balance vida-trabajo y el desempeño laboral. Los resultados arrojaron que la FO tiene un coeficiente de explicación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de $R^2 = 0.408$ ($p < 0.01$), mientras que las dimensiones de FO mostraron correlaciones con el desempeño laboral: entusiasmo del trabajador $\beta = 0.214$ ($p < 0.01$) y compromiso afectivo $\beta = 0.415$ ($p < 0.01$).

Al-Shami et al. (2023) realizaron su análisis en dos universidades públicas de Malasya con una muestra final de 383 trabajadores. En su estudio buscaron la relación causal entre la felicidad organizacional (HAW) y variables como el compromiso (*commitment* OCB), la satisfacción (ES), la cultura de innovación (OIC) y el comportamiento laboral innovador (IWB). Obtuvieron puntajes aceptables de alfa de Cronbach (> 0.80) y cumplieron con el criterio de Fonnell y Lacker para la validez discriminante en ecuaciones estructurales. Como resultado, encontraron causalidad en el recorrido $HAW > OCB > IWB$ de $R^2 = 0.051$ ($p < 0.05$), con coeficientes beta entre felicidad organizacional y comportamiento laboral ($\beta = 0.213$ ($p < 0.000$)) y entre felicidad y compromiso (*commitment*) ($\beta = 0.2$ ($p < 0.002$)).

A través de todos los autores que definen y miden de forma empírica la Felicidad Organizacional aquí presentados es posible observar la importancia de este constructo, tanto como variable independiente como dependiente. Dutchke (2013) comenta la explosión de investigaciones que han intentado analizar el fenómeno llegando a 1,200 estudios, solo en la década del 2000-2010, cuando antes de los 90 no existían estudios con ese constructo como tal. Por lo tanto, es visible la preocupación de los trabajadores, las empresas, los gobiernos y los investigadores por definir la FO y encontrar las mejores variables que predigan el fenómeno para mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores alrededor del mundo. Sin embargo, no solo es el interés genuino de mejorar la vida laboral, también hay evidencia suficiente para saber que empleados felices son empleados más productivos (Fisher, 2010); entonces, se deduce que empleados felices son capaces de obtener mejores resultados y crear empresas más productivas.

2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes

2.2.1 Variable independiente X1: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral (SL) ha sido uno de los tópicos más estudiados en el campo laboral que concierne a las ciencias sociales, como la psicología y las organizaciones y particularmente, la satisfacción laboral aplicada en el campo de la educación. Los grandes y brillantes educadores son comúnmente los que más SL experimentan en su centro de trabajo; esto está estrechamente relacionado con el éxito de los estudiantes ya que, trabajadores de la educación que estén más satisfechos con su trabajo, amarán más lo que hacen y, en consecuencia, crearán alumnos más exitosos (Farah Azaliney et al., 2021). Así, se puede entender la importancia que la SL en trabajadores de la educación debería tener no solo para las universidades, sino para los investigadores y la sociedad en general (Chiang et al., 2010). Como se vio en el capítulo 1, al principio la atención se centró en la SL como predictora del absentismo, la accidentabilidad y la rotación de personal, variables puramente operacionales.

Con el tiempo, se descubrió que era un componente imprescindible para la estimulación de la felicidad organizacional. Ahora se sabe que la SL tiene múltiples dimensiones y es valiosa en sí mismo para la intervención organizacional y para la felicidad.

- **Teorías**

La satisfacción laboral se comenzó a estudiar desde el siglo XIX donde se le dio un enfoque más hacia el impacto de las condiciones laborales sobre el desempeño de los trabajadores. La SL se abordan desde la psicología que se preocupa por los factores que impactan negativamente en la vida laboral de los trabajadores, pero a partir de los años noventa la perspectiva de estudio y teorización de la SL sufre un vuelco hacia potenciar las condiciones favoreciendo procesos participativos que mejoren la SL, y otras relaciones interpersonales asociados como: la información, la comunicación, la salud y sobre todo el desempeño en un contexto muy específico: la organización.

En paralelo la psicología también se especializa en psicología organizacional donde continúa abordando la SL, pero ya orientando este concepto hacia el crecimiento de la empresa sea por productos, mejores servicios y esto orientando la SL hacia una relación positiva dentro de las organizaciones, postulando que este factor incide en un mejor desempeño de toda la empresa.

Malluk-Marengo (2018) sugiere que esto es un hito en el estudio y teorización de la SL, ya que desde el siglo XX la SL se le ha dado un impacto en el crecimiento organizacional y no solamente con relación a las condiciones sino a aspectos más funcionales.

- **Definiciones**

Existen muchas definiciones de SL, pero enseguida se enlistan algunas definiciones que engloban la mayor parte de las consideraciones que implica dicha variable y se ordenan de acuerdo con su aparición en el tiempo:

Primera definición:

La SL es la perspectiva favorable o desfavorable de los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas con respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo (Malluk Marengo, 2018).

Segunda definición:

La satisfacción laboral es la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. (Boada Llerena, 2019).

Tercera definición:

La satisfacción laboral tiene que ver con cómo las personas perciben su trabajo, las funciones que realiza y el reconocimiento que recibe, así como a las actitudes que presenta frente al mismo, las opiniones que puede tener del trabajo y de su funcionamiento (Saavedra y Delgado, 2020).

Cuarta definición:

La satisfacción laboral de una persona puede determinarse a través de dos factores principales: el nivel de motivación que experimenta el trabajador y el grado en que se satisfacen sus necesidades propias (Farah Azaliney et al., 2021).

Por lo anterior visto, existen diversas discrepancias en cómo se debería abordar la SL, si como una actitud general hacia el trabajo, como una consecuencia del propio trabajo o como una actitud específica relacionada con diversos aspectos del trabajo y de la organización. En cuanto al aspecto organizacional, Salessi (2014) comenta que aún no existe un consenso del número de dimensiones posibles de la satisfacción laboral, pero se reconocen dos grupos de factores: los factores relativos a la tarea realizada (significatividad e identidad, responsabilidad por la toma de decisiones inherentes a la planificación y distribución de recursos, retroalimentación sobre el desempeño, entre otras) y los factores inherentes a la misma organización (sistema de recompensas, salarios y beneficios, las oportunidades de

promoción, el clima organizacional y las condiciones en el ambiente de trabajo). Aún con todo esto, se siguen investigando otras dimensiones que potencialmente influyan en la satisfacción laboral y, por ende, a la felicidad organizacional.

Definición Seleccionada

Para el propósito de este estudio, se utilizará la segunda perspectiva dimensional que comenta Salessi (2014), es decir, la perspectiva de los factores inherentes a la organización. Con respecto a la definición, se utilizará la de Malluk Marengo (2018), ya que su estudio exploratorio de la felicidad organizacional en universidades públicas con variables similares a las utilizadas en el presente estudio fue de gran utilidad al crear indicadores y subvariables específicas para la medición del constructo. Por otro lado, no se seleccionó las definiciones de Boada Llerenan (2019) o de Saavedra y Delgado (2020) al considerar que sus definiciones no llegan a abordar el constructo de manera integral o se quedan cortos en su alcance. En cambio, Farah Azaliney et al. (2021) tienen un artículo muy completo abordando la SL desde teorías psicológicas como la pirámide de Glasgow, pero su estudio es demasiado abstracto y no tiene estadística aplicada que lo soporte.

Por lo tanto, la definición que se eligió fue: la satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que un trabajador tiene sobre su trabajo a través del grado de concordancia que existe entre la realidad laboral y las expectativas hacia las condiciones laborales, actividades laborales, recompensas ofrecidas, relaciones interpersonales y estilo de liderazgo.

Relaciones de la variable Satisfacción Laboral con la Felicidad Organizacional

A continuación, se describen estudios empíricos que presentan correlaciones de la variable satisfacción laboral con la felicidad organizacional. Estos estudios se presentarán en orden ascendente, según su fecha de publicación y se explicará el lugar del estudio, la

población estudiada, el método utilizado, las fuerzas de correlación y los resultados generales.

En primer lugar, se describe el estudio de Gamero Maldonado (2013). Él utilizó la felicidad laboral como su variable independiente y estudió cómo se comportaba la satisfacción laboral (variable dependiente) bajo su influencia. Este estudio tiene la peculiaridad de utilizar la satisfacción como variable dependiente y la felicidad como independiente, lo contrario a esta investigación. Para medir la SL desarrolló una escala de 4 preguntas basada en el manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y el cuestionario “Minnesota satisfaction Questionnaire”. Su instrumento presentó una consistencia interna aceptable del 91% y un modelo que explica satisfactoriamente el fenómeno ($R^2=0.962$ $p < 0.01$). La muestra poblacional fue de 386 personas económicamente activas en una ciudad de Colombia. Gamero Maldonado encontró una correlación producto-momento de Pearson entre la satisfacción laboral y la felicidad de 0.509, equivalente a un 26% de elementos en común, en términos de variabilidad compartida; una correlación bastante alta.

Luceño Moreno et al. (2017) realizaron una investigación cuantitativa en Madrid donde participaron 865 trabajadores pertenecientes a distintas empresas del sector terciario. Para evaluar la percepción de los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral y su influencia en el bienestar psicológico laboral se utilizó el cuestionario ENCORE de la misma investigadora (Luceño et al., 2010) que contemplaba las variables satisfacción laboral, motivación, estrés, entre otras. Los resultados obtenidos tuvieron una confiabilidad del 82% de acuerdo con el Alpha de Cronbach y arrojaron que existe una correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico laboral muy fuerte ($\beta=0.81$) y que, para este estudio en específico, los trabajadores mostraron altos niveles de satisfacción con su trabajo. Estos investigadores lograron validar un modelo que contempla los factores de riesgo psicosocial (recompensas, apoyo organizacional, demandas cognitivas y control), junto con las tres variables antes descritas que afectan directamente a la felicidad organizacional.

Más adelante, Malluk Marengo (2018) realizó su investigación en donde ella le llama felicidad organizacional a su variable dependiente. Este estudio tuvo como variables independientes a la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la innovación y el trabajo en equipo. La investigación se realizó en una institución educativa de Montería, en Colombia, tuvo un enfoque cuali-cuantitativo y su objetivo era estudiar la percepción de felicidad de los funcionarios administrativos de dicha universidad. En total, se estudiaron a 297 sujetos de acuerdo con el tamaño de la muestra y el instrumento utilizado fue el test CLA Clima Laboral (Corral y Pereña, 2003) en conjunto con el diagnóstico de comunicación organizacional de (Malluk y Bedoya, 2016). Los resultados mostraron una confiabilidad del 81.7% y arrojaron una relación directa de la variable satisfacción laboral con la felicidad organizacional ($\beta=0.256$ $p> 0.05$). En el caso particular de este estudio, el estado de esa variable sobre los administrativos de la universidad tuvo una perspectiva desfavorable, ya que se encontraron bajos niveles de satisfacción laboral, lo que indicó que no existe concordancia entre las experiencias y las expectativas de los administrativos con respecto al trabajo, lo que generó un desequilibrio entre el esfuerzo individual y el colectivo.

En el caso del estudio de Ramírez et al. (2020), se aplicó un instrumento con una escala de Likert a una población total de 157 personas de una empresa del sector privado. Realizaron un análisis factorial, un análisis de fiabilidad, se verificó que las variables arrojaron una varianza igual o mayor a 0.5, se calcularon las betas estandarizadas y las hipótesis planteadas fueron contrastadas. Las variables que utilizaron fueron la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo para una sola variable dependiente: La Felicidad Organizacional. El estudio arrojó una correlación positiva entre la satisfacción y la Felicidad Organizacional ($\beta= 0,355$ $p> 0,05$), se obtuvo un Alfa de Cronbach de más de 83% para las diferentes dimensiones de la SL; también encontraron diferencias significativas entre operarios y administrativos, obteniendo una insatisfacción notable en el grupo administrativo, afectando así su percepción de la Felicidad Organizacional.

Como dato extra, se encuentra el estudio sobre la felicidad organizacional que realizaron Calderón et al. (2003), este fue un estudio de referencia en 2003 por su buen marco

teórico y sigue siendo citado hasta el momento, esa es la razón por la que se describe al final de este apartado. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuali-cuantitativo, con 14 entrevistas y 204 encuestas a trabajadores de diversos niveles ocupacionales de siete empresas del sector privado. El instrumento buscó relación entre la felicidad organizacional como variable dependiente, la cultura organizacional y la satisfacción laboral junto con 5 factores más como variables independientes. Ellos encontraron que existía una correlación entre los trabajadores que se describían como satisfechos con su trabajo y los que arrojaban felicidad en su trabajo. Aunque no explicaron si existía causalidad o casualidad.

Así, es posible apreciar que existe una clara causalidad entre la satisfacción laboral y felicidad organizacional con estudios empíricos que lo sustentan y modelos de relaciones entre variables que son parecidos agregando o quitando variables y que han logrado explicar hasta en más de un 80% el fenómeno en cuestión (Gamero Maldonado, 2013). Cada vez existen más estudios que demuestran que la felicidad organizacional (bienestar laboral, calidad de vida laboral, entre otros nombres referentes al mismo concepto) posee múltiples dimensiones que aún se siguen encontrando. Sin embargo, aunque no existe un consenso general acerca de las dimensiones definitivas que expliquen un gran porcentaje de la felicidad organizacional, sí existe una amplia gama de investigadores y literatura que coinciden en que la variable Satisfacción Laboral es una gran predictora y causante de la percepción de Felicidad Organizacional individual, independientemente del tipo de población estudiada, el giro de las empresas, o el tipo de universidades, como lo demuestran las anteriores investigaciones descritas y una basta literatura académica (Peiró et al., 1995; Salgado et al., 1996; Olivares et al., 2006; Chiang Vega et al., 2007; Alonso Martín, 2008; Tinoco Gómez, 2014; Salessi, 2014; Duche Pérez, 2019; entre otros). Casi siendo una relación simbiótica, es muy difícil hablar de felicidad organizacional sin nombrar la satisfacción laboral; tanto es así que, si no se tiene cuidado, se pueden confundir o intercambiar definiciones entre ellas (Hermosa Rodríguez, 2018).

2.2.2 Variable independiente X2: Bienestar Subjetivo

A lo largo del tiempo, la relativa estabilidad en los juicios sobre el bienestar junto con los efectos de las circunstancias inherentes a cada organización, han guiado a los expertos a sugerir que algo estable propio de los individuos contribuye sustancialmente a aumentar la felicidad organizacional (Fisher, 2010). Parece ser que los genes y la personalidad explican parte de felicidad individual de las personas (Diener y Diener, 1996; Ramírez Gañan et al., 2020). Por su parte, Julián Marías, filósofo español, en 1987 desarrolló un concepto bastante adecuado que dice que para encontrar el grado de felicidad que posee una persona se debe determinar las pretensiones que cada individuo tiene para su vida; él escribe: "para medir lo humano -referente a la felicidad- conviene pensar en una fracción cuyo numerador es la realidad y su denominador la pretensión" (Rodríguez Alcalá, 2019). Con esto se puede inferir que, entre más grande sea la diferencia que tenga una persona entre sus expectativas y su situación real actual, menos feliz será, aplicable también al ámbito laboral (Gamero Maldonado, 2013).

Hasta hace un par de décadas, los estudios sobre satisfacción laboral se habían enfocado solo en analizar los factores externos al sujeto que afectaban su SL. Sin embargo, se ha incrementado la evidencia de que la satisfacción del empleado con su trabajo y, por consiguiente, su bienestar, depende también en gran medida de factores internos inherentes al sujeto (Laca Arocena et al., 2011). La importancia de estudiar este constructo como predictor de la FO radica en la necesidad de definir hasta qué punto las condiciones de trabajo y todas las ventajas que proponga una determinada organización son suficientes para generar FO y cuánto de ese bienestar depende del propio individuo en sí. Lo que sí se sabe es que los individuos que experimentan mayor bienestar individual (o subjetivo) tenderán a sentirse más dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados, etc. (Mañas et al., 2005).

- **Teorías**

El BS es un concepto que en la literatura se considera equivalente a la felicidad, esto porque dicho concepto también tiene componentes afectivos, cognitivos y emocionales (Salgado, Blanco, y Moscoso, 2019). Este concepto ha sido estudiado más hacia el siglo XX y tampoco existe un modelo teórico específico que sustente el concepto. Sin embargo,

muchos de los estudiosos coinciden en que el BS también se relaciona con los juicios de satisfacción con la vida, y se refiere al equilibrio entre los niveles de sentimientos y afectos positivos y negativos.

Este concepto en las posturas analíticas se le relaciona con diferentes dimensiones de la vida, es decir, expresa un estado sobre el conjunto de facetas familiares, trabajo, salud, ocio, relaciones sociales, relación de pareja, a diferencia de la felicidad, el BS no es un juicio sino un estado de vida.

En particular los autores teóricos del BS lo relacionan claramente con la dimensión trabajo y la diferencian de la satisfacción en la vida, es decir aunque el BS reúne a todas las dimensiones de la vida de un individuo, se puede medir el BS particularmente en el trabajo e independientemente de la vida personal del individuo (Ramírez Gañan, Orozco Quintero, y Garzón Castrillón, 2020).

- **Definiciones**

A continuación se presentan 4 definiciones de autores que son referentes en este tema y que tienen su propia concepción del bienestar subjetivo (BS). Al final, se mostrará la seleccionada que servirá como guía en esta investigación.

Primera definición:

El BS puede concebirse como un barómetro interno de ‘cómo va la vida’: es un indicador del grado en que se satisfacen necesidades personales (Martela y Sheldon, 2019)

Segunda definición:

El BS se define como las evaluaciones cognitivas y afectivas que los individuos hacen de sus vidas y cómo los individuos piensan y se sienten respecto a sus propias vidas laborales. Estos dos conceptos (cognitivo y afectivo) están altamente correlacionados, pero deben ser distinguidos conceptual y teóricamente por separado. Por una parte, el BS cognitivo es un juicio o evaluación acerca de los diferentes aspectos de la vida de un individuo como un todo,

incluyendo al trabajo. En cambio, el bienestar subjetivo afectivo se concibe como la frecuencia e intensidad de los estados de afecto positivos y la ausencia de sentimientos negativos que las personas experimentan como una reacción a las condiciones situacionales (Salgado et al., 2019).

Tercera definición:

El bienestar subjetivo, también llamado felicidad individual, es el grado en que un individuo evalúa favorablemente la calidad de su vida en su conjunto. (Voukelatou et al., 2020)

Cuarta definición:

El BS se define como lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia (Ramírez Gañan et al., 2020).

Definición Seleccionada

La definición que se ocupará a lo largo de esta investigación será la número 2, propuesta por Salgado et al. (2019), ya que es una de las más recientes en el campo y porque es la que más se adecúa a la literatura al contemplar las dos dimensiones más expuestas por los investigadores: la cognitiva y la afectiva. También porque los autores en su estudio, presentan un instrumento validado y muy completo que partió de su definición de BS para medir el constructo. Por el contrario, se descartan las definiciones de Martela y Sheldon (2019) Ramírez Gañan et al. (2020) y Voukelatou et al. (2020) al considerar que tienen una perspectiva y significado similar al de Salgado et al. (2019), pero sin ahondar lo suficiente en el constructo.

Relaciones de la variable Bienestar Subjetivo con la Felicidad organizacional

A continuación, se describen estudios empíricos que presentan correlaciones de la variable Bienestar subjetivo con la felicidad organizacional. Estos estudios se presentarán en orden ascendente, según su fecha de publicación y se explicará el lugar del estudio, la población estudiada, el método utilizado, las fuerzas de correlación y los resultados generales.

Mejía Ceballos et al. (2009) estudiaron la influencia de algunas de las dimensiones del bienestar subjetivo (como la personalidad, el afecto positivo/negativo y variables sociodemográficas o del sujeto) en la felicidad organizacional docente en España. La muestra estuvo compuesta por 133 profesores y se utilizó la escala de satisfacción laboral, la escala de bienestar psicológico, el cuestionario de personalidad BIG FIVE y la escala PANAS de afecto positivo y negativo. Los autores intercambian constantemente el nombre del constructo entre satisfacción laboral y bienestar laboral, pero su literatura se refiere a felicidad organizacional. Ellos encontraron una correlación muy fuerte entre felicidad organizacional y bienestar psicológico (subjetivo) de hasta $\beta = 0.60$ $p < 0.01$ en todas las escalas y factores, lo que indica que ambos constructos son muy próximos, pero quedó para futuras investigaciones saber qué tipo de bienestar influye más sobre el otro. El otro dato relevante es que ninguna de las variables sociodemográficas analizadas resultó significativas y no tuvieron correlaciones con las variables FO y BS, lo que indica, según Mejía Ceballos et al. (2009), que el bienestar subjetivo no sería tanto una respuesta personal a las condiciones de vida o laborales, sino a la resultante de un conjunto de disposiciones afectivas y características de la personalidad relativamente estables y autónomas. Esto lleva a pensar, por lo tanto, que aunque la felicidad organizacional es independiente del bienestar subjetivo, el primero es afectado en gran medida por el segundo.

Bravo y Jiménez (2011), en su estudio, buscaron identificar la relación entre Felicidad organizacional, bienestar psicológico (subjetivo) y apoyo organizacional en 190 trabajadores de una organización pública en Chile. Para encontrar las correlaciones utilizaron la correlación de *Pearson* que arrojó una relación alta, positiva y significativa entre felicidad organizacional y bienestar subjetivo ($\beta = 0.920$; $p < 0.01$). Los autores comentan que no encontraron diferencias significativas entre la edad y la felicidad organizacional, pero sí en la población de 50+ años con una media más baja en bienestar subjetivo. El tipo de contratación tampoco tuvo correlaciones significativas.

Romero Martínez (2015) realizó un estudio para constatar el grado de correlación entre el bienestar psicológico (bienestar subjetivo como una dimensión) y la felicidad

organizacional en una muestra de 32 docentes de un colegio en Paraguay. Para la medición de los datos se ocupó la escala de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas (2007). En análisis de los datos arrojó una correlación directa positiva de $\beta = 0.462$; $p = 0.008$ entre el bienestar psicológico y la felicidad organizacional que va acorde a la literatura consultada, dice la autora. No se encontró correlación de *Pearson* entre los constructos y el género masculino, aunque sí una con el género femenino ($r = 0.53$; $p=0.004$), lo que no coincide con algunos autores que afirman que el género es independiente del tipo de bienestar, por lo que se podría requerir ahondar en futuros estudios.

Ramírez et al. (2020) estudiaron la percepción de la felicidad laboral utilizando como variables predictoras el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Se diseñó y validó el instrumento de investigación aplicado a 157 participantes de una organización y se estudió a través del análisis factorial confirmatorio, el análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de homogeneidad, y a su vez, se realizó el KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) una prueba de lógica para variables que compartan factores comunes y se consideraron confiables aquellas que superaron el 0.7; lo que les permitió simplificar 157 afirmaciones a 40 y omitir ciertos indicadores para unificarlos en 10 dimensiones generales. Así, la regresión lineal mostró que dentro del indicador multifactorial de felicidad ($BS+SL+FO$) la variable que más pesaba era la de Bienestar Subjetivo ($B^2 = 0.410$ $p < 0.001$), pero las otras dos variables también tenían fuertes correlaciones: Satisfacción Laboral con ($B^2 = 0.355$ $p < 0.001$). Por lo tanto, la variable que mejor explica la felicidad organizacional es el BS. Los autores comentan que a su modelo se le podrían agregar variables como compromiso organizacional, afecto por el trabajo, implicación laboral o inteligencia emocional, entre otras para explicar mejor el fenómeno.

De esta manera, la literatura muestra correlaciones muy fuertes entre BS y FO, por lo que el BS es una variable latente y predictora de la FO. La importancia de este constructo radica en entender que una gran parte del bienestar que experimenta un trabajador en su entorno laboral proviene de sí mismo; esto no significa que la organización se deslinda de proveer un entorno laboral seguro y cómodo para sus empleados, sino que el bienestar que

una organización puede darle a sus trabajadores tiene la subjetividad del trabajador como limitante, lo que podría ser una razón para que exista baja felicidad organizacional (Mejía Ceballos et al., 2009).

El interés en el bienestar subjetivo, como se ha visto, es un tema recurrente en investigaciones académicas y privadas desde hace mucho tiempo, puesto que uno de los autores que más ha aportado al constructo es Ed Diener en 1984. Sin embargo, el bienestar subjetivo o *felicidad individual*, en su nombre habitual, ha sido fuente de consternación desde hace siglos, pues ya Aristóteles escribía una tesis entera sobre ello (*The Nicomachean Ethics*) (Larsen y Eid, 2008). A pesar de tan remarcado interés, la psicología y las ciencias sociales no han logrado un consenso para estandarizar la medición de dicho constructo, ya que al ser tan “subjetivo” y amplio es necesario tomar en cuenta el contexto de aplicación y las dimensiones que se desean utilizar. De allí la importancia de crear una medición específica para trabajadores de universidades mexicanas y conocer su correlación con la felicidad organizacional.

2.2.3 Variable independiente X3: Compromiso (engagement)

El concepto de compromiso individual y organizacional ha sido muy confundido a lo largo del tiempo, sobre todo al traducirlo al español. Aún con esto, en inglés *commitment* y *engagement* se han usado de forma intercambiable o con definiciones poco delimitadas como bien apuntan Macey y Schneider (2008) en su artículo *The meaning of employee engagement*. Sin embargo, los autores comentan que *commitment*, como estado psicológico, es una dimensión del *engagement*. La falta de precisión en el concepto no significa que el concepto tenga falta de utilidad conceptual o empírica, como bien apuntan los mismos autores. Ellos consideran que el *engagement* tiene 3 perspectivas desde las que se puede estudiar: como una característica, como un estado del ser y como un comportamiento. Para propósitos de este estudio, se utilizará la perspectiva de compromiso como estado del ser (*state engagement*) que contempla al *involvement*, *commitment* y el empoderamiento.

El compromiso individual o *engagement* se ha estudiado como un indicador del bienestar de las personas con el ámbito laboral y también como un constructo relacionado con la felicidad (Hermosa Rodríguez, 2018). Autores como Shuck y Reio Jr. (2014) afirman que trabajadores poco comprometidos con la organización pueden ser perjudiciales para la misma, ya que al disminuir compromiso disminuye la felicidad organizacional como consecuencia y también la productividad. Por el contrario, trabajadores altamente comprometidos con su trabajo se conectan física, cognitiva y emocionalmente con su rol laboral, lo que los hace personas más dinámicas, orientadas a metas e involucradas con su trabajo (Rodríguez y Bakker, 2013). Así, es posible observar la importancia de esta variable en el estudio y predicción de la Felicidad organizacional.

- **Teorías**

El compromiso o *engagement* es un componente que si lo sustenta una teoría específica que surge de experiencias docentes en electrónica y a distancia en entornos educativos como Kearsley (1997); Shneiderman (1994); Shneiderman (1998) y otros mencionados por (Duche Perez, Gutierrez Aguilar, y Paredes Quispe, 2019). Dicho marco teórico es reciente y postula que el individuo debe involucrarse significativamente en su ambiente de desempeño, sea escolar o laboral, impactando su interacción con otros y desempeño asignado. La teoría del compromiso enfatiza la colaboración entre pares y una comunidad debido a que se centra en el aprendizaje experiencial y autodirigido.

Aplicado el compromiso a un ambiente organizacional se postula que tiene tres facetas: el emocional que se relaciona con el desarrollo dentro de la empresa, pertenencia que se identifica con su entorno laboral y la faceta normativa en la que el individuo profesa una obligación para permanecer en la organización (Mañas, Salvador, Boada, Gonzales, y Agullo, 2007). La teoría postula que es una variable actitudinal que esta estrechamente relacionada con variables psicológicas como el bienestar y la satisfacción (Mañas, Salvador, Boada, Gonzales, y Agullo, 2007). Además, en un contexto laboral este constructo se asocia con el BS (Hermosa Rodríguez, 2018), por ello también se asocia con factores cognitivos y afectivos, que pueden medirse dentro de las organizaciones con indicadores como

reconocimiento, desarrollo personal, compensación. Por lo que, este concepto puede impactar la planeación de recursos sean financieros o humanos dentro de las organizaciones.

- **Definiciones**

A continuación, se exponen definiciones de autores que ven al compromiso desde la perspectiva del *Engagement*.

Primera definición:

Un estado psicológico mediante el que las personas se entregan o no a su trabajo y que connota o indica explícitamente sentimientos de persistencia, vigor, energía, dedicación, absorción, entusiasmo y orgullo. El compromiso individual tiene componentes de compromiso organizacional (*commitment*), participación laboral (*involvement*), componentes afectivos positivos de satisfacción y sentido de pertenencia (Macey y Schneider, 2008).

Segunda definición:

El compromiso (*as engagement*) hace referencia a la vinculación, la implicación, el compromiso (*as commintment*), la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía surgida en el ámbito laboral. El vigor, dedicación y absorción son los tres ejes de este constructo. El vigor hace referencia al esfuerzo, energía y persistencia en la labor del trabajador universitario, desarrollada a pesar de posibles dificultades que puedan surgir; la dedicación está relacionada con altos niveles de implicación, entusiasmo y reto en las tareas; por último, la absorción está integrada por la capacidad de concentración y felicidad durante el desempeño laboral. El trabajador comprometido (*engaged*) tiene un sentimiento de conexión energética y afectiva con su trabajo, percibiéndolo como algo retador. Por último, se dice que el compromiso es la antítesis del síndrome de burnout. (Bernal y Donoso, 2017).

Tercera definición:

El compromiso laboral está determinado por los beneficios (significado), las garantías (la seguridad) y los recursos (disponibilidad) que los empleados experimentan durante el desempeño de sus funciones. Estas condiciones psicológicas pueden mejorarse mediante los mecanismos -los porqués y los cómo- a través del compromiso físico, emocional y cognitivo como indicadores del compromiso laboral (Ozyilmaz, 2019).

Cuarta definición:

El engagement, como un constructo motivacional, se relaciona con el trabajo de manera positiva; en donde el individuo experimenta altos niveles de energía y resistencia mental. Altos niveles de engagement se reflejan en conexiones más energéticas y efectivas con el trabajo, proactividad, innovación, valores que coinciden con los de la institución (Mesurado y Laudadio, 2019).

Quinta definición:

El engagement es el nivel de compromiso de los colaboradores con las organizaciones, así como el deseo del trabajador de tener continuidad laboral y hacer cumplir las metas de la organización, también es la búsqueda de un oportuno crecimiento dentro de la empresa por medio de la mejora de sus fortalezas (Agurto Ruíz, 2020).

Definición Seleccionada

Se tomará como la definición seleccionada de esta investigación la propuesta por Bernal y Donoso (2017), ya que ellos enfocan el compromiso a los docentes universitarios ofreciendo indicadores y dimensiones específicos para medir el constructo sustentado en teoría robusta presentada en su estudio sobre el bienestar docente, de esta manera se vislumbra el compromiso no solo como un constructo multidimensional, sino también como uno que está altamente correlacionado con la felicidad organizacional universitaria. Sin embargo, se tendrá en cuenta la literatura presentada por Macey y Schneider (2008), ya que el cuadro que ellos han pintado del engagement condensa la compleja red nomológica y

proporciona una guía para evitar utilizar el constructo de manera inadecuada fuera de la perspectiva psicosocial. Se descartan la segunda y cuarta definición al considerar que no reflejan la multidimensionalidad del constructo.

Relaciones de la variable Compromiso con la Felicidad Organizacional

Mañas et al. (2007) realizaron su estudio con el propósito de analizar el papel del compromiso de los empleados de una determinada administración pública y contrastarlos con las variables antecedentes: Felicidad organizacional, satisfacción con la vida y bienestar psicológico. Su instrumento se aplicó en una muestra de 697 trabajadores, los datos resultantes se analizaron calculando la media y desviación típica de cada variable y se calculó la regresión lineal para cada variable. Los resultados arrojaron una correlación significativa del compromiso con todos los constructos: bienestar psicológico ($r=0.311$; $p<0.01$), felicidad organizacional ($r=0.375$; $p<0.01$). Al aplicar la regresión, se encontró que la felicidad organizacional desempeña un papel decisivo en el compromiso del trabajador ($R=0.404$; R^2 corregida= 0.158, $F=28.559$; $\text{Sig}<0.000$). En adición, el bienestar psicológico tuvo correlaciones en beta cuadrada similares (R^2 corregida=0.134; $F=8.05$; $\text{Sig}<0.000$). Así, los autores comprobaron una correlación positiva significativa entre los constructos compromiso y felicidad organizacional.

Shuck y Reio (2014) realizaron su investigación con el propósito de estudiar el grado de correlación entre el clima organizacional (CPO) y el bienestar de los trabajadores (entre otras variables) con el compromiso laboral (*engagement*) como variable mediadora. Obtuvieron una muestra de 216 empleados de la salud provenientes de Estados Unidos, Canadá y Japón en un instrumento lanzado *online*. En el primer paso de la regresión correspondiente al CPO y el bienestar, con el compromiso como variable mediadora, el CPO explicaba el 23.1% de la varianza $F(1, 184) = 48.07$, $p<0.001$; en el segundo paso, la variable compromiso explicaba un adicional de 18.1% del total de la varianza, $F(1, 183) = 49.04$, $p<0.001$; y la interacción del CPO x compromiso explicaba un 1.6% extra de la varianza, $F(1, 182) = 4.44$, $p < 0.05$. Los resultados indicaban que había una correlación positiva para

el clima laboral ($\beta = .051$, $p < .01$) y el compromiso ($\beta = 0.88$, $p < .001$) y en la interacción respectiva ($\beta = 0.62$, $p < .05$). Por lo tanto, estos resultados sugieren que un CPO positivo y el compromiso estuvieron asociados con un mayor bienestar en el trabajo. Los niveles de bienestar fueron más altos cuando había mayor nivel de compromiso.

Davey Contreras (2017) estudió la relación existente entre la felicidad y el compromiso (*engagement*) en trabajadores que a la vez cursaban estudios de educación superior. Su estudio descriptivo/correlacional evaluó a 338 sujetos de universidades de Lima, Perú. El instrumento para evaluar la felicidad arrojó una confiabilidad de $\alpha = 0.916$ y para engagement $\alpha = 0.77$. La correlación entre felicidad y compromiso laboral encontrada fue estadísticamente significativa, de tipo recto y de nivel moderado/bajo, con $r^2 = 0.349$; $p < 0.01$ con un tamaño de efecto de $\beta^2 = 0.595$ $p < 0.01$, lo que implica que el compromiso explica un 59.5% a la felicidad, lo que presenta una intensidad moderada.

Perez y Valderrama (2018) analizaron la relación entre los estilos de liderazgo y la felicidad con el compromiso (*engagement*) en una determinada empresa pública con una muestra de 170 trabajadores. El instrumento arrojó una confiabilidad de $\alpha = 0.93$ y una validez de KMO = 0.87. En específico, los resultados que asocian la felicidad con el compromiso se encontró que los trabajadores presentan una relación positiva entre las variables ($r^2 = 0.335$; $p < 0.05$) por lo que el estudio concluye que los trabajadores que presentan mayores niveles de felicidad también presentan mayores niveles de compromiso.

Ashwini y Naim (2023) encontraron una relación significativa entre ambas variables en dos empresas de tecnologías de la información en India con una muestra poblacional de 104 sujetos. Se comprobó la confiabilidad a través del alpha de cronbach ($\alpha > 0.80$) y el AVE mayor a 0.60 y (Algarni y Alemeri, 2023) se cumplió con el criterio de Fonell y Lacker para ecuaciones estructurales. El análisis SEM entre compromiso (independiente) y felicidad organizacional (dependiente) obtuvo una $r^2 = 0.30$ y un bootstrapping de $p < 0.000$. El estudio demostró que hay una relación positiva y significativa entre dichas variables.

Por último, Algarni y Alemeri (2023) encuestaron a 707 sujetos pertenecientes al sector tecnológico industrial en Arabia Saudita; donde estudiaron la relación entre compromiso personal (*engagement*) y compromiso organizacional (*commitment*) como variables independientes y la felicidad organizacional como variable dependiente. Después de comprobar una confiabilidad aceptable ($\alpha > 0.80$), se realizó una regresión lineal que arrojó para *engagement* $\beta = 0.193$ $p < 0.000$ y para *commitment* $\beta = 0.729$ $p < 0.000$. La debilidad de este artículo es la falta de un coeficiente de determinación, ya que solo muestra parte del ANOVA.

Con todo lo anterior expuesto, se prueba teóricamente que existe una relación empírica positiva entre el compromiso laboral (*as engagement*) con la felicidad organizacional. La importancia del compromiso laboral como variable latente es grande, ya que en algunas publicaciones, como la de Davey Contreras (2017), llega a explicar hasta el 59.5% del fenómeno. Al ser un constructo multidimensional y de difícil conceptualización, se puede encontrar en la literatura como variable independiente, dependiente o mediadora, como en el estudio de Shuck y Reio (2014), por lo tanto, se debe elegir cuidadosamente el concepto que definirá el constructo con base en el rol que tomará en el modelo de investigación. Por este motivo, la definición de Bernal y Donoso (2017) seleccionada para esta investigación es conveniente para utilizar al compromiso como variable predictora de la Felicidad Organizacional.

En un mundo que está cambiando las reglas del juego respecto a la forma en que se trabaja y con una fuerza laboral que va envejeciendo, tener empleados comprometidos con su trabajo es clave para la ventaja competitiva (Macey y Schneider, 2008). Si a esto se le agrega lo expuesto en este apartado, el compromiso laboral no solo mejora el rendimiento y la productividad, también aumenta el bienestar de los empleados y su forma de percibir su centro de trabajo. El constructo compromiso (*as engagement*) es crucial para predecir la felicidad organizacional y, por lo tanto, de suma importancia para esta investigación.

2.2.4 Variable independiente X4: Clima Organizacional (Xmed)

La organización, como sistema, está compuesta por partes interdependientes e interrelacionadas, que en su interacción crean una nueva entidad denominada clima o carácter de la organización que refleja el estado de la misma (Romero, 2001). El clima, como realidad psicosocial, se nutre de las interacciones entre los individuos y la organización, y es el mediador entre los procesos organizacionales y los comportamientos de los trabajadores (Rousseau, 1999). Por ello y como se podrá comprender más adelante, es probable que el clima organizacional (CO) pueda tener una repercusión sustancial en la felicidad organizacional, la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso de los trabajadores de una organización. Aunque el constructo de clima organizacional y su relación con la felicidad organizacional es relativamente homogénea en la literatura, aún existen dudas sobre cuál de ellos determina y afecta al otro, pero la mayoría de los autores coinciden en que el constructo de CO es previo al de FO, dado que el FO sería el resultado de un buen CO (Martinez y Ros, 2010, Charles-Leija, 2023). En consecuencia, a través de este marco teórico se demostrará la pertinencia de este constructo como mediador entre las demás variables independientes y la variable dependiente, por lo que se mostrarán subapartados con la interacción teórica entre clima organizacional y las demás variables de esta investigación.

- **Teorías**

El concepto y marco teórico de clima organizacional ha evolucionado por un largo período de tiempo desde los primeros referentes disponibles como que se remonta a 1939 (Lewin, Lippitt y White), quienes propusieron las creencias y valores compartidos de los miembros de una organización constituye el ambiente de trabajo percibido. Benjamín Schneider (1973) argumentó que este clima organizacional también tiene un componente individual sobre la percepción hacia su entorno laboral (Chiang Vega, Martín Rodrigo, y Nuñez Partido, 2010). Dichos teóricos argumentan que el concepto de Clima organizacional incorpora principios de diferentes teorías de la psicología como: la Escuela de Psicología

Gestalt y la Escuela del Funcionalismo, Modelo de persona-entorno y más recientemente la Psicología Positiva.

Los principios de estas escuelas agregan a precisar comportamientos, percepciones, postulados e interrelaciones entre el comportamiento del individuo, o como grupo en un entorno determinado que es la organización. Cada una de estas posturas psicológicas aportan sus principios teóricos para entender las percepciones del clima organizacional en conjuntos organizados de señales; ayudan a objetivizar las percepciones de condiciones, eventos y experiencias organizacionales específicas y buscan entender la concepción del comportamiento predominante, o los sistemas o percepciones sobre los temas rectores de lo que constituye la organización.

Un clima organización se crea como marco de referencia contra el cual se juzga la idoneidad de los comportamientos planificados que espera cada empresa. No existe una clima organizacional ideal, pero sí se puede determinar hacia donde, cada organización quiere llegar y planificar las acciones necesarias para lograr dichos comportamientos que la empresa requiere. Este es un concepto, que esta todavía en constante evolución y en el que hay diferentes formas de medir e instrumentos para hacerlo, es un constructo avanzado teoricamente aunque todavía falta mucho por explorar y entender.

- **Definiciones**

Definición 1

El Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación (Litwin y Stringer, 1968).

Definición 2

García (2003) en su investigación comenta que el Clima Organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que

se ha formado de ella en términos de factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Definición 3

El clima organizacional es un conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. Al ser una función institucional que se crea, se puede intervenir en él. No es solo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento ayude a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales (Dominguez et al., 2010).

Definición 4

El clima organizacional está asociado con la cultura organizacional, pero adopta una perspectiva diferente. Mientras que la literatura indica que la cultura describe las creencias, valores y artefactos organizacionales, el clima explica las características de la organización desde la perspectiva de los empleados. El clima organizacional se preocupa más por las impresiones subjetivas, los sentimientos y la percepción de las acciones de los miembros de la organización. Por lo tanto, el clima organizacional guía la conducta de los empleados al transmitirles qué comportamiento es deseable y apropiado en la organización (Al-Kurdi et al., 2020)

Definición Seleccionada

La definición seleccionada que se usará en esta investigación es la propuesta por Litwin y Stringer (1968) porque, a pesar de que es un estudio hecho hace más de 40 años, estos dos autores fueron de los primeros en investigar el clima organizacional como una entidad medible y modificable y, como se puede observar en las definiciones propuestas, los componentes básicos de la definición no han variado mucho en el tiempo, siendo estos: entorno organizacional, percepción del trabajador, influencia y modificación del

comportamiento. Por lo tanto, se puede apreciar que el constructo se ha mantenido constante a lo largo del tiempo variando únicamente en sus dimensiones, ya que son muchas y diversas, dependiendo de la perspectiva y propósitos de utilización del investigador.

Relaciones de la variable Clima Organizacional con la Felicidad organizacional

Monge Vaca (2018) estudió la relación entre el clima organizacional y la felicidad organizacional de una institución pública en Ecuador. Los instrumentos ocupados fueron los utilizados por Blanch et al. (2010) para la FO, previamente descritos aquí y el de Litwin y Stringer (1968) para el CO, igualmente mencionados con anterioridad. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 94 personas. Los resultados dieron un *alpha de Cronbach* aceptable y una correlación de *Pearson* entre dichas variables de $r=0.442$; $p=0.004$, lo que sugiere que existe una relación positiva, directa y significativa.

Díaz y Carrasco (2018) analizaron los factores del clima organizacional y los riesgos psicosociales y cómo estos afectan a la felicidad organizacional. Esas tres variables se midieron en un instrumento aplicado a 107 trabajadores de una institución educativa de Los Ángeles, Chile y se utilizó un modelo de regresión Probit. En los resultados se encontró que la dimensión cohesión del CO posee un efecto negativo sobre el nivel de felicidad ($r = -0.133$; $p = 0.013$), los autores explican que la excesiva cohesión puede provocar un desgaste en las relaciones humanas por exceder los límites básicos de la privacidad. Por otro lado, la dimensión presión laboral mostró una correlación positiva con la felicidad ($r = 0.233$; $p = 0.032$) por lo que aumentar esta variable daría un 23% más de felicidad laboral. Por último, se obtuvo la medida de bondad de ajuste con ($r^2 = 0.0956$; $p = 0.0027$). Los autores justifican el bajo nivel de explicación al decir que se debe considerar que el modelo intenta explicar la variabilidad de los altos niveles de felicidad en los trabajadores y ajustarse a dicha variabilidad.

Gómez Sánchez et al. (2019) dirigieron su estudio a determinar la relación entre clima organizacional con la felicidad organizacional en trabajadores de una empresa paquetera en

Guadalajara, México, con una muestra de 72 sujetos y un nivel de confianza superior al 90%. Los resultados arrojaron que algunas de las dimensiones del clima organizacional tenían una correlación positiva y significativa con la felicidad organizacional: Equidad-FO ($\beta = 0.403; p < 0.01$), apoyo organizacional-FO ($\beta = 0.316; p < 0.01$), Autonomía laboral-FO ($\beta = 0.377; p < 0.01$) y confianza-FO ($\beta = 0.294; p < 0.05$). Esto sugiere que el CO y la FO son variables independientes, pero correlacionadas a su vez.

Relaciones de la variable Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral

Salgado et al. (1996) estudiaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una PYME en España. La muestra estuvo compuesta por 17 trabajadores de una empresa automotriz. Los resultados mostraron correlaciones entre las dimensiones de ambas variables siendo las altas: Claridad con Relaciones Interpersonales ($\beta = 0.69; p < 0.01$), apoyo organizacional con trabajo ($\beta = 0.67; p < 0.01$), apoyo organizacional con promoción ($\beta = 0.65; p < 0.01$), cohesión con mando ($\beta = 0.74; p < 0.01$) e implicación laboral con salario ($\beta = 0.73; p < 0.01$). Estos resultados sugieren que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables complejas e independientes, pero que mantienen relaciones entre si de moderado tamaño.

Tinoco Gómez et al. (2014) abordaron la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, en Perú. La muestra contempló a 58 docentes con un promedio de más de 10 años de servicio. La correlación entre variables muestra una $r = 0.545; p < 0.01$. Esto sugiere que una mejor cultura organizacional conduce a mejores niveles de satisfacción laboral, donde los autores comentan que termina coincidiendo con su literatura presentada.

Por último, Peña Cárdenas et al. (2015) realizaron una investigación con la finalidad de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una pequeña empresa familiar metal-mecánica ubicada en Monclova, Coahuila. La muestra se hizo con 20 trabajadores. Los dos

instrumentos para evaluar el CO y la SL obtuvieron un *alpha de Cronbach* de 0.89 y 0.85, respectivamente. Las dimensiones que resultaron con un nivel significativo de correlación fueron la estructura con las recompensas ($\beta = 0.65; p < 0.01$), compañeros de trabajo con recompensas ($\beta = 0.092; p < 0.01$) y la comunicación con la actitud hacia el cambio ($\beta = 0.020; p < 0.01$). Aunque las correlaciones son moderadas-bajas, se muestra suficiente significancia como para no despreciarlas. Faltaría tener una mayor muestra y encontrar las betas estandarizadas para reconocer el verdadero impacto de las variables.

Relaciones de la variable Clima Organizacional con el Bienestar Subjetivo

Shuck y Reio (2014) realizaron su investigación con el propósito de estudiar el grado de correlación entre el clima organizacional (CO) y el bienestar de los trabajadores (entre otras variables) con el compromiso laboral (*engagement*) como variable mediadora. Obtuvieron una muestra de 216 empleados de la salud provenientes de Estados Unidos, Canadá y Japón en un instrumento lanzado *online*. Las regresiones expuestas mostraron una correlación significativa entre CO y BS ($\beta = 0.40; p < 0.01$); es decir, entre mejor sea el CO, mayores niveles de BS presentarán los empleados.

Chiang Vega et al. (2017) investigaron el Clima Organizacional desde la perspectiva de las necesidades psicológicas de los trabajadores, donde ellos denominaron a su variable salud psicológica, es decir, una perspectiva del bienestar subjetivo. El instrumento se aplicó a 350 sujetos pertenecientes a una determinada organización privada y otra pública en Ecuador. Los instrumentos de CO y BS dieron un *alpha de Cronbach* de 0.898 y 0.909, respectivamente. Los resultados mostraron una correlación entre dichas variables de ($\beta = 0.255; p = 0.000$) lo que sugiere que el CO tiene un efecto positivo y significativo en el BS, donde las principales dimensiones afectadas son el estrés y la fatiga, según comentan los autores.

Relaciones de la variable Clima Organizacional con el Compromiso

Martínez Lugo (2009) auscultó la relación entre las variables vinculación psicológica con el trabajo, el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional. El instrumento se aplicó a una muestra de 180 adultos que trabajan en Puerto Rico. El análisis de los datos obtuvo un KMO de 0.93 y el modelo factorial obtuvo una esfericidad de Barlett = 1899.542; $p=0.000$ y un *alpha de Cronbach* de 95%; lo que indica que el modelo es adecuado para explicar los datos de la muestra. Los resultados arrojaron correlaciones entre las dimensiones del CO y la variable compromiso: el CO de apoyo ($\beta = 0.32; p < 0.01$); CO de reglas ($\beta = 0.27; p < 0.01$); CO de metas ($\beta = 0.26; p < 0.01$); CO de innovación ($\beta = 0.34; p < 0.01$). Estos datos sugieren que existe una fuerte correlación positiva y directa entre ambas variables.

Domínguez et al. (2013) estudiaron la correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional. El instrumento se aplicó a 384 trabajadores provenientes de cinco instituciones educativas en Puerto Vallarta, México. El instrumento obtuvo un 0.8529 en *Alpha de Cronbach* y con respecto a la correlación total entre CO y compromiso se encontró una $\beta = 0.521; p < 0.01$, con correlaciones similares entre sus dimensiones. Este resultado sugiere que ambas variables pueden representar a una institución que muestre un CO positivo y, al mismo tiempo, una buena parte de sus empleados muestre cierto grado de compromiso hacia la institución donde trabajan.

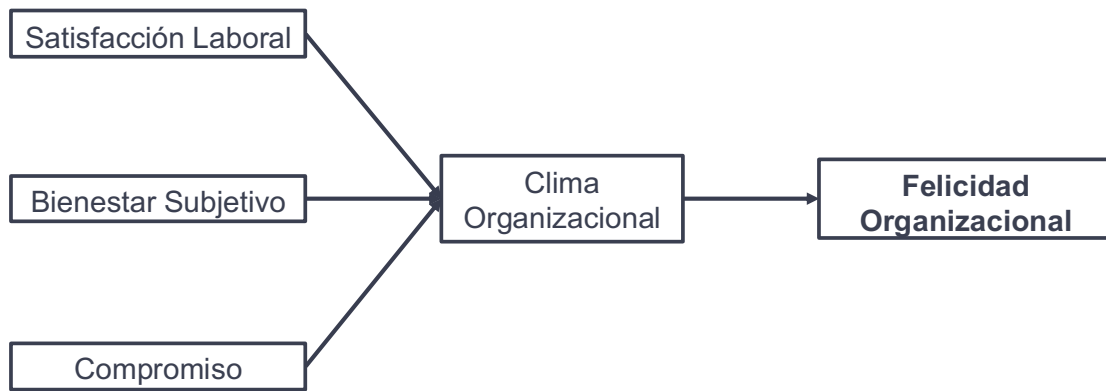
Gómez Sánchez et al. (2019) dirigieron su estudio a determinar la relación entre clima organizacional con la felicidad organizacional y con el compromiso laboral en trabajadores de una empresa paquetera en Guadalajara, México, con una muestra de 72 sujetos y un nivel de confianza superior al 90%. Los resultados mostraron correlaciones entre las dimensiones de ambas variables: Autonomía laboral-Vigor ($\beta = 0.409; p < 0.01$), Autonomía laboral-Dedicación ($\beta = 0.407; p < 0.01$), Autonomía laboral-Absorción ($\beta = 0.447; p < 0.01$), Equidad-Vigor ($\beta = 0.325; p < 0.01$) y Equidad-Dedicación ($\beta = 0.380; p < 0.01$). Estas correlaciones muestran una clara y fuerte interrelación entre ambos constructos.

De esta manera se demuestra que empíricamente la variable CO está correlacionada con el resto de variables utilizadas en esta investigación y, por lo tanto, no solo es factible sino importante reconocerla como variable antecedente y constructo crucial en este estudio. Ahora que se han expuesto algunas de las correlaciones empíricas más significativas encontradas entre el constructo clima organizacional y todas las demás variables, se propone que el CO se tome como variable mediadora, ya que se puede apreciar por la relación expuesta con todas las variables independientes que es la base de importancia para medir los constructos y a su vez como factor decisivo en la medición de la felicidad organizacional. Así, la medición del CO se podría elaborar considerando su impacto en todas las variables, no solo en una en particular, ayudando a evitar que la variable quede sesgada o con falta de análisis al no dimensionar su alcance e importancia como mediadora.

2.3 Hipótesis Operativas

Después de estudiar ampliamente la literatura existente para el fenómeno en cuestión, se presenta el modelo gráfico que se utilizará en esta investigación.

Figura 7. *Modelo gráfico de la felicidad organizacional*



Nota. Imagen de elaboración propia de acuerdo con la literatura

Hipótesis

- H1. La satisfacción laboral afecta positivamente al clima organizacional.
- H2. El bienestar subjetivo afecta positivamente al clima organizacional.
- H3. El compromiso afecta positivamente al clima organizacional.
- H4. El clima organizacional afecta positivamente a la felicidad organizacional.
- H5. La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso no impactan directamente en la felicidad organizacional.
- H6. El bienestar subjetivo tiene un mayor impacto en el clima organizacional que la satisfacción laboral.

Tabla 5. Tabla de relación estructural

Impacto de la relación entre variables	Felicidad organizacional	Satisfacción Laboral	Bienestar Subjetivo	Compromiso	Clima Organizacional
Felicidad Organizacional	Gonzales et al. (1996) Casas et al. (2002) Hosie et al. (2007) Blanch et al. (2010) Fisher (2010) Campos y Torres (2010) Laca Arocena (2011) Warr (2013) Dutchke (2013) Murillo et al. (2014) Acosta (2015) Ansa (2016) Garzón (2017) Hermosa (2018) Salgado et al. (2019)	Gamero (2013) Luceño (2017) Malluk (2018) Ramírez et al. (2020) Calderón et al. (2003)	Mejía Ceballos et al. (2009) Bravo y Jiménez (2011) Romeiro Martínez (2015) Ramírez et al. (2020)	Mañas et al. (2007) Shuck y Reio (2014) Davey Contreras (2017) Perez y Valderrama (2017)	Monge Vaca (2018) Díaz y Carrasco (2018) Gómez Sánchez (2019)
Satisfacción Laboral	-	Peiró et al. (1995) Salgado et al. (1996) Olivares et al. (2006) Chiang Vega (2007) Alonso (2008) Chiang et al. (2010) Sanchez (2011) Salessi (2014) Hernandez Lobato et al. (2014) Malluk (2018) Duche (2019)	-	-	-
Bienestar Subjetivo	-	-	Diener y Diener (1996) Mañas et al. (2005) Gómez (2007) Larsen y Eid (2008) Fisher (2010) Laca Arocena (2011) Sánchez (2011) Albuquerque et al. (2012) Gamero Maldonado (2013) Pérez Millares (2015) Rodríguez Alcalá (2019) Salgado et al. (2019) Ramírez et al. (2020)	-	-
Compromiso	-	-	-	Erickson (2005) Marcey y Schneider (2008) Rodríguez y Bakker (2013) Shuck y Reio (2014) Bernal y Donoso (2017) Hermosa Rodríguez (2018)	-
Clima Organizacional	Monge Vaca (2018) Díaz y Carrasco (2018) Gómez Sánchez (2019)	Salgado et al. (1996) Tinoco Gómez (2014) Peña Cárdenas et al. (2015)	Shuck y Reio (2014) Chiang Vega (2017)	Martínez Lugo (2009) Domínguez et al. (2013) Gómez Sánchez (2019)	Litwin y Stringer (1968) Rousseau (1999) Chiavenato (2000) Romeiro (2001) García (2003) Calderón et al. (2003) Martínez y Ros (2010) Domínguez et al. (2010) NOM-035 (2019)

Nota. Tabla de elaboración propia

Capítulo 3: Estrategia Metodológica

El presente capítulo tiene como propósito presentar lo relativo al tipo y diseño de la investigación, los métodos de recolección de datos, la operacionalización de las variables de la hipótesis, los pasos para la creación del instrumento de investigación y la validez de su contenido. Después, se describe la población, el marco muestral, la muestra y los sujetos de estudio, así como los métodos de análisis de los datos obtenidos en el instrumento.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En este apartado se presenta lo relativo al tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación de este trabajo es cuantitativa, exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa. Es cuantitativa porque se utiliza un modelo estadístico, es exploratoria debido a la alta subjetividad de la variable Felicidad Organizacional, ya que es un tema que aún sigue en desarrollo entre la comunidad científica y aún quedan muchas dudas sobre los factores que impactan dicha variable (Hernandez Sampieri et al., 2014. PP 95); es descriptiva porque el estudio se utilizó para detallar las características del fenómeno y cómo se manifiesta (Hernandez Sampieri et al., 2014. PP 92); es correlacional ya que ayudó a conocer el grado de asociación entre las variables independientes propuestas en el modelo teórico y la Felicidad Organizacional sobre una muestra y contexto particular (Hernandez Sampieri et al., 2014. PP 93) y, por último, es explicativa porque tuvo como propósito identificar la relación causa-efecto de un fenómeno social (Hernandez Sampieri et al., 2014. PP 95). En otras palabras, es de interés para esta investigación explicar el porqué ocurre la variable dependiente, bajo qué condiciones se desarrolla y qué variables impactan en su comportamiento.

3.1.2 Diseño de la investigación

En virtud de la naturaleza del fenómeno que muestra el impacto de los factores psicosociales sobre la Felicidad Organizacional, el diseño que se utilizó es no experimental porque no se manipularon las variables intencionalmente. Es transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo punto del tiempo. La investigación consideró un análisis documental y bibliográfico porque se buscó la información en bases de datos como: EBSCO, SIMAGO, SCOPUS, REDALYC, CONACYT y el repositorio de la UANL. Por último, se utilizó la técnica de recolección de datos de campo porque se elaboró una encuesta para obtener la información directamente de la realidad.

3.2 Métodos de recolección

Inicialmente, se llevó a cabo la operacionalización de las variables de la hipótesis con base en las investigaciones aplicadas que refieren ítems para el análisis de la información. La recolección de los datos se hizo a través de un instrumento de medición en forma de cuestionario. Una vez que el instrumento se sometió a juicio de expertos, se aplicó el análisis Kappa para validez de contenido y después se aplicó a una muestra representativa de 82 trabajadores pertenecientes a las facultades de contaduría y filosofía, así como a la secretaría de Educación y Desarrollo para crear la prueba piloto.

3.2.1 Elaboración del instrumento

El instrumento de investigación fue de creación propia, alimentado a través de la revisión de literatura e instrumentos desarrollados por otros autores. Los ítems incluidos fueron extraídos de dichos estudios y adaptados para medir la felicidad organizacional en trabajadores universitarios. El instrumento cuenta con dos apartados, el primero de ellos son los 5 bloques de preguntas que corresponden a las 5 variables propuestas en esta investigación con 32 preguntas en total. El segundo bloque corresponde a 5 preguntas propuestas para variables de control y sociodemográficas necesarias para este estudio.

- Primer bloque. Preguntas de las variables independientes y la dependiente:

- Para la variable dependiente *Felicidad Organizacional* se utilizó el cuestionario adaptado y validado por Gabinni (2018) y contiene 7 ítems con una escala del 1 al 5.
 - Para la segunda variable *satisfacción laboral* se utilizó el cuestionario de Aguilar Morales et al. (2015) con dos ítems para cada dimensión: Oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación; sumando un total de 8 reactivos con una escala del 1 al 5.
 - Para la tercera variable *bienestar subjetivo* se utilizó un instrumentos que, de acuerdo con la literatura, representan la realidad del constructo (Mejía Ceballos et al., 2009; Fisher, 2010, Laca Arocena et al., 2011; Albuquerque et al. 2012; y Kushlev et al., 2019). El nombre es escala de satisfacción con la vida creada originalmente por Diener et al. (1985) que consta de 5 ítems.
 - Para la cuarta variable *compromiso* se utilizó el instrumento desarrollado por Rich et al. (2010) con 2 ítems para cada dimensión: vigor, dedicación y absorción; para un total de 6 reactivos.
 - Y para la última variable *clima organizacional* se tomó en cuenta 15 ítems utilizados en la norma 035 (STPS-NOM-035, 2018) que contemplan 5 dimensiones en total: actividades laborales, organización del tiempo, autonomía, capacitación y relaciones interpersonales.
- Segundo bloque. Preguntas de las variables de control para conocer el perfil del encuestado:
- Género del trabajador universitario
 - Edad del trabajador universitario
 - Tipo de contratación del trabajador universitario
 - Grado académico del trabajador universitario
 - Departamento al que pertenece el trabajador universitario

En total, se recolectaron 39 ítems correspondientes a los 5 constructos y 5 variables de control. El resumen del contenido del instrumento se puede apreciar en la tabla 6. Ver encuesta en anexo 1.

Tabla 6. Ítems y escalas para las variables del instrumento

Variable	Nombre	No. de ítems	Escala
X ₁	Satisfacción Laboral	8	Likert 1-5
X ₂	Bienestar Subjetivo	5	Likert 1-5
X ₃	Compromiso	6	Likert 1-5
X ₄	Clima Laboral	15	Likert 1-5
Y	Felicidad Organizacional	7	Likert 1-5

Nota. Tabla de elaboración propia

3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis para la encuesta

La tabla 7 muestra los elementos de la operacionalización de las variables utilizadas para probar las hipótesis. Incluye la definición conceptual de cada uno de los ítems que la conforman, la escala en la que están contruidos dichos ítems y los autores que crearon las preguntas utilizadas.

Tabla 7. Propuesta operacional de variables e indicadores

Nombre de la variable	Definición conceptual	Ítems	Escala y autor de los ítems
Variable X₁ Satisfacción laboral.	Es la perspectiva favorable o desfavorable de los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas con respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo (Malluk Marengo, 2018).	1. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto 2. Me siento a gusto con la forma como se dan las promociones en este trabajo 3. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones 4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer bien mi trabajo 5. Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho por mí mismo 6. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer bien mi trabajo 7. Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago 8. Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros	Likert del 1 - 5. Aguilar Morales et al. (2015).
Variable X₂ Bienestar subjetivo	Se define como las evaluaciones cognitivas y afectivas que los individuos hacen de sus vidas y cómo los individuos piensan y se sienten respecto a sus propias vidas laborales. Estos dos conceptos (cognitivo y afectivo) están altamente correlacionados, pero deben ser distinguidos conceptual y teóricamente por separado (Salgado et al., 2019).	9. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo quiero que sea 10. Las circunstancias de mi vida son muy buenas 11. Estoy satisfecho con mi vida 12. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes 13. Si pudiera vivir la vida de nuevo, no cambiaría casi nada	Likert del 1 - 5. Escala de satisfacción con la vida creada originalmente creada por Diener et al. (1985).
Variable X₃ Compromiso	El compromiso (as engagement) hace referencia a la vinculación, la implicación, el compromiso (as commitment), la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía surgida en el ámbito laboral. El vigor, dedicación y absorción son los tres ejes de este constructo (Bernal y Donoso, 2017).	14. Doy mi mayor esfuerzo en mi trabajo 15. Dedico voluntariamente mucha energía para mi trabajo 16. Me interesa mi trabajo 17. Me emociona mi trabajo 18. En mi trabajo, mi mente está enfocada en las tareas 19. En mi trabajo, las tareas me absorben	Likert del 1 - 5. Rich at al (2010).
Variable X₄ Clima organizacional	El Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su	20. Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación 21. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo 22. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	Likert del 1 - 5. STPS-NOM-035, 2018.

	comportamiento y motivación (Litwin y Stringer, 1968).	23. Me informan con claridad cuáles son mis funciones	
		24. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	
		25. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	
		26. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales	
		27. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	
		28. Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo	
		29. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	
		30. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	
		31. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	
		32. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	
		33. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	
		34. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	
Variable Y Felicidad Organizacional	Es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que conlleva un compromiso organizativo, genera implicación laboral, compromiso individual, asociadas con prosperidad y se manifiesta en el afecto en el trabajo (Garzon Castrillon, 2017).	35. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena	Likert del 1 - 5. Gabinni (2018)
		36. Considero que las normas laborales son justas	
		37. Recomendaria a un amigo trabajar en mi organización	
		38. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales que tenía sobre el mismo	
		39. En mi trabajo me siento motivado	
		40. Deseo permanecer en mi trabajo actual	
		41. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí	

Nota. Tabla de elaboración propia

3.2.3 Métodos de evaluación de expertos

Para evaluar la validez de contenido del instrumento de investigación, se utilizó la metodología propuesta por Vijay Kumar Shrotryia y Upasana Dhanda (2019). Estos autores, en la etapa de juicio, buscan confirmar los ítems propuestos a través de un número específico de expertos para asegurar la validez de contenido del instrumento. Ellos recomiendan un mínimo de 3 expertos para que exista significancia, por lo que esta investigación buscó a 5 expertos en el ramo. Los criterios de selección se apegaron a las recomendaciones de Vijay y Upasana: académicos y trabajadores en el campo, ambos basados en su grado de *expertise* y sus años de experiencia en el ramo. En la tabla 8 se detallan las características de los expertos consultados.

Tabla 8.Detalles de los expertos en materia para el juicio de validez de contenido

Experto	Área de <i>expertise</i>	Años de experiencia
Experto 1	Dr. en Capital Humano	18
Experto 2.	Maestro en psicología organizacional	18
Experto 3.	Dra. estadística aplicada	18
Experto 4.	Dr. En filosofía con especialidad en administración	5
Experto 5.	Dr. Investigaciones aplicadas en materias de administración	20

Nota. Tabla de elaboración propia

Al panel de expertos se le pidió que dieran su punto de vista profesional para evaluar la relevancia de los ítems de cada constructo, es decir, el CVI (Índice de Validez de Contenido) que se calculó para cada ítem y después para toda la escala (S-CVI). Se utilizó una escala de 4 puntos para evitar la neutralidad. La puntuación usada fue: 1 = *Nada Relevante*; 2 = *Poco Relevante*; 3 = *Relevante* y; 4 = *Muy Relevante*. Para el puntaje de cada

ítem (I-CVI), se contaron únicamente los que resultaron entre 3 y 4, y la cuenta resultante se dividió entre el número de expertos (5). Por otro lado, para el puntaje de relevancia general del instrumento (S-CVI/Ave) se promedió el total de I-CVI. Una vez obtenido el I-CVI de los 5 expertos, se utilizó el análisis KAPPA para corroborar la probabilidad de acuerdo en opiniones y la relevancia estadística, siguiendo los pasos de Vijay Kumar Shrotryia y Upasana Dhanda (2019). De esa manera, se utilizó la formula:

$$PC = \frac{N!}{A! (N - A)!} \times 0.5^N$$

$$K = \frac{iCVI - PC}{1 - PC}$$

Donde:

PC= Probabilidad de acuerdo.

N= No. de expertos evaluadores

A= No. de expertos evaluadores que acordaron que el ítem era relevante

K= Índice KAPPA

iCVI= No. de expertos que puntuaron ítem como > 3

La tabla 9 muestra los resultados del análisis Kappa para cada ítem.

Tabla 9. Análisis Kappa para el instrumento de felicidad organizacional

Tabla 9. Análisis Kappa para el instrumento de felicidad en el trabajo

Ítem	Expert 1	Expert 2	Expert 3	Expert 4	Expert 5	No. de acuerdos	I-CVI	PC	Kappa
1	4	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
2	4	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
3	3	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
4	4	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
5	3	3	4	4	3	5	1.000	0.03125	1
6	2	4	4	3	3	4	0.800	0.15625	0.76
7	3	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
8	2	2	3	4	4	3	0.600	0.3125	0.41
9	4	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
10	4	3	4	4	3	5	1.000	0.03125	1
11	4	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
12	3	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
13	3	3	4	4	3	5	1.000	0.03125	1
14	4	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
15	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
16	4	4	3	4	4	5	1.000	0.03125	1
17	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
18	4	4	3	3	4	5	1.000	0.03125	1
19	3	4	3	4	4	5	0.800	0.15625	0.76
20	4	2	3	4	4	4	0.800	0.15625	0.76
21	2	4	4	4	4	4	0.800	0.15625	0.76
22	3	4	4	2	3	4	1.000	0.03125	1
23	3	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
24	3	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
25	3	3	4	4	3	5	0.800	0.15625	0.76
26	2	4	4	3	4	4	0.800	0.15625	0.76
27	3	4	2	3	4	4	0.800	0.15625	0.76
28	3	4	4	2	4	4	0.800	0.15625	0.76
29	3	4	2	4	4	4	1.000	0.03125	1
30	4	4	4	3	4	5	1.000	0.03125	1
31	4	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
32	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
33	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
34	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
35	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
36	4	3	4	4	4	5	0.800	0.15625	0.76
37	3	2	4	4	4	4	1.000	0.03125	1
38	3	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
39	3	4	3	4	4	5	1.000	0.03125	1
40	4	4	4	4	4	5	1.000	0.03125	1
41	3	3	4	4	4	5	1.000	0.03125	1

Nota. Tabla de elaboración propia

Una vez obtenida la ponderación, se tomaron en cuenta solo aquellos ítems que dieron como resultado 1, es decir, una calificación perfecta y se descartaron los ítems que dieron menor a 1. Al depurar los ítems, quedaron 32 reactivos de un total inicial de 41. El cuadro comparativo de la tabla 10 muestra la distribución por constructo antes y después del análisis Kappa.

Tabla 10. Cuadro comparativo antes y después del análisis Kappa

Variable	No. de ítems originales	No. de ítems después del Kappa
Satisfacción Laboral (X ₁)	8	7
Bienestar Subjetivo (X ₂)	5	5
Compromiso (X ₃)	6	5
Clima Organizacional (X ₄)	15	9
Felicidad Organizacional (Y)	7	5

Nota. Tabla de elaboración propia

Cuestionario con adecuaciones finales.

Con base en el juicio de expertos y el análisis KAPPA, se creó un nuevo instrumento depurado que constó de 32 ítems dividido en 5 secciones, como se muestra en la tabla 11:

Tabla 11. Ítems validados por el análisis Kappa

Nombre de la variable	Definición conceptual	Ítems
Variable X₁ Satisfacción laboral.	Es la perspectiva favorable o desfavorable de los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas con respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo (Malluk, 2018).	1. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto 2. Me siento a gusto con la forma como se dan las promociones en este trabajo 3. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones 4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer bien mi trabajo 5. Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho por mí mismo 6. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer bien mi trabajo 7. Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago
Variable X₂ Bienestar subjetivo	Se define como las evaluaciones cognitivas y afectivas que los individuos hacen de sus vidas y cómo los individuos piensan y se sienten respecto a sus propias vidas laborales. Estos dos conceptos (cognitivo y afectivo) están altamente correlacionados, pero deben ser distinguidos conceptual y teóricamente por separado (Salgado et al., 2019).	8. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo quiero que sea 9. Las circunstancias de mi vida son muy buenas 10. Estoy satisfecho con mi vida 11. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes 12. Si pudiera vivir la vida de nuevo, no cambiaría casi nada
Variable X₃ Compromiso	El compromiso (as engagement) hace referencia a la vinculación, la implicación, el compromiso (as commitment), la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía surgida en el ámbito laboral. El vigor, dedicación y absorción son los tres ejes de este constructo (Bernal y Donoso, 2017).	13. Doy mi mayor esfuerzo en mi trabajo 14. Dedico voluntariamente mucha energía para mi trabajo 15. Me interesa mi trabajo 16. Me emociona mi trabajo 17. En mi trabajo, mi mente está enfocada en las tareas
Variable X₄ Clima organizacional	El Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación (Litwin y Stringer, 1968).	18. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno 19. Me informan con claridad cuáles son mis funciones 20. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias 21. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo 22. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo 23. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo 24. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran 25. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo 26. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo
Variable Y Felicidad organizacional	Es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que conlleva un compromiso organizativo, genera implicación laboral, compromiso	27. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena 28. Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización 29. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales que tenía sobre el mismo 30. En mi trabajo me siento motivado

individual, asociadas con prosperidad y se manifiesta en el afecto en el trabajo (Garzon Castrillon, 2017).

31. Deseo permanecer en mi trabajo actual
32. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí

Nota. Tabla de elaboración propia

Por último, se realizaron adecuaciones de semántica sobre los ítems de acuerdo con las recomendaciones de los expertos para que dichos ítems representaran mejor la realidad y el contexto de la población estudiada.

3.3 Población, marco muestral y muestra

La población se encuentra ubicada en una universidad pública dentro del estado de Nuevo León, México. La población objetivo de esta investigación fueron todos aquellos trabajadores dentro de la Secretaría de Innovación y Desarrollo, una secretaría perteneciente a dicha Universidad pública. La secretaría tiene una población diversa involucrada en toda la universidad y está conformada por 13 departamentos que en conjunto suman 191 trabajadores. El desglose de departamentos se muestra en la tabla 12.

Tabla 12. Marco muestral de la investigación

Departamentos	Número de trabajadores
Centro De Estudios Parlamentarios	3
Centro De Investigación Y Desarrollo De Educación Bilingüe	7
Centro De Estudios De Nivel Medio Superior	58
Centro De Estudios De Licenciatura	27
Centro De Estudios De Posgrado	10
Centro De Desarrollo Institucional Académico	4

Dirección De Educación Digital	26
Dirección De Emprendimiento Y Desarrollo Empresarial	7
Dirección De Formación Integral Al Estudiante	5
Dirección De Formación Y Desarrollo Profesional	10
Dirección De Inclusión Educativa Para Personas Con Discapacidad Y Adultos Mayores	11
Dirección De Innovación Educativa	6
Secretaría Académica	17
Total	191

Nota. Tabla de elaboración propia.

3.3.1 Tamaño de la muestra

De acuerdo con Rositas Martínez (2014), los tamaños de la muestra pueden depender de la r o r^2 . Esto se ve reflejado en la tabla 13 de nivel de confiabilidad donde es posible observar el tamaño de muestra, tanto en función del número de predictores, como del r^2 estimada.

Tabla 13. Tamaño de muestra en función de r^2 esperado y de número de predictores para un excelente nivel de predicción (99%).

r^2	Numero de variables predictoras					
	2	3	4	5	7	9
0.10	950	1500	1,800	2200	2800	-
0.15	600	850	1200	1400	1800	2200
0.2	420	650	800	950	1300	1500
0.25	320	460	600	750	950	1200
0.30	260	360	480	600	800	1000
0.40	160	260	300	380	480	600
0.50	110	130	220	230	320	400
0.70	50	70	95	110	140	170
0.90	15	21	29	35	40	50

Fuente. Rositas Martínez (2014)

21

Al considerar que esta investigación cuenta con 4 variables predictoras y que se busca una r^2 de 0.70, la tabla 13 implica una muestra mínima de 95 sujetos. Sin embargo, esta investigación contó con la participación de 173 sujetos, es decir, 78 sujetos más de los requeridos; por lo que es viable el análisis inferencial con una nivel de confianza del 99%.

3.3.2 Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores de la Secretaría de Innovación y desarrollo de una universidad pública en Nuevo León, México. Dentro de la secretaría, los sujetos se agrupan en departamentos y se reconocen dos categorías: trabajadores docentes y trabajadores administrativos. Ambas categorías son relevantes para la investigación por lo que se agregó como pregunta de control. Estos sujetos de estudio son cruciales para los objetivos de la investigación al ser trabajadores universitarios con distintos niveles de estudios, edades, géneros y forma de contratación para así lograr contestar las preguntas de investigación.

3.4 Método de análisis

Entre los métodos de análisis estadísticos que se utilizaron para comprobar la hipótesis de investigación se encuentran: La distribución de los elementos de las variables (media, mediana, desviación estándar), la estadística descriptiva de los participantes de la muestra poblacional (porcentaje de distribución de género, edad, categoría contractual y departamento al que pertenece cada trabajador) y, por último, se utilizó estadística inferencial, a través de ecuaciones estructurales, para conocer el grado de impacto de las variables independientes sobre la dependiente.

Este capítulo tuvo como propósito describir la estrategia metodológica utilizada para cumplir con los objetivos de la investigación. Se detalló que el tipo de investigación fue cuantitativo y de alcance descriptivo, correlacional y explicativo. El diseño propuesto fue no experimental y transversal, así como el método que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario. Una vez que se creó la propuesta de instrumento, se sometió a juicio de expertos para conocer la relevancia de los ítems dentro del constructo que intentan explicar, así como revisión de semántica y pertinencia. Los resultados de este juicio depuraron el instrumento original de 41 ítems a 31, sin contar los ítems de control y demográficos. Después, se describió la población en donde se aplicará el instrumento, así como los sujetos de estudio y el método de análisis elegido (ecuaciones estructurales). Por último, se describió la aplicación de una prueba piloto para conocer la confiabilidad de las variables y después de algunas correcciones a través del Alpha de Cronbach, se logró obtener la confiabilidad requerida de todas las variables. Con esto, se logró cumplir el objetivo del capítulo de ser una guía metodológica para alcanzar los resultados que se describirán en el siguiente capítulo.

Capítulo 4: Análisis de resultados

En esta sección se muestran los resultados de esta investigación. Se detallan la prueba piloto, los estadísticos descriptivos, el análisis inferencial a través de ecuaciones estructurales, los grados de impacto y se realiza la comprobación de las hipótesis propuestas.

4.1 Prueba Piloto

El instrumento creado y depurado después de la validación de expertos, se probó a través de una muestra de la población objetivo para detectar posibles errores de consistencia interna o confiabilidad y así poder rectificarlos. La muestra destinada a ser prueba piloto estuvo integrada por 82 participantes y la prueba final fue de 173 participantes. Con los datos resultantes se aplicó un análisis de Alpha de Cronbach. Los resultados se muestran en la tabla 14:

Tabla 14. Alpha de Cronbach para muestra piloto

Variable	No. de preguntas originales	Resultados	No. de preguntas finales	Resultados finales
X ₁	7	0.884	7	0.884
X ₂	5	0.911	5	0.911
X ₃	5	0.937	5	0.937
X ₄	9	0.641	5	0.831
Y	6	0.864	6	0.864

Nota. Tabla de elaboración propia

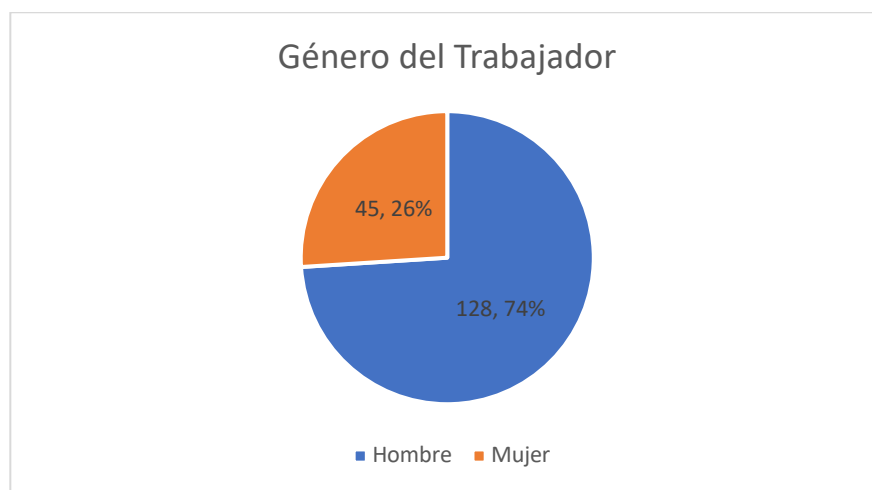
La tabla 14 muestra la confiabilidad de las variables con los ítems originales y la confiabilidad después de remover los ítems que afectaban el Alpha de Cronbach. Las variables X₁, X₂, X₃ y Y (satisfacción laboral, bienestar subjetivo, compromiso y Felicidad Organizacional, respectivamente) mostraron ítems consistentes y el Software SPSS no marcó mejoras si se eliminaba algún ítem y, dado que todos sus valores están por encima del valor aceptable entre 0.70 Y 0.95 (Rositas, 2014), se tomó la decisión de conservar las variables

originales tal como se propusieron. Por otro lado, la variable X_4 (clima organizacional) con sus ítems originales presentó un Alpha de Cronbach de 0.641, lo que indica una baja confiabilidad. Ante esta situación, a través del Software SPSS se eliminaron ítems que mermaban el valor de Alpha, hasta que la variable se estabilizó en 5 ítems y un Alpha de 0.831. Los ítems confiables resultantes fueron 2, 4, 5, 6 y 7 y se eliminaron los ítems 1, 3, 8 y 9.

4.2 Estadísticos descriptivos

En esta sección se presentan los detalles de la estadística descriptiva e inferencial. La muestra final estuvo compuesta por 173 encuestas de trabajadores de una universidad pública. En lo referente al género de los trabajadores, la distribución no es balanceada ya que, de los 173 encuestados, 74% fueron hombres y 26% mujeres (gráfica 1).

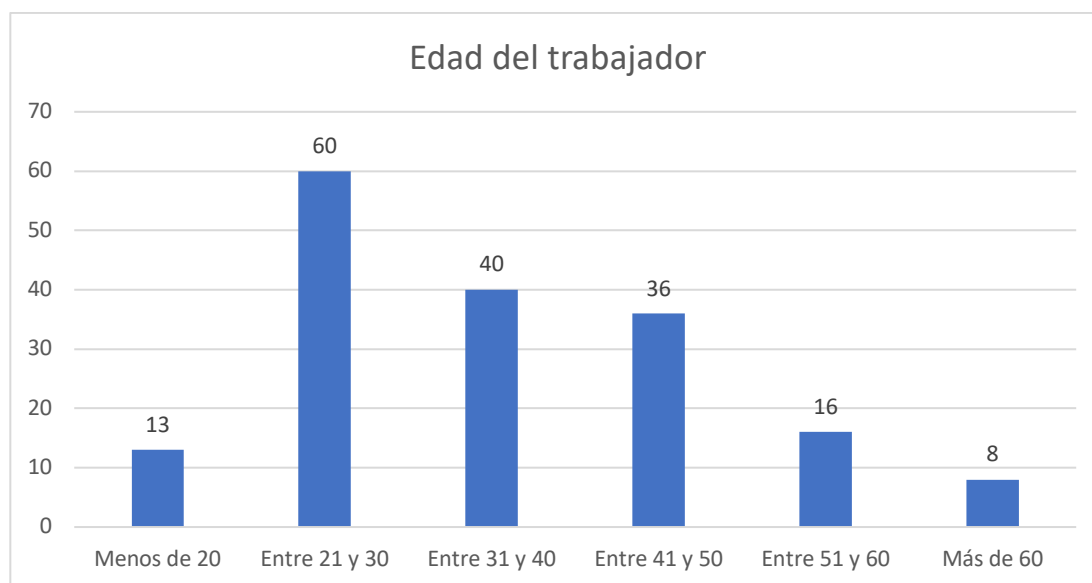
Gráfica 1. Género del Trabajador



Fuente: Elaboración propia para la investigación

En lo que atañe a las edades de los trabajadores, estas se agruparon en décadas, donde el grupo con mayor población fue el de 21 a 30 años y, como se esperaba, los extremos de menos de 20 y más de 60 fueron los grupos con menor cantidad de población (véase gráfica 2).

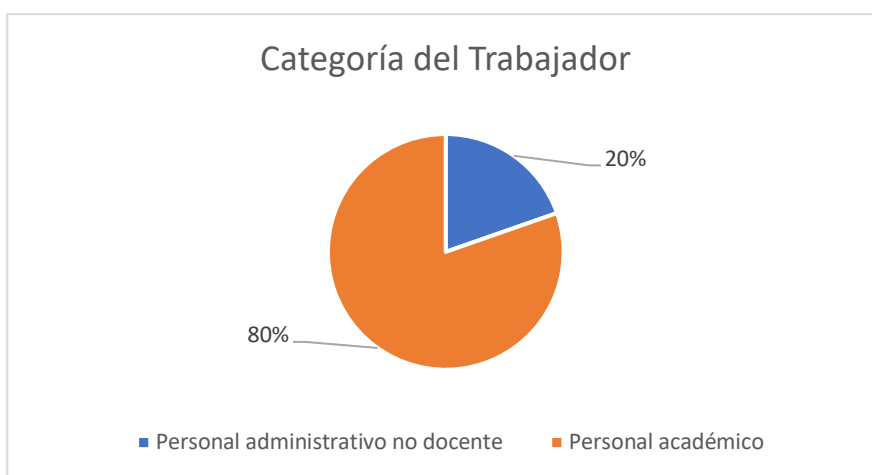
Gráfica 2. Edad del trabajador



Fuente: Elaboración propia para la investigación

El 20% de los trabajadores fueron administrativos no docentes y el 80% fue personal académico docente.

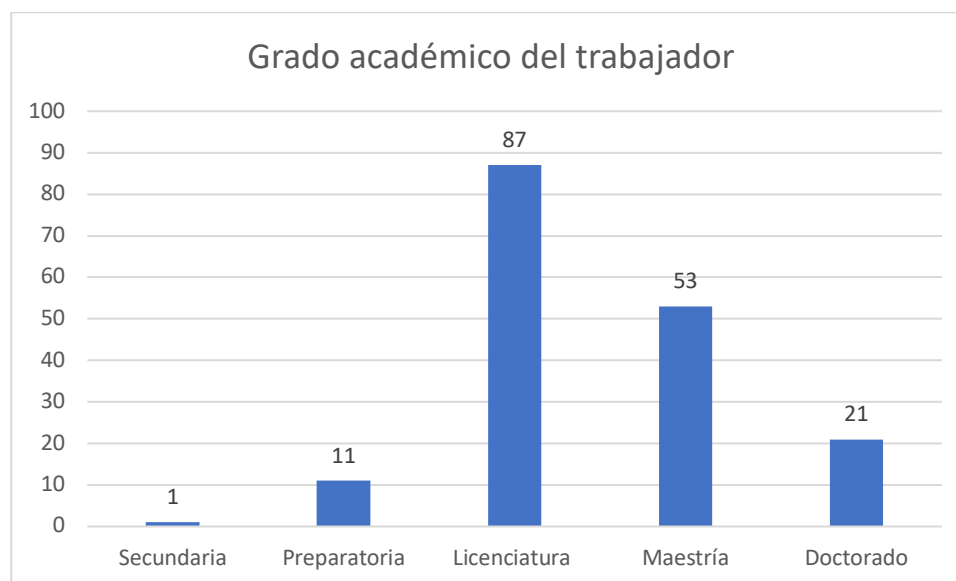
Gráfica 3. Categoría del trabajador



Fuente: Elaboración propia para la investigación

Se encontró que el grado académico del trabajador presentó una distribución normal tendiente a mayor grados académicos: 87 licenciatura, 53 maestría y 21 con doctorado.

Gráfica 4. Grado académico del trabajador



Fuente: Elaboración propia para la investigación

4.3 Análisis estadístico inferencial

4.3.1 Modelo de Ecuaciones Estructurales

Bajo la consideración de que existe una variable mediadora (Clima Organizacional) y, para efecto de establecer un modelo de ecuaciones estructurales adecuado, se llevó a cabo inicialmente un análisis factorial confirmatorio, así como el modelo de medida que considera: consistencia interna, validez convergente y validez discriminante.

En la tabla 15, se presentan los resultados del análisis factorial confirmatorio (AFC), con las cargas factoriales de los ítems considerados en el estudio. Es posible observar que en cada constructo hay cargas por debajo de 0.6 que no es lo recomendado. Los Alphas resultantes obtuvieron puntajes mayores a 0.70, que es lo recomendado por Rositas (2014) y respecto a la varianza extraída promedio (AVE) se obtuvieron promedios 0.40 y 0.60. Sin embargo, de acuerdo con Hair et al. (2019) comenta que se recomienda que, si es un instrumento de nueva creación y si la consistencia interna es aceptable, entonces es posible continuar con la investigación. Aún con esto, Hair et al. (2019) recomiendan intentar elevar el AVE eliminando ítems que pudieran mermarlo para acercarse lo más posible a una medición confiable. Por lo tanto, tomando el consejo de dichos autores y considerando las bajas cargas factoriales de algunos ítems, se decidió depurar el instrumento de ítems con problemas hasta encontrar un modelo ajustado. La tabla 15 presenta la situación inicial sin los ajustes, mientras que la tabla 16 presenta los resultados finales con los ajustes correspondientes. En adelante, esta tabla será el marco de referencia de los constructos. Al respecto, se eliminaron los ítems SL1 de satisfacción y CL5 de Clima Organizacional. Después de hacer estas modificaciones el AVE de Satisfacción presentó un valor aceptable (0.589) (véase tabla 16).

Tabla 15. Modelo de medida: cargas factoriales y consistencia interna

Constructo/Ítems	Cargas	Alpha de Cronbach	AVE
Satisfacción laboral		0.932	0.472
SL1	0.622		
SL2	0.830		
SL3	0.801		
SL4	0.879		
SL5	0.885		
SL6	0.901		
SL7	0.735		
Bienestar subjetivo		0.910	0.536
BS1	0.830		
BS2	0.936		
BS3	0.852		
BS4	0.856		
BS5	0.564		
Compromiso		0.958	0.557
CO1	0.892		
CO2	0.865		
CO3	0.950		
CO4	0.878		
CO5	0.925		
Clima Organizacional		0.785	0.538
CL2	0.849		
CL4	0.786		
CL5	0.671		
CL6	0.823		
CL7	0.825		
Felicidad Organizacional		0.942	0.539
FO1	0.858		
FO2	0.867		
FO3	0.917		
FO4	0.912		
FO5	0.755		
FO6	0.810		

Nota. Tabla de elaboración propia.

Tabla 16. Modelo de medida ajustado: cargas factoriales y consistencia interna

Constructo/Ítems	Cargas	Alpha de Cronbach	AVE
Satisfacción laboral		0.822	0.589
SL2. Me siento a gusto con la forma como se dan las promociones en este trabajo	0.817		
SL3. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	0.763		
SL4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer bien mi trabajo	0.877		
SL5. Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho por mí mismo	0.868		
SL6. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer bien mi trabajo	0.885		
SL7. Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago	0.714		
Clima Organizacional		0.895	0.598
CL2. Me informan con claridad cuáles son mis funciones	0.853		
CL4. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	0.789		
CL6. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	0.819		
CL7. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	0.823		
Felicidad Organizacional		0.848	0.620
FO1. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena	0.863		
FO2. Recomendaria a un amigo trabajar en mi organización	0.775		
FO3. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales que tenía sobre el mismo	0.920		
FO4. En mi trabajo me siento motivado	0.906		
FO5. Deseo permanecer en mi trabajo actual	0.740		
FO6. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí	0.793		

Nota. Tabla de elaboración propia.

La tabla 17 presenta la validez discriminante del modelo de medida ajustado. Los datos muestran que se cumplió con el criterio de Fonell y Lacker donde la varianza compartida entre dos constructos debe ser menor que la varianza extraída de un constructo en particular. (Fonell y Larcker, 1981; Henseler, et al., 2009)

Tabla 17. Validez discriminante del modelo de medida ajustado

	Clima Organizacional	Felicidad Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	0.773	-	-
Felicidad Organizacional	-0.661	0.788	-
Satisfacción Laboral	-0.528	0.499	0.767

Nota. Tabla de elaboración propia

4.3.2 Colinealidad

La colinealidad de las variables independientes se refiere al nivel de correlación que existe entre ellas (VIF). Un VIF mayor a 5.0 indica presencia de colinealidad (Hair et al., 2019, p. 185). En la tabla 4 se observan valores VIF por debajo de 5.0 en cada ítem, lo que significa que no existe colinealidad en el modelo de esta investigación (tabla 18).

Tabla 18. Diagnóstico de multicolinealidad

Ítem	VIF
Satisfacción Laboral	
SL2	1.994
SL3	2.784
SL4	2.058
SL5	3.253
SL6	2.023
SL7	1.464
Clima Organizacional	
CL2	1.766
CL4	1.708
CL6	1.542
CL7	1.383

Nota. Tabla de elaboración propia.

4.4 Modelo estructural

Al correr el modelaje para crear la ecuación estructural del modelo teórico, se encontró una diferencia entre el modelo teórico propuesto y el modelo teórico resultante. El modelo teórico propuesto contemplaba 3 variables independientes (satisfacción laboral, bienestar subjetivo y compromiso) y a través de una variable mediadora (clima organizacional) impactaban en la felicidad organizacional. Sin embargo, el modelo resultante (tabla 19) eliminó dos variables independientes (bienestar subjetivo y compromiso) pero mantuvo la variable mediadora. Dicho modelo obtuvo una R^2 ajustada = 0.700 que se alimentaba únicamente de dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral. La variable mediadora obtuvo una R^2 ajustada de 0.762 alimentada únicamente con la variable satisfacción laboral. Esto comprueba el modelo teórico al aceptar que existe un efecto mediador del Clima Organizacional entre las variables Satisfacción Laboral y Felicidad Organizacional.

Tabla 19. R - Cuadrada del Modelo

Resultado	R^2	R^2 ajustada
Clima Organizacional	0.766	0.762
Felicidad Organizacional	0.701	0.700

Nota. Tabla de elaboración propia

En la tabla 20 se puede observar la comprobación de hipótesis del modelo de medida, donde con una muestra de 173 sujetos, una chi cuadrada = 1186.626 y 292 grados de libertad se obtuvo una significancia menor al 0.001, lo que indica un modelo con validez estadística.

Tabla 20. Modelo de medida de SEM

				Prueba Base		
	AIC	BIC	n	X^2	df	p
Modelo 1	8892.750	8996.808	173	1186.626	292	< 0.001

Nota. Tabla de elaboración propia

De acuerdo con la tabla 21, la estructura mostró que SL tiene un impacto positivo en CO al arrojar una $B = 0.638$ $p < 0.001$, mientras que el impacto de clima organizacional sobre la felicidad organizacional obtuvo una $B = 0.849$ $p < 0.001$; es decir, la satisfacción laboral está relacionada con un clima organizacional saludable en un 63% y éste, a su vez, favorece a la felicidad organizacional hasta en un 84%. Todas las significancias fueron satisfactorias ($p < 0.001$) como muestra la tabla 21 columna “p”.

Tabla 21. Coeficientes de regresión del modelo SEM

Resultado	Predictor	B	f ²	p
Clima Organizacional	Satisfacción Laboral	0.638	0.711	< 0.001
Felicidad organizacional	Clima Organizacional	0.849	2.350	< 0.001

Nota. Tabla de elaboración propia

4.5 Comprobación de hipótesis

La tabla 22 muestra que se comprobaron 3 de las 6 hipótesis propuestas en el modelo teórico. Se comprobó que H1, H4 y H5 eran significativas por lo descrito con anterioridad en este capítulo. Sin embargo, H2 fue rechazada al obtener una significancia de $p = 0.089$, H3 se rechazó por obtener $p = 0.137$ y H6 fue rechazada ya que bienestar subjetivo no tenía impacto significativo en el modelo por lo que no se podría comparar en primera instancia. Por último, al comprobarse que las variables independientes no tenían impacto directo sobre felicidad organizacional, se acepta el modelo teórico que propone a Clima Organizacional como variable mediadora.

Tabla 22. Resultados de las hipótesis bajo SEM

Hipótesis	Significancia	Resultado
H1. La satisfacción laboral afecta positivamente al clima organizacional	< 0.001	Aprobada
H2. El bienestar subjetivo afecta positivamente al clima organizacional	> 0.05	Rechazada
H3. El compromiso afecta positivamente al clima organizacional	> 0.05	Rechazada
H4. El clima organizacional afecta positivamente a la felicidad organizacional	< 0.001	Aprobada
H5. La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso no impactan directamente en la felicidad organizacional.	> 0.05	Aprobada
H6. El bienestar subjetivo tiene un mayor impacto en el clima organizacional que la satisfacción laboral.	> 0.05	Rechazada

Nota. Tabla de elaboración propia

En el presente capítulo se realizó la descripción de la muestra, donde se presentaron las distribuciones por edad, género y dependencia académica a la que pertenecían los encuestados; después, se realizó el análisis estadístico inferencial a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales. Primero, se implementó un análisis factorial confirmatorio (AFC) para conocer los ítems que pudieran tener una carga factorial débil; enseguida, se depuró el instrumento y se analizó la confiabilidad de los constructos a través del Alpha de Cronbach y el AVE obteniendo resultados aceptables; más adelante, se aplicó el análisis de validez discriminante y se comprobó el criterio de Fonell y Lacker y por último se demostró que no existía multicolinealidad a través del VIF. Una vez comprobados los supuestos, se presentó el modelo estructural con dos variables significativas: la satisfacción laboral como variable independiente y el clima organizacional como variable mediadora. El índice de determinación de todo el modelo fue $R^2 = 0.700$; $p < 0.001$ y se comprobó que la variable mediadora que proponía el modelo teórico era correcta al obtener un índice de determinación de $R^2 = 0.762$; $p < 0.001$. Por último, se comprobaron 3 hipótesis de las 6 propuestas.

Capítulo 5: Síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas

5.1 Síntesis, discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo central explicar la influencia directa e indirecta de los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional. Se generaron las hipótesis de que la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso, a través del clima organizacional son factores psicosociales que influyen positivamente en la felicidad organizacional de los trabajadores universitarios. En relación con los antecedentes de investigación sobre la felicidad organizacional, se encontró que los primeros estudios se enfocaban a los riesgos y enfermedades propias de cada disciplina laboral y sus efectos con la salud (Villatoro, 2018); (Ramazzini, 1873); (Arias Gallegos, 2012). Sin embargo, la presente investigación conceptualiza la felicidad organizacional de manera más amplia incluyendo el bienestar de los trabajadores; en este sentido, autores como Salgado et al. (2019) evalúan el término felicidad del trabajador como creencia conocida como “*Happy-productive worker hypothesis (HPWH)*” y, en la actualidad, se sabe que es, en esencia, correcta.

El tema de la felicidad organizacional también fue estudiado en los años setenta en la Universidad de Columbia donde relacionan la percepción de bienestar laboral y el compromiso de los trabajadores con las empresas que implementaran políticas de calidad de vida (Granados, 2011). La presente investigación fundamenta sus variables de hipótesis con las variables satisfacción laboral, bienestar subjetivo y compromiso como factores psicosociales que influyen en la felicidad organizacional. Esta hipótesis considera las aportaciones de la (OIT, 1986); (Dharam, 2003); (OMS, 2005) quienes consideran que los factores psicosociales son un concepto estandarizado y de importancia para mejorar el bienestar laboral.

El estudio consideró como variable mediadora el Clima Organizacional como lo sugiere Cuenca (2002), quien plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña pueden ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, en la construcción del instrumento y de acuerdo con la propuesta operacional de variables e indicadores (ítems) solo se consideraron aquellos AVE que presentaron un rango entre 0.472 a 0.557 siguiendo la recomendación de estudios como el de Rositas (2014), Hair (2019). Esto permitió a la investigación fundamentar las cargas factoriales y la consistencia interna de los constructos elevando la validez discriminante de las variables independientes con respecto a la variable dependiente. Además, en la presente investigación los ítems de satisfacción y clima organizacional mostraron una colinealidad baja por lo que ambas variables no se parecen y por lo tanto pueden medirse los efectos individuales sobre la variable independiente.

Un hallazgo importante es que la investigación encontró una diferencia entre el modelo teórico propuesto que se fundamentó en propuestas de estudios sobre la Felicidad Organizacional que se realizaron también en ambientes universitarias como Martínez et al. (2010), Terán y Botero (2011), Cladellas et al. (2018) y Misas-Arago, 2004. La diferencia obtenida en los resultados muestra que la satisfacción laboral está relacionada con un satisfactorio Clima Organizacional con una causalidad de $R^2 = 0.762$ $p < 0.001$. Ambas variables favorecen la Felicidad Organizacional hasta en un 70%, arrojando un R^2 ajustada = 0.700 $p < 0.001$ es decir, la satisfacción laboral está relacionada con un clima organizacional saludable.

En contraste Terán y Botero (2011) reportan mayor influencia del compromiso personal y salud integral, responsabilidad moral en la felicidad organizacional, los autores proponen que la satisfacción y bienestar laboral denotan afectación en la calidad de vida en relación con el trabajo. Esta investigación no encontró evidencia de que el compromiso afecte la felicidad (bienestar) del trabajador, al menos no así en el contexto de trabajadores universitarios.

Además, la investigación que se presenta en esta investigación encontró que todas las significancias fueron satisfactorias ($p < 0.001$) (tabla 20) y los coeficiente path, donde $SL \rightarrow CL$ obtuvo una $B = 0.638$ $p < 0.001$, mientras que $CL \rightarrow FO$ obtuvo $B = 0.849$ $p < 0.001$, lo que comprueba parte del modelo teórico al aceptar que existe un efecto mediador del Clima Organizacional entre las variables Satisfacción Laboral y Felicidad Organizacional en una población universitaria mexicana. Terán y Botero (2011), en una población similar de dos universidades latinoamericanas, hicieron un estudio de tipo censo donde encontraron que algunos aspectos subjetivos como la autopercepción del trabajador universitario, así como la carga de trabajo tienen efectos negativos en el bienestar laboral hasta en el 50% de sus trabajadores. Sin embargo, prevalece una brecha en el sentido de que podría haber otros rubros como las condiciones de trabajo o las relaciones interpersonales, entre otros, que también afectarían.

Por otro lado, Reyes y Robles (2017) reporta una correlación significativa entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral pero que es negativa y con tendencia ligeramente moderada ($r = -0.359$; $p < 0.000$), por lo que el presente estudio discrepa y agrega que la tendencia es alta y positiva.

Ramirez et al. (2020) quien investigo el término Felicidad Organizacional reportó correlación entre el individuo y el entorno para explicar dicho constructo, pero se enfoca más al aspecto individual y a factores que dependen de la voluntad del individuo como la concientización y la potencialización de los talentos. Este autor también sugirió incluir aspectos subjetivos que se tomaron en consideraron para este modelo propuesto, pero que obtuvo resultados no significativos.

En la investigación más reciente llevada a cabo por Gallup (2023) se enfoca a los sentimientos con respecto al bienestar laboral a nivel mundial y por lo tanto sus resultados son más amplios donde esta investigación concuerda en que la felicidad de los trabajadores es un area importante para sus vidas y recurrentemente tienen problemas para

experimentarlas o directamente carecen de ella, es decir, la ausencia de felicidad provoca sufrimiento laboral. Esta investigación aporta el dato concreto de un 70% de influencia de los factores psicosociales directamente a la felicidad, por lo que las organizaciones no deberían ignorar esa rama de los recursos humanos.

Por último, la presente investigación logra estadísticamente avanzar hacia una construcción de un instrumento y del constructo teórico de la Felicidad Organizacional basado en las significancias del SEM (tabla 19): la satisfacción laboral influye en el Clima Organizacional (<0.001), Clima Organizacional influye directamente a la felicidad organizacional (<0.001), y la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y compromiso no afectan directamente a la felicidad organizacional (> 0.05), estos resultados pueden ser base confiable para un modelo estructural con dos variables significativas: la satisfacción laboral como variable independiente y el Clima Organizacional como variable mediadora.

5.2 Implicaciones teóricas

Los resultados teóricos aportados por este estudio contribuyen a unificar la definición de felicidad organizacional, pues actualmente la literatura aporta diferentes nombres al mismo constructo: calidad de vida laboral, felicidad o bienestar laborales, que han sido analizados por múltiples autores (Blanch et al., 2010; Warr, 2013; Ansa Eceiza, 2016; Hermosa Rodriguez, 2018; Salgado et al., 2019).

Por otro lado, esta investigación enfatiza la diferencia entre Satisfacción Laboral (SL) y Felicidad Organizacional, aportando datos significativos de la influencia de la satisfacción laboral y de su poca colinealidad con FO, coincidiendo con Fisher (2010); Laca Arocena et al. (2011) y Dutchke (2013); quienes han argumentado a favor de este hallazgo en sus estudios concluyendo que el concepto de FO es mucho más amplio que el de SL, aunque la FO incluye a la SL. Otros autores como Hosie et al. (2007) y Fisher (2010) sostienen que la FO tiene otras dimensiones como la participación de los trabajadores con la organización y la función y compromiso positivo con la organización y función. Esta investigación estudió

sus recomendaciones al utilizar la participación como dimensión de la variable compromiso y, a su vez, al compromiso como variable independiente, pero no se encontraron resultados significativos. Por lo tanto, el presente estudio coincide en que la FO no es unidimensional, y que los factores psicosociales influyen en la calidad de FO, coincidiendo en la propuesta de Casas et al. (2002) y Acosta Martínez (2015).

Con respecto a la definición seleccionada de Garzón Castrillón (2017) como guía teórica se logró comprobar la integración de variables como satisfacción laboral, clima organizacional y determinar la no afectación directa de la satisfacción laboral, bienestar subjetivo en la felicidad organizacional. Sin embargo, se considera que se aporta un gran avance para lograr condensar teóricamente la FO y lograr operacionalizar la influencia de las variables satisfacción laboral y clima organizacional, el instrumento construido por lo tanto puede ser un avance más hacia la globalidad del constructo pues provee indicadores probados estadísticamente.

En referencia a otros estudios que han abordado la FO como Luceño Moreno et al. (2017), Millán et al. (2017), Blanch et al. (2010), Perrilla y Gómez (2017) y Khaled Bataineh (2019), aunque han reportado análisis confiables, válidos y estadísticamente significativos, estos han sido enfocados a poblaciones laborales en contextos diversos que difieren del contexto universitario. Aun cuando la FO es un fenómeno universal, esta investigación buscó un contexto específico, así como las investigaciones de Blanch et al. (2010), Álvarez et al. (2011) que fueron orientadas al contexto universitario, pero que tan solo explican el estrés laboral en relación con la Felicidad organizacional docente ($R^2=0.20$ $p < 0.05$); y de la relación de la FO con las condiciones de trabajo $R^2=0.523$ ($p < 0.05$).

5.3 Implicaciones prácticas

La revisión bibliográfica reportó que hay una explosión alta de investigaciones que han tratado de explicar la FO, en el 2013 Dutchke reportó 1,200 estudios en la década de

2000-2010, lo que significa que la FO es un factor interesante y que muchos estudios lo consideran así pues es un factor que también incide en la productividad empresarial, independientemente del sector donde se estudie. El estudio de la FO busca tener un conocimiento y comprensión de toda la gama de experiencias que la integran tanto positivas como negativas. Para implementar acciones organizacionales que potencien la productividad y satisfacción laboral.

La presente investigación aporta un avance al conocimiento de las variables que influyen en la felicidad organizacional y aporta un instrumento válido y confiable en una población universitaria mexicana. Esto es un gran avance para fundamentar una comprensión de este fenómeno y contribuir al mejoramiento de un ambiente laboral de este nivel.

Por otro lado, el beneficio que aporta la investigación hacia la sociedad laboral es importante, ya que ayuda a entender y a fundamentar que la Felicidad Organizacional sí importa en el clima organizacional y, a su vez, es un causante de la felicidad organizacionao de cualquier institución educativa a nivel universitario. Desmitifica que la felicidad no sea importante en el desempeño productivo de los trabajadores, de forma práctica ayuda a establecer las acciones concretas necesarias para mejorar este rubro en las instituciones, pues mejor FO mejores resultados.

Adicionalmente, esta investigación al realizarse en México contribuye a posicionar la investigación de este fenómeno en el interés internacional, que, en países como Estados Unidos, Alemania, Finlandia, entre otros han sido muy estudiados, pero en Latinoamérica y, concretamente en México, son escasos (Juárez, 2015; Gonzáles et al., 2019; Uribe Prado et al., 2020; Brito Ortiz, 2021). En el contexto mexicano desde el 2018, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó la NOM-035-STPS-2018 regulando y dando la importancia debida a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo Uribe Prado et al. (2020), identificación, análisis y prevención (DOF, 2018) de estos para atender los aspectos psicológicos y sociales que no contempla la Ley Federal del Trabajo (Hernández, 2020). La presente investigación abre una contribución social concreta para no solo atender los factores

psicosociales desde la perspectiva de salud laboral, sino desde una dimensión más humana y complementando los hallazgos de Brito Ortiz et al. (2021) y de Santoyo Téllez et al. (2022) que reportaron que el instrumento de la norma, usado en México, no presenta validez en ciertos dominios (constructos) clave para su utilización como en las relaciones laborales, el liderazgo o la carga de trabajo.

La investigación aporta que la Felicidad Organizacional tiene que considerarse como influyen las variables descritas y no solo la sobrecarga de trabajo que constituye un agente generador de estrés e insatisfacción, reduciendo el bienestar percibido (Fernández et al., 2000; Moreno et al., 2017). Así, la investigación va en la misma línea de Granados (2011) y Luceño et al. (2017) que sugieren que las relaciones laborales constituyen un factor de peso para la salud personal y que la percepción de interacción entre compañeros de trabajo aumenta la sensación de bienestar y reduce la aparición de niveles de estrés y afecta el bienestar subjetivo Ramírez Gañan (2020). Esta investigación, por lo tanto, aporta hacia la línea de que a mejor conocimiento y manejo de la FO se podrá contribuir a incrementar la productividad del capital humano estimulando el bienestar subjetivo y que este, junto con la Felicidad Organizacional, son los probables predictores del desempeño laboral (Bakker y Oerlemans, 2011).

5.4 Limitaciones de la investigación

Con respecto a la definición seleccionada de como guía teórica se logró comprobar la integración de variables como satisfacción laboral, clima organizacional y determinar la no afectación directa de la satisfacción laboral, bienestar subjetivo en la felicidad organizacional.

La investigación desarrollada se abocó a una población universitaria, pues los trabajadores universitarios es uno de los grupos laborales con mayor riesgo de desarrollar afecciones físicas y psicológicas que inciden en su bienestar laboral (Botero Álvarez, 2012), por ello, es necesario replicar los resultados obtenidos a otras poblaciones mexicanas. Sin

embargo, para las posibilidades de tiempo y costo de la presente investigación esto no fue factible, sin embargo, la documentación del proceso es clara, detalla y precisa para su replicación.

Otra limitante fue que no se consideraron todos los factores psicosociales que se han estudiado, ni los factores intrínsecos al lugar y la cultura, que pudieran considerarse para un análisis más profundo y detallado. En este rubro, tampoco se consideraron los factores negativos que tienden a disminuir el bienestar percibido por el trabajador y también disminuyen la productividad (Shuck et al., 2014) o variables longitudinales ni todas las variables que se han tomado en otros estudios similares, tampoco se realizó un proceso de fusión de estas (Garzón Castrillón, 2017).

Existen otros factores que estarían pendientes de incluir en una investigación similar como: el estrés laboral (Fernández et al., 2000; Luceño et al., 2017), desgaste emocional (Bernal y Donoso, 2017), desmotivación (Yohn, 2014), ansiedad, apatía, irritabilidad, baja autoestima y bajo sentimiento de auto realización, problemas de salud y adicciones (Hannoun, 2011; Marrau, 2004; Maomani, 2007).

Las consecuencias de la disminución de FO en el desempeño laboral tampoco se consideraron: disminución de la productividad (Shuck et al., 2014), accidentes de trabajo (Granados, 2011), el ausentismo, la rotación y el abandono de laborales (Aguilar et al., 2015), entre otros. Es decir, la FO es un constructo muy complejo que requiere posiblemente mucho tiempo para ahondar en sus diferentes dimensiones. Sin embargo, es necesario resaltar que se logró cumplir con el objetivo planteado y comprobar la hipótesis planteada, además de ampliar esta para futuras investigaciones.

5.5 Recomendaciones

1. Unificar el término de felicidad organizacional y crear una definición considerando las perspectivas teórico-metodológicas sugeridas en la presente investigación.

2. Considerar los factores psicosociales del entorno, además de otros factores subjetivos (individuales o psicosociales) (Casas et al., 2002; Warr, 2013; Murillo Solís, 2014).
3. Considerar para futuras investigaciones los factores psicosociales intrínsecos al lugar, la cultura y ahondar más en dimensiones del clima organizacional que aporten un análisis más profundo y detallado.
4. Considerar factores negativos que tienden a influir en la FO.
5. Ampliar la investigación del constructo FO en otras poblaciones de a características similares, para lograr construir un instrumento mexicano.
6. Replicar resultados obtenidos a otras tipo poblaciones mexicanas sobre todo en un ambiente laboral industrial o en diferentes sectores empresariales.
7. Solidificar el constructo FO al ampliar el estudio de las consecuencias de la disminución de FO en el desempeño laboral y la productividad.
8. La FO es un constructo muy complejo que requiere posiblemente mucho tiempo para encontrar sus diferentes dimensiones por lo que es necesario considerar el diseño de una investigación longitudinal.

Capítulo 6: Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo central explicar la influencia directa e indirecta de factores psicosociales sobre la felicidad Organizacional percibido de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León. En este sentido, la argumentación de la literatura, la teoría y el procedimiento metodológico aportó un avance al conocimiento de las variables que influyen en la felicidad organizacional y otorgó un instrumento válido y confiable en la población investigada. Esto es un gran avance para contribuir al mejoramiento del ambiente laboral.

Por lo tanto, la pregunta de investigación “¿cuál es la influencia de los factores psicosociales sobre la felicidad organizacional percibido de trabajadores universitarios mexicanos?” se logró responder con los resultados en las siguientes variables: satisfacción laboral, bienestar subjetivo, compromiso (engagement) y clima organizacional (Xmed), de las cuales se presentaron los resultados de significancia satisfactorias ($p < 0.001$) (tabla 20) y los coeficiente path, donde SL→CO obtuvo una $B = 0.638$ $p < 0.001$, mientras que CO→FO obtuvo $B = 0.849$ $p < 0.001$, lo que comprueba parte del modelo teórico al aceptar que existe un efecto mediador del Clima Organizacional entre las variables Satisfacción Laboral y Felicidad Organizacional en una población universitaria mexicana, los resultados por variable se presentan ampliamente en el capítulo 4.

Los resultados obtenidos condujeron a establecer implicaciones teóricas y prácticas que entre las más relevantes es que la satisfacción laboral está relacionada con un óptimo Clima Organizacional con una causalidad de $R^2 = 0.762$ $p < 0.001$. Ambas variables favorecen la Felicidad Organizacional hasta en un 70%, arrojando una R^2 ajustada = 0.700 $p < 0.001$ es decir, la satisfacción laboral está relacionada con un clima organizacional saludable.

Con el procedimiento metodológico aplicado se logró comprobar 3 de las hipótesis específicas y parte de la hipótesis central: “La satisfacción laboral, el bienestar subjetivo y el compromiso, a través del clima organizacional son factores psicosociales que influyen

positivamente en la felicidad organizacional de los trabajadores universitarios”, que fueron propuestas en el modelo teórico del instrumento delineando que las variables independientes no tienen impacto directo sobre felicidad Organizacional y comprobando que el Clima Organizacional es la variable mediadora; lo cual fundamenta el instrumento propuesto.

Esta conclusión está respaldada estadísticamente y fundamentó la construcción del instrumento con significancias presentadas en la (tabla 19) que marcan resultados confiables para un modelo estructural con dos variables significativas: la satisfacción laboral como variable independiente y el Clima Organizacional como variable mediadora. Además, el proceso metodológico de construcción y análisis se presenta detalladamente para que pueda ser reproducido en investigaciones futuras. Estos resultados apoyan la postura teórica que unifica la definición conceptual de la felicidad Organizacional que coinciden con algunas postura teóricas analizadas de otros autores mencionados como (Blanch et al., 2010; Warr, 2013; Ansa Eceiza, 2016; Hermosa Rodriguez, 2018; Salgado et al., 2019).

Un aporte relevante de la presente investigación es la construcción de un instrumento confiable y válido, en que la limitación es con respecto a su aplicación a la población mexicana, pero con la fundamentación suficiente para continuar fortaleciendo su aplicación a otras poblaciones similares. De esta forma, la presente investigación y, desde el punto de vista metodológico, logró resultados que pueden contribuir a la investigación internacional sobre el concepto de Felicidad Organizacional. Por otro lado, desde la aplicación práctica el instrumento puede utilizarse para futuras investigaciones dentro del ámbito universitario tanto en la misma universidad como en otras universidades mexicanas.

Bibliografía

- Albuquerque, I., Pedroso de Lima, M., Matos, M., y Figueiredo, C. (2012). Personality and subjective well-being: What hides behind global analyses? *Social Indicators Research, 105*, 447-460.
- Acerca de la OIT.* (2021). Retrieved from Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Algarni, M., y Alemeri, M. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *International Journal of Business and Management, 18*(2), 27-38.
- Al-Kurdia, O., El-Haddadeh, R., y Eldabib, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among T academics in higher education. *International Journal of Information Management, 50*, 217-227.
- Alonso Martin, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24*(1), 25-40.
- Acosta, R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque, 5* (2), 89-100.
- Abualoush, S., Khaled Bataineh, K., y Aladwan, A. (2017). Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) - Field Study on the Housing Bank in Jordon. *International Journal of Business Administration*(13), 279-309.
- Aguilar, N., Magaña, D., y Guzman, C. (2015). Satisfaccion laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración y Finanzas, 8* (6), 11-28.
- Agurto Ruiz, K., Mogollón García, F., y Castillo Chung, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(4), 112-119.
- Ansa Eceiza, M. (2016). Empleo y desempleo desde la perspectiva del bienestar subjetivo. *Lan Harremanak, 34*, 49-78.

- Arias Gallegos, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (3), 45-52.
- Artacoz, L., y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivo de prevencion de riesgos laborales*, 7 (4), 134-142.
- Ashwini Uttamrao Shelke, y Naim Shaikh. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 238-253.
- Blanch, J., Sahagun, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Blanche, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 157-170.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2011). Subjective Well-being in Organizations. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. doi:DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014
- Barley, S., y Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs lealtad y sentimiento: oleada de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 9 (20), 135-192.
- Bernal Guerrero, A., y Donoso Gonzales, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de los indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*, 20, 183-199.
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Botero Álvarez, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28, 117-132.

- Brito Ortiz, J., Soto Balderas, G., y Lago, A. (2021). Validación y consistencia interna del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035-STPS-2018. 1-32.
- Cladellas, R., Castelló, A., y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario segun su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20 (1), 53-59.
- Calderón Hernandez, G., Murillo Galvis, S., y Torres Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16 (25), 109-137.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medicion de calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 23 (6), 143-160.
- Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6).
- Charles-Leijja, H., G. Castro, C., Toledo, M., y Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3565), 1-15.
- Chiang Vega, M., Heredia Galves, S., y Santamaria Freire, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: Una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*(1).
- Chiang Vega, M., Martin Rodrigo, M., y Nuñez Partido, A. (2010). Parte 2. La satisfacción Laboral. In M. Chiang Vega, M. J. Martin Rodrigo, y A. Nuñez Partido, *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp. 151-222). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang vega, M., Nuñez Partido Antonio, y Huerta Rivera, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*(27), 49-74.
- Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. *Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de Los riesgos psicosociales y su prevención: Mobbing, estrés y otros problemas*.

- Data México. (2022). *Universidad Autónoma de Nuevo León*. Retrieved from Data México: <https://goo.su/iyAUw7>
- Delamotte, Y., y Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo.
- De Nobile, J., y McCornick, J. (2006). Biographical differences and job satisfaction of Catholic primary school staff. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*, 26-30.
- Dharam, G. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 125-160.
- Diario Oficial de la Federación. (2018, Octubre 23). *NOM-035- STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención*. Retrieved from DOF, Diario Oficial de la Federación: : https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.
- Diener, E., Larsen, R., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*(49), 71-75.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., y Smith, H. (1999). Subjective wellbeing: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Duche Perez, A., Gutierrez Aguilar, O., y Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70).
- Dutchke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43.
- Dutschke, G. (2013). Factores condiconantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43.
- Erickson, T. (2005). Committee on Health, Education, Education, Labor and Pensions. *THE 21ST CENTURY WORKPLACE: PREPARING FOR TOMORROW'S EMPLOYMENT TRENDS TODAY*. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.

- Farah Azaliney Binti Mohd Amin, N. M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228.
- Fernandez, M. i., Moineo, A., Villanueva, A., Gómez, J. M., y Parrilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del INSALUD de Madrid. *Revista Española de la Salud*, 74 (2).
- Fonell, C., y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gallup. (2023, Septiembre 11). *Employee Well-Being*. Retrieved from Gallup: <https://www.gallup.com/394424/indicator-employee-wellbeing.aspx>
- Gabinni, S. (2018). Adaptación y validación de un instrumento para medir la felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 26-45.
- Gamero Maldonado, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia y Trabajo*, 15(47).
- García, A., y Ovejero, A. (2000). Feedback Laboral y Satisfacción. *Universidad de Oviedo*.
- Garzon Castrillon, M. (2017). Cómo gestionar la felicidad en el trabajo. *CONCYTEG*, 12(164), 1-21.
- Gasper, D. (2007). Human Well-being: Concepts and Conceptualizations. In S. Dowrick, *Human Well-Being* (pp. 23-64). McGillivray.
- Gonzales, A., Castañón-Nieto, E., y Ortega-Velazquez, A. (2019). Teletrabajo como estrategia innovadora para las organizaciones en México. *Proceso de Cambio y Desarrollo Organizacional*, 121-145.
- Gonzales, P., Peiró, J., y Bravo, M. (1996). Capítulo 6. Calidad de vida laboral. In J. Peiró, *Tratado de Psicología del Trabajo* (pp. 160-186).
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación Psicológica*, 271-276.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., y Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2.24.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral (Trabajo final de grado)*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.

- Henseler, J., Ringle, C., y Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New challenges to international marketing: Advances in international marketing*, 20, 277-319.
- Hermosa Rodriguez, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 20-31.
- Hernandez Ramirez, J. (2020). Los factores psicosociales de riesgo laboral en México. *Cielo*, 1-4.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición ed.). McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Hosie, P., Sevastos, P., y Cooper, C. (2007). The happy productive worker thesis and australian managers. *Journal of Human Values*, 13(2), 151-176.
- Joo, B., y Lee, I. (2017). "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Juarez García, A. (2015). *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*. México: Plaza y Valdés.
- Khaled Adnan Bataineh. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Kushlev, K., Drummond, D., y Diener, E. (2019). Subjective Well-Being and Health Behaviors in 2.5 Million Americans. *Health and Well-Being*, 1-22.
- Laca Arocena, F., Mejia Ceballos, J., Yañez Velasco, C., y Mayoral Sanchez, E. (2011). actores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Logico*, 9(16).
- Linares, O., y Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación Psicológica*, 2 (1), 33-38.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*.
- Locke, E. (1976). The Nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette, *Handbook of industrial organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.

- Luceño, L., Martin, J., Rubio, S., y Diaz, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés*, 16, 237-248.
- Luceño-Moreno, L., Talavera Velazco, B., Garcia, M., y Escorial Martin, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar psicosocial: Un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 66-70. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Malek Bakheet Elayan, Abdulmajeed Saad Albalaw, Haifa Mohammed Shalan, Ali H. Al-Hoorie, y Mohamed Dawood Shamout. (2023). Perceived Manager's Emotional Intelligence and Happiness at Work: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Organizacija*, 56(1), 18-31.
- Malluk Marengo, A. (2018). Felicidad organizacional: Mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas, Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17 (33), 215-250. doi:<https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Mañas, M., Marcos, J., Tyson, S., y Gonzales, E. (2005). Factores antecedentes de conducta de ciudadanía organizacional: Un estudio en la administración pública. *V International Workshop*. Sevilla: Human Resources Management.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E., y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Maomani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3 (1), 50-57.
- March, J., y Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamento en Humanidades*, 5 (2), 53-68.
- Martínez Gamarra, M., y Ros Mar, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*(28), 5-55.
- Mason, R., Lind, D., y Marshall, W. (2001). *Estadística para administración y economía*. CDMX: Alfaomega.

- Mejia Ceballos, J., Laca Arocena, F., y Gondra Rezola, J. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral docente. *Psicología y Salud*, 19(1), 121-132.
- Mendoza Gomez, J., y Garza Villegas, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios*, 1(6), 17-32.
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40.
- Meyer, J., y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Milczarek, M., Schneider, E., y Rial, E. (2009). OSH in figures: Stress at work. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Misas Arago, G. (2004). *La educación superior en Colombia. Analisis y estrategias para su desarrollo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Moreno Soler, G., y Mantilla Castellanos, J. (2016). Una revisión del concepto observatorio social: hacia una comprensión de sus objetivos, alcances, métodos y finalidades. *Psicogente*, 19 (36), 347-359. doi:<http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1303>
- Mowday, R. (1998). Reflections on the stoudy and relevance or organizational commitment. *Human Resource Management Review*(8), 387-402.
- Murillo Solis, M., Ramirez Baron, M., Maldonado Radillo, S., y Garcia Rivera, B. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en méxico. *International Journal of Arts y Sciences*, 7(5), 61-79.
- Nadler, D., y Lawer, E. (1983). Factors influencing the sucess of labor-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1 (1), 53-67.
- Nidhi, K. (2020). Happiness at Work with Contentment: Enriching Workplace Well-Being Through Ancient Wisdom. In S. Dhiman, *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1-27). Palgrave Macmillan Cham.

- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Matta Morales, C., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W., y Mendoza Maldonado, M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev Estomatol Herediana*, 16(1), 21-25.
- OECD. (2023, Septiembre 11). *Hours Worked*. Retrieved from OECD DATA: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>
- O'Neill, O., Vandenberg, R., Dejoy, D., y Wilson, M. (2009). Exploring relationship among anger, perceived organizational support and work-place outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 318-333.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Organizacion Internacional de Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012, Septiembre 20). *Convenios Ratificados por México*. Retrieved from Organización Mundial del Trabajo: https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang--es/index.htm#:~:text=El%2012%20de%20septiembre%20de,188%20adoptados%20por%20la%20OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). Promocion de la salud. *OMS*. Retrieved from http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67246/1/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2005, Abril 28). *El numero de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sifue aumentando*. Retrieved from who.int: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013, Abril 29). *OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesioanales en las Americas*. Retrieved from WHO:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-america&Itemid=135&lang=es

- Parada Moran, A., Perez Mayo, A., NohemRoque Nieto, y Roque Nieto, N. (2024). La importancia de estudiar los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. In F. Bonilla Sánchez, P. Guerrero Sánchez, B. Hernández Jaimes, y A. Pérez Mayo, *Modelos e intervención organizacional para el desarrollo de las organizaciones en México* (pp. 81-89). Religación Press.
- Peiro, J., Bravo, M., Gonzales Roma, V., y Zurriga, R. (1995). La medida de la satisfacción Laboral. *Ansiedad y Estrés*, 231-253.
- Peiró, J., Ayala, Y., Lorente, L., y Rodriguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo. Revision y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35, 7-16.
- Peiró, J., Tordera, N., Lorente, L., Rodriguez, I., Ayala, Y., y Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 7 (1), 133-135.
- Perilla Toro, L., y Gomez Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 95-108.
- Ramirez Gañan, A., Orozco Quintero, D., y Garzón Castrillón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18 (2). doi:10.15665/dem.v18i2.2057
- Ramirez, C. (1986). *Seguridad industrial. Un enfoque general*. México, Ediciones Limusa.
- Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima metropolitana. *Revista de Investigación Psicológica*, 20 (1), 119-134. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13360>
- Rodriguez Alcala, I. (2019). J. Marías (1987). La felicidad humana. Madrid: Alianza Editorial. *SCIO. Revista de Filosofía*(16), 191-196.
- Rodriguez Muñoz, A., y Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. In B. Moreno Jimenez, y E. Garrosa Hernandez, *Salud Laboral* (pp. 433-452). Madrid: Piramide.

- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 236-268.
- Ryan, R., y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 141-166.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
- Salgado, J., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019). El bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo: analisis de un efecto supresor. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (2), 93-102. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Salgado, J., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019). Subjective Well-Being and job performance: Testinh of a supressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102.
- Salgado, J., Remesiro, C., y Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Saavedra Melendez, J., y Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción Laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1511.
- Samer Ali Al-shami, Abdullah Al mamun, Nurulizwa Rashid, y Chew Boon Cheong. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5).
- Santoyo Tellez, F., Echerre Garces, D., y Figueroa Hernandez, J. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM- 035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67(3), 1-23.
- Segurado Torres, A., y Argullo Tomas, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Shrotryia, V., y Dhanda, U. (2019). Content Validity of Assessment Instrument for Employee Engagement. *SAGE Open*, 1-7.

- Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr, T., y Shuck, A. (2014). human Resorce Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection with Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quartely*, 239-270.
- Skaalvik, E., y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 29-38.
- Smith, S., Patmos, A., y Pitts, M. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Bussiness Comunication*, 55 (1). doi:<https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organizacion Internacional del trabajo.
- Suttle, J. (1977). Improving life at work: Problems and prospects. In J. Hackman, y J. Suttle , *Improving life at work: Behavioral sicence aproaches to organizational change*. Santa Mónica: Goodyear Publishing Company.
- Tait, M., Pagdett, M., y Baldwin, T. (1989). Job satisfaction and life satisfaction: a revaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tarragona, M. (2012). Psicología positiva y Terapias constructivas: Una propuesta integradora. *Terapia psicologica*, 31 (1), 115-125.
- Terán Rosero, A., y Botero Álvarez, C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de administración*, 46, 9-21.
- Tinoco Gomez, O., Quispe Atuncar, C., y Beltran Saravia, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Revista de la Facultad de ingenieria Industrial*, 17(2), 56-66.
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 56-67.

- Toon W, T. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and Stress*, 20 (4), 316-334. doi:<https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- UANL. (2022, 04 24). *Más de la mitad de profesionistas de NL egresa de la UANL*. Retrieved from Vida Universitaria: <https://vidauniversitaria.uanl.mx/campus-uanl/mas-de-la-mitad-de-profesionistas-de-nl-egresa-de-la-uanl/>
- UANL. (2025, Septiembre 16). *La UANL*. Retrieved from Universidad Autónoma de Nuevo León: <https://www.uanl.mx/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). *Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios*. Cuernavaca, Morelos: Jornal of Work and Organizational Psychology.
- Uribe Prado, J. F., Gutiérrez Amador, J. C., y Amézquita Pino, J. A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM1 035 de la STPS2 en México. *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-32.
- Villatoro, J. D. (2018). *Marco Legal de los factores de riesgo psicosocial*.
- Vijay Kumar Shrotryia, y Upasana Dhanda. (2019). Content Validity of Assessment Instrument for Employee Engagement. *SAGE Open*, 1-7.
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M., y Pappalardo, L. (2021). Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 11, 279–309.
- Walton, R. (1973). *Conciliacion de conflictos interpersonales*. México: Foro Educativo Interamericano.
- Warr, P. (2002). *Psychology at Work (5ta ed.)*. Londres: Penguin Books.
- Watson, D., Clark, L., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*(6), 1063-1070.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 294-306.
- Wright, T., y Doherty, E. (1998). Organizational behavior ‘rediscovers’ the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 481- 485.

Anexos

Anexo 1. Instrumento para medir la Felicidad Organizacional Percepción de la felicidad en tu trabajo

Con el propósito de evaluar la felicidad que experimentas en tu entorno de trabajo, se presentan una serie de preguntas repartidas en bloques. El cuestionario solo tomará 10 minutos de tu tiempo. Las respuestas serán completamente anónimas. Toma en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas, pero se necesita de toda tu concentración al contestarlas. Tus respuestas serán utilizadas para estudiar la percepción de la Felicidad Organizacional y los agentes que la influyen.

Las respuestas pueden ser las siguientes:

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

Satisfacción por mi trabajo

Para las siguientes preguntas se te pide que consideres qué tan satisfecho te sientes en tu organización actualmente.

- 1. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto
- 2. Me siento a gusto con la forma como se dan las promociones en este trabajo
- 3. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones
- 4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer bien mi trabajo
- 5. Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho por mí mismo
- 6. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer bien mi trabajo
- 7. Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago

Dedicación a mi trabajo

Para las siguientes preguntas se te pide que tomes en cuenta la dedicación que experimentas en tus actividades laborales

8. Doy mi mayor esfuerzo en mi trabajo
9. Dedico voluntariamente mucha energía para mi trabajo
10. Me interesa mi trabajo
11. Me emociona mi trabajo
12. En mi trabajo, mi mente está enfocada en las tareas

Bienestar conmigo mismo

Las siguientes preguntas hacen referencia al bienestar que experimentas con tu vida fuera del trabajo

13. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo quiero que sea
14. Las circunstancias de mi vida son muy buenas
15. Estoy satisfecho con mi vida
16. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes
17. Si pudiera vivir la vida de nuevo, no cambiaría casi nada

El Clima Organizacional en mi organización

Para las siguientes preguntas se te pide que tengas en mente las condiciones en tu ambiente de trabajo.

18. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno
19. Me informan con claridad cuáles son mis funciones
20. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias
21. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo
22. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
23. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo

- 24. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran
- 25. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo
- 26. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo

Lo que mi trabajo significa para mí

Para las siguientes preguntas se te pide que califiques qué tan de acuerdo estás con las siguientes oraciones:

- 27. Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena
- 28. Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización
- 29. Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales que tenía sobre el mismo
- 30. En mi trabajo me siento motivado
- 31. Deseo permanecer en mi trabajo actual
- 32. En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí

Por último...

- 33. Género:
- 34. Edad
- 35. Dirección o Centro al que perteneces
 - a. Centro de desarrollo institucional académico Dirección de educación digital
 - b. Centro de estudios de licenciatura
 - c. Centro de estudios de nivel medio superior Centro de estudios de posgrado
 - d. Centro de estudios parlamentarios
 - e. Centro de investigación y desarrollo de educación bilingüe Dirección de emprendimiento y desarrollo empresarial Dirección de formación integral al estudiante
 - f. Dirección de formación y desarrollo profesional

g. Dirección de inclusión educativa para personas con discapacidad y adultos mayores
Dirección de innovación educativa

h. Secretaría académica

36. Categoría *

a. Personal administrativo no docente

b. Personal académico

37. Grado Académico *

a. Secundaria

b. Preparatoria

c. Licenciatura

d. Maestría

e. Doctorado

¡Gracias por tus respuestas!

Después de seleccionar enviar, habrás concluido el cuestionario.