



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

**Felicidad laboral, el caso de los trabajadores de una empresa
textil de la confección en Colombia**

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Doctora en Ciencias de la Administración

Presenta:

Claudia Patricia Cardona Triana

Comité Tutor

Tutor principal: **Dra. Angélica Riveros Rosas**
División de Investigación FCA-UNAM

Dr. Gabino García Tapia
División de Estudios de Posgrado FCA-UNAM

Dr. Manuel Alfonso Garzón Castrillón
División de Investigación FCA-UNAM

Ciudad de México, octubre de 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A Dios la gloria y la honra, porque la realización y culminación de este importante estudio es su promesa cumplida, pues me otorgó el tiempo y las capacidades para lograrlo.

A los integrantes del Comité Tutoral por su permanente disposición, acompañamiento y asesoría; porque su profesionalismo y respeto dejan en mí el legado de Ciencia, servicio y humildad. En especial, a la Dra. Angélica Riveros Rosas y al Dr. Manuel Alfonso Garzón Castrillón, por ser el apoyo moral cuando mi salud física y emocional lo requerían.

Al talento humano de la Facultad de Contaduría y Administración, y al del Doctorado en Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, por hacer honor al lema “Por mi raza hablará el espíritu”; su trato humanista fue fundamental para cumplir este sueño.

A la empresa textil de la confección que creyó en el proyecto investigativo; porque abrió las puertas de sus prestigiosas sedes para organizar jornadas para la recolección de los datos y dispuso de recursos para apoyar el proceso.

A mis jefes y compañeros de trabajo, por su consideración, apoyo y confianza.

A mi familia y amigos por su paciencia infinita y comprensión incondicional.

A James e Ivana: gracias por su ayuda, por el tiempo, el amor y la felicidad, con ustedes todo...los amo.

Muchas gracias.

Contenido

Resumen.....	9
Introducción.....	12
Capítulo 1. Teoría Sobre la Felicidad	18
Marco histórico de la felicidad.....	18
Características de la felicidad	21
Componentes de la felicidad.....	25
Perspectivas de la felicidad.....	27
Perspectivas culturales.....	27
Perspectivas según instituciones de orden mundial	29
Evaluación de la felicidad.....	31
Capítulo 2. Bienestar Laboral	41
Marco histórico del bienestar laboral.....	41
Características del bienestar laboral	43
Componentes del bienestar	45
Perspectivas del bienestar	48
Evaluación del bienestar	49
Capítulo 3. Satisfacción Laboral	52
Marco histórico de la satisfacción laboral.....	52
Características de la satisfacción laboral	54
Componentes de la satisfacción laboral.....	56

Perspectivas y evaluación de la satisfacción laboral	58
Capítulo. 4 Clima Organizacional	60
Marco histórico del clima organizacional	60
Características del clima organizacional	61
Perspectivas del clima organizacional.....	62
Evaluación del clima organizacional	64
Relación clima organizacional - equilibrio vida personal, vida laboral y felicidad	68
Capítulo 5. Equilibrio Entre la Vida Personal y la Vida Laboral	71
Marco histórico del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral	71
Características del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.....	72
Componentes del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral	75
Perspectivas y evaluación del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.....	77
Capítulo 6. Resiliencia e Inteligencia Emocional.....	80
Marco histórico de la resiliencia e inteligencia emocional.....	80
Características de la resiliencia e inteligencia emocional (IE)	81
Componentes de la resiliencia e inteligencia emocional	82
Perspectivas y evaluación de resiliencia e inteligencia emocional	85
Capítulo 7. Industria manufacturera, textil del vestido y Felicidad (escenario de estudio)	
.....	94
Marco histórico de la industria manufacturera, textil del vestido.....	94
Características de la industria manufacturera, textil, del vestido	98

Evaluación de la industria manufacturera textil del vestido	101
Capítulo 8 Metodología	104
Objetivos de investigación	104
Preguntas de investigación e hipótesis	104
Tipo y diseño de investigación	108
Factores de investigación	108
Población y muestra (escenario de estudio).....	109
Capítulo 9 Resultados	111
Validación del instrumento.....	111
Aplicación del instrumento (procedimiento)	117
Modelo para la evaluación de la felicidad.....	118
Análisis confirmatorio Felicidad Laboral	119
Factor Motivación Laboral (ML).....	121
Factor Satisfacción Laboral (SL)	123
Factor Relaciones Interpersonales Laborales (RIL)	125
Factor Realización Laboral (RL).....	126
Factor Satisfacción Económica (SE)	128
Descripción del modelo.....	129
Discusión.....	143
Limitaciones del estudio.....	157
Conclusiones.....	158

Retos.....	160
Referencias	162
Anexo A. Análisis factorial exploratorio	193
Anexo B. Factores Felicidad laboral.....	199
Anexo C. Instrumentos que miden felicidad	201
Anexo D. Instrumento refinado.....	203

Lista de Tablas

Tabla 1 Algunos conceptos y características de la felicidad.....	22
Tabla 2 Niveles de bienestar e indicadores objetivos y subjetivos.....	46
Tabla 3 Comparativo instrumentos Clima Organizacional/Factores.....	66
Tabla 4 Comparativo entre los factores que constituyen la felicidad laboral.....	93
Tabla 5 Características de la población.....	110
Tabla 6 Aplicación secuencial de pruebas piloto.....	114
Tabla 7 Factores con reactivos y carga factorial.....	116
Tabla 8 Reactivos factor motivación laboral.....	121
Tabla 9 Reactivos factor satisfacción laboral.....	123
Tabla 10 Reactivos factor relaciones interpersonales laborales	125
Tabla 11 Reactivos factor realización laboral.....	126
Tabla 12 Reactivos factor satisfacción económica.....	128
Tabla 13 Matriz de correlación entre factores (n=1291).....	131
Tabla 14 Puestos o cargos.....	131
Tabla 15 Media y (Desviación Estándar) por factor y grupo (cargo)-resultados prueba ANOVA.....	133
Tabla 16 Prueba de Lambda de Willks.....	138
Tabla 17 Representación de hombres y mujeres por cargos.....	141
Tabla 18 Promedio de felicidad según género en operarios... ..	141
Tabla 19 Promedio de felicidad según género en todos los cargos.....	141

Lista de Figuras

Figura 1 Factores con reactivos y carga factorial.....	120
Figura 2 Modelo factor motivación laboral.....	122
Figura 3 Modelo factor satisfacción laboral.....	124
Figura 4 Modelo factor relaciones interpersonales laborales.....	126
Figura 5 Modelo factor realización laboral.....	127
Figura 6 Modelo factor satisfacción económica.....	129
Figura 7 Semejanzas entre los grupos o cargos según los factores.....	134
Figura 8 Mínimos y máximos de felicidad en operarios según los factores.....	136

Resumen

La felicidad es un tema de interés y de estudio que ha ocupado a la humanidad en la historia (Buss, 2000). Se parte de la consideración hecha por los filósofos sobre la interpretación de la felicidad como el bien supremo, hasta la actualidad, en donde aún es tema de investigación por su aplicación en diferentes contextos de la vida, entre ellos el ámbito laboral. Se considera que las personas felices en el trabajo logran metas y son más creativas (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Diener, 2009; Seligman, 2006; Veenhoven, 1991); además, los trabajadores felices tienen satisfacción hacia las actividades realizadas y con la organización en general (Fisher, 2010; Waal, 2018). La felicidad, como objeto de estudio, se aborda desde otros involucrados en la intención de lograr una mejor comprensión y mejora de la vida en general, y de los trabajadores en particular.

A partir de los antecedentes teóricos en los que se fundamenta el presente estudio, el interés para hacer la investigación sobre la felicidad en el trabajo en el contexto colombiano, específicamente en el sector de la manufactura, empresa textil y de la confección, radica en la necesidad de contribuir al estado de la cuestión sobre felicidad laboral a razón de que hay un vacío teórico relacionado con el desarrollo humano de los trabajadores y su felicidad laboral, pues en el sector manufacturero de la confección se ha investigado principalmente cómo mejorar la tecnología y la optimización de recursos, para aumentar la productividad (Jaimes *et al.*, 2013); pero el concepto de felicidad laboral está en un nivel incipiente como tema de análisis, sumado a la ausencia de unidad de criterio entre los investigadores y por la necesidad de contar con más sistematicidad, exhaustividad y contexto en los estudios latinoamericanos (Muriel-Quintanilla *et al.*, 2022).

Por ello, la finalidad del estudio investigativo es identificar los factores¹ que constituyen la felicidad en el trabajo, para reconocer la relación entre los factores que impactan la felicidad laboral, las diferencias de la felicidad por cargos o puestos de trabajo y la composición de la función que mejor separe entre grupos extremos de felicidad laboral. De manera que se puedan vislumbrar estrategias para procurar la felicidad en el trabajo, lo que permitirá una mejor comprensión de las condiciones laborales, contextualizadas con la realidad de los trabajadores, en consonancia con las tendencias mundiales sobre relaciones laborales más humanas y de realización personal.

La metodología empleada en el estudio parte del paradigma explicativo desde la teoría y evaluación cuantitativa de la felicidad laboral según cargos o puestos de trabajo y un diseño de profundización; asimismo, parte de los datos descriptivos y comparativos de los trabajadores con los niveles más altos y bajos de felicidad en un análisis de función discriminante.

El diseño del instrumento partió de instrumentos validados en otros estudios y del diseño de reactivos nuevos para los factores en los que no se encontró un instrumento validado; se realizó el diseño preliminar del cuestionario (Montero-Ramírez, 2013; Nunnally y Bernstein, 1995), y se definió el constructo Felicidad laboral con cinco factores: Bienestar laboral, Satisfacción laboral, Clima organizacional, Resiliencia e Inteligencia emocional y equilibrio vida personal-vida laboral.

Los reactivos resultantes se sometieron al análisis factorial exploratorio, y mostraron los indicadores Alpha de Cronbach (0.958), KMO (0.922), Test de Bartlett ($\alpha=0.0001$) y varianza total explicada donde los factores explican el 67%. El cuestionario final cuenta con treinta reactivos

¹ Se ocupará el término factores debido a que corresponde a la agrupación que se ocupa para su evaluación como variables y se conserva el término que cada autor ocupa, dado que, algunos autores los denominan factores, otros autores los denominan variables, características, componentes y aspectos, entre otros.

en una encuesta tipo Likert (Matas, 2018; Garzón, 1998) con cinco opciones de respuesta: Nunca (valor 1), Casi nunca (valor 2), A veces (valor 3), Casi siempre (valor 4) y Siempre (valor 5).

El instrumento se aplicó al total de la población (1,291 trabajadores) que cubrían los criterios de inclusión de la empresa textil de la confección. Las razones de no participación fueron para quienes tuvieran menos de 1 año en la empresa; para hombres y mujeres con menos de 18 y/o más de 62 años de edad, por no ejecutar su contrato al momento de la recolección de los datos, y para quienes no quisieran participar en la investigación (esto se amplía en la página 109).

Los resultados reflejan que la Felicidad Laboral (FL) de estos trabajadores se mide principalmente por los factores Realización Laboral (RL) y Relaciones Interpersonales Laborales (RIL). Los coordinadores son los trabajadores más felices, mientras que los operarios los menos felices. La Motivación laboral (ML) es un factor determinante para discriminar a los operarios. Se hace necesario realizar entrevistas focales, ampliar la población de estudio, así como, hacer más estudios sobre FL en este tipo de empresas para depurar el instrumento, pues los resultados aún no son concluyentes. Sería pertinente generar programas que aporten a la ML de los operarios, reconocer la importancia de las RIL para lograr la RL o cumplimiento de metas organizacionales y personales de los trabajadores.

Introducción

Campo general y tema de estudio

El estudio de la felicidad es transversal a la vida de la humanidad. Desde la filosofía se han planteado razonamientos para definirla (Aristóteles, trad. en 2001; Cornford, 1988; De Hipona, trad. en 2001; Kant, trad. en 2003; Margot, 2007). También se ha estudiado desde diferentes perspectivas, por ejemplo se han identificado beneficios en las personas felices como: mayor socialización, predisposición a buscar desafíos, orientarse al logro de metas, sentir mayor satisfacción, tendencia a lograr el éxito y tener más creatividad (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Seligman, 2006).

Por su parte, el bienestar subjetivo y la psicología positiva han tomado la felicidad como tema de estudio por las implicaciones que tiene para la satisfacción de las personas con la vida (Diener, 2009; Veenhoven, 2015). En otras palabras, las personas felices tienen mayor posibilidad de éxito por su capacidad de socialización, superación de metas, tendencia para aprender, altos niveles de socialización y satisfacción con su vida personal y familiar, por lo que logran influir en otros; además, la felicidad en la vida laboral refleja la satisfacción de la persona con su cargo y con la organización (Fisher, 2010).

La percepción de felicidad en el trabajo ocurre en un lugar específico que se ha caracterizado por poseer un clima o ambiente, es decir, la percepción que tienen los empleados sobre las prácticas, procedimientos y políticas organizacionales (Cárdenas *et al.*, 2011; Schneider, 1975; Schneider *et al.*, 2011).

El clima organizacional también impacta positiva o negativamente la felicidad en el trabajo, pues un clima funcional favorece el bienestar y reduce el estrés, mientras que un clima disfuncional propicia riesgos físicos y psicosociales en el trabajo (Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés, 2018). El clima organizacional es diferente en cada empresa, así como variable al interior de una misma organización. Ello influye en la felicidad de los trabajadores como respuesta a un

clima funcional o disfuncional que se puede dar en todos los sectores de la economía, entre ellos el sector manufacturero. En ese sentido, el clima se compone de las personas involucradas en el trabajo que se ven influidas por lo que ocurre en los diferentes ámbitos de su vida, además del laboral (Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés, 2018).

Los compromisos laborales en la vida de los adultos pueden generar desequilibrio entre su vida y su trabajo, y afectar la calidad de vida de los empleados y la productividad en la organización; por eso, son sobresalientes los programas y políticas que ayuden a equilibrar la vida de los empleados dentro y fuera del trabajo (American Psychological Association, s.f.).

Este equilibrio en las organizaciones ha sido menos importante que la productividad (American Psychological Association, s.f.), lo que lleva a niveles de estrés laboral o desgaste ocupacional, de ahí la importancia que tienen los programas y políticas que ayuden a equilibrar la vida de los empleados dentro y fuera del trabajo (Perry-Jenkins *et al.*, 2000).

Los estudios demuestran que hay un vínculo entre la salud, el equilibrio de la vida ocupacional con la vida privada, las relaciones sociales y la participación política de las personas para la construcción de sociedad (Repetti & Wang, 2017; Veenhoven, 1988; Vera, Celis y Córdova, 2011). De esta manera, la relación trabajo familia y la presión del tiempo, a su vez, impactan en la felicidad de los empleados en su trabajo (Waal, 2018).

Problemática (teórica y empírica)

Por estos motivos, es importante estudiar la felicidad laboral y llegar a la identificación de alternativas para un trabajo digno y decente, con oportunidades laborales equitativas para hombres y mujeres dentro de la libertad, honorabilidad y seguridad social (Organización Internacional del trabajo, 1999; 2017), es decir, un trabajo con un entorno seguro y que satisfaga las necesidades de sobrevivencia y de contribución social, así como las de autodeterminación (autonomía y solidaridad en el trabajo) (Autin *et al.*, 2019) de salud mental y minimización de los

riesgos relacionados con el estrés, la depresión y problemas emocionales de los trabajadores (Duffy *et al.*, 2019).

Desde el contexto laboral, la felicidad compromete a las empresas públicas y privadas, así como a los gobiernos. Por esta razón, organizaciones en el nivel mundial, como la ONU, OCDE y OMS, siguen este tema para comprender su impacto en la vida de la humanidad respecto de los cambios globales y los retos que traen consigo al identificar causas intrínsecas y extrínsecas comunes de la felicidad en el trabajo, pero poco estudiadas en la empresa textil del vestido en el mundo.

Es así como los gerentes y los gobiernos están llamados a invertir en la promoción y conservación de la felicidad laboral (American Psychological Association, s.f.; Kanheman, 1999), pues los trabajadores son uno de los activos más importantes de las empresas, por su fuerza motora en la economía mundial.

La empresa textil no escapa a esta realidad y los trabajadores de este sector refieren conflictos trabajo-familia, afectación de su calidad de vida, estrés laboral, condiciones laborales poco dignas y decentes. Es de resaltar, la representatividad de este sector productivo en el mundo, donde China es el mayor productor textil en nivel mundial, seguido por Bangladesh, Estados Unidos y la India. A partir de 2010, se da un crecimiento de la industria textil en Occidente y Latinoamérica, principalmente en Perú, México y Brasil (Raffino, 2019).

Por su parte, la industria manufacturera colombiana ocupa un puesto intermedio en la economía de América Latina. El Valor Agregado Industrial (VAI) de Colombia es inferior al de Brasil, México, Argentina y Chile. No obstante, a pesar de que su estructura ha tenido evolución lenta, después de la apertura económica los bienes de consumo como las confecciones, han sido los de mayor crecimiento y su exportación ha tenido un incremento sostenible (Amézquita, 2008).

Además, la mano de obra contratada para la confección textil es alta; sin embargo, los trabajadores de la industria textil soportan condiciones laborales insalubres, reflejadas en la disminución del rendimiento y la productividad. Al respecto, los movimientos sociales han tratado de mejorar esas condiciones con la promoción del apoyo psicosocial, visibilización de las condiciones de trabajo insalubres y promoción de vida familiar armoniosa (BBC News, 2020; Fashion Revolution, s.f; Yulianto & Saadha, 2018); no obstante, es un tema que requiere mayor investigación.

Justificación y contribución social

En ese orden de ideas el estudio de la felicidad laboral ha permitido identificar su efecto en la calidad de vida de los trabajadores, en el desempeño y funcionamiento en la organización, así como disminución en la rotación de empleados y en los reclamos de los clientes, también se ha observado un efecto positivo aumento en la productividad (Buss, 2000; Waal, 2018).

Los esfuerzos en investigación también conducen a la identificación de estrategias para procurar la felicidad en el trabajo, lo que permitirá una mejor comprensión de sus condiciones laborales, contextualizado con su realidad que responde a las tendencias mundiales en las relaciones laborales más humanas y de realización personal, al tiempo que se fortalece teóricamente el tema.

La felicidad en el trabajo debe ser estudiada, en el contexto colombiano, específicamente en el sector de la manufactura, empresa textil y de la confección, porque ha recibido poca atención en favor de su calidad de vida y son escasos los estudios de este tipo que produzcan literatura científica, también por el impacto social de los resultados de la investigación, entre ellos la contribución a la felicidad de las personas que se ocupan en este sector poco visibilizado y a su grupo familiar.

La empresa manufacturera ha sido un sector económico, con un fuerte impacto social y político (Montenegro, 1982). Además de ser una importante fuente de empleo, sus desarrollos sociales han modificado las relaciones de los trabajadores, y ha impactado en su vida laboral y personal; así, aspectos como el estrés, la tercerización, subcontratación, bajos salarios, inequidad de género e inestabilidad laboral (Ali & Medhekar, 2016) tienen alta incidencia en la felicidad de los trabajadores de la empresa textil del vestido (Ozpehlivan & Acar, 2016).

Por lo anterior, al identificar los factores de la felicidad en el trabajo en la empresa textil de la confección en Colombia, se reconocerá cuáles factores constituyen la felicidad en el trabajo en esta empresa manufacturera en Colombia y se contribuirá a la comprensión teórica del modelo que ayude a entender la realidad en este caso de estudio.

Resultados y aportaciones

La Felicidad laboral (FL) de estos trabajadores se constituye por los factores Relaciones Interpersonales Laborales (RIL), Motivación laboral (ML), Satisfacción laboral (SL), Realización laboral (RL) y Satisfacción económica (SE). Se mide principalmente por los factores RL y RIL². Los coordinadores son los trabajadores más felices y los operarios los menos felices; las variables independientes edad, nivel de estudio y años de trabajar en la empresa permiten ver algo de diferencias entre los grupos. La Motivación Laboral (ML) es un factor determinante en el reconocimiento de los niveles de felicidad en los operarios.

Es preciso ampliar la población de estudio para refinar el instrumento que aporta esta investigación. También sería pertinente generar programas que aporten a la ML de los operarios, así como reconocer la importancia de las RIL para lograr la RL o cumplimiento de metas

² En la revisión teórica, se encontró inestabilidad tanto en componentes como en estructuras psicométricas de los modelos; por tanto, se tuvo en cuenta dicha revisión y se complementó con el criterio estadístico para establecer los factores que constituyen la felicidad de los trabajadores de una empresa textil de la confección en Colombia.

organizacionales y personales de los trabajadores del sector textil de la confección. Todo esto para el mejoramiento de su calidad de vida y, por consiguiente, su felicidad laboral.

La estructura capitular de la investigación es: Los capítulos de esta investigación se desarrollan tomando como referentes los planteamientos teóricos de diferentes investigadores y autoridades de orden mundial. Todos ellos consultados en bases de datos científicas y seleccionados por la pertinencia de la información con el tema investigado, así como por su vigencia, además del alto índice de citas.

Se presenta nueve capítulos: Capítulo 1, Teoría sobre la felicidad; Capítulo 2, Bienestar laboral; Capítulo 3, Satisfacción laboral; Capítulo 4, Clima organizacional; Capítulo 5, Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral; Capítulo 6, Resiliencia e inteligencia emocional, y Capítulo 7, Industria manufacturera, textil del vestido y felicidad, que constituyen los capítulos teóricos y se ordena con la misma estructura y secuencia: empiezan con el marco histórico, seguido por las características, componentes y perspectivas del tema respectivo, hasta finalizar con la evaluación del tema.

Una vez desarrollados los siete capítulos teóricos, se procede con el Capítulo 8 en el que se desarrolla la Metodología de la presente investigación para llegar, finalmente, al Capítulo 9 donde se encuentra los Resultados de la investigación, con su respectivo análisis y discusión, así como las limitaciones, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Como soportes del documento, se presenta las Referencias bibliográficas y los Anexos.

Capítulo 1. Teoría Sobre la Felicidad

En este capítulo, se presenta el contexto de la felicidad desde sus antecedentes históricos generales, hasta el abordaje de la felicidad en el trabajo. Esto con el fin de revisar el vínculo entre la felicidad y el trabajo. Se inicia con la historia del concepto y, posteriormente, se presenta las características, componentes, perspectivas y evaluación de la felicidad, y una revisión del tema. Al final del capítulo, se hace una reflexión sobre la felicidad laboral.

Marco histórico de la felicidad

El estudio de la felicidad es una inquietud que ha ocupado a la humanidad a lo largo de la historia (Buss, 2000). Es un tema que genera preguntas, tanto en la filosofía occidental como en la oriental. Así, preguntarse por el valor de la vida es una constante y su definición ha sido desarrollada con diversos criterios.

Sócrates, Platón y Aristóteles vincularon la felicidad más a poseer y desarrollar las virtudes (*eudaimonía*), por lo que la felicidad consistiría en el desarrollo armónico de una serie de capacidades y bienes del ser humano (Vásquez y Hervás, 2009). En la *Ética a Nicómaco*, se plantea que el bien es el fin del hombre, y este bien debe estar presente tanto en el fin como en los actos y los resultados que estos actos producen. Este bien supremo es la felicidad o *eudaimonía*, de la cual el hombre no puede ser despojado aún en momentos de infortunio, pues la felicidad para el hombre es algo divino, superior y perfecto (Aristóteles, trad. en 2001).

Para Kant (trad. en 2003) la felicidad es un principio, el del amor a sí mismo. Tiene que ver con la racionalidad con que cada ser busca su propia felicidad. Plantea que cada uno busca la felicidad de acuerdo con sus sentimientos particulares de placer y dolor, y a las modificaciones de estos sentimientos, por lo que la felicidad es diferente en cada sujeto.

Agustín de Hipona (trad. en 2001) manifiesta en *De beata vita* (De la vida feliz) que la felicidad es la posesión del bien. Así, el que no tiene lo que quiere no es feliz. Hace referencia a

deseo lo que es provechoso y conveniente, al deseo de poseer el bien, un bien permanente, trascendente e incorruptible. Este bien para San Agustín es Dios. El concepto de felicidad es para Agustín de Hipona la descripción de Dios. Por su parte, para filósofos como Arístipo y los hedonistas, la felicidad consistía en la suma de momentos agradables, en la satisfacción inmediata de deseos y la minimización del desagrado (Vásquez y Hervás, 2009).

Epicureo, considerado un filósofo materialista y crítico de los postulados de Platón y Aristóteles, también planteaba que la felicidad estaba en las experiencias placenteras en cada momento de la vida, y, además, que la ignorancia era el origen de la desdicha, por lo que el conocimiento obtenido a través de los sentidos y el uso de la razón llevaban a la elaboración de argumentos basados en evidencias que acercaban al hombre a la felicidad, sustituyendo las creencias en el azar, la divinidad y la vida después de la muerte por el conocimiento a través de la teoría y la práctica.

Epicúreo llegó a la conclusión de que la satisfacción de los deseos o restablecerse del dolor conducía a la imperturbabilidad o estado de *ataraxia*, es decir, ausencia de dolor físico y ausencia de perturbaciones en el espíritu (Cornford, 1988).

En el mismo sentido, los estoicos, por ejemplo, enfatizaron en el dominio de lo que puede perturbar la vida, por lo que renunciaban a las comodidades materiales para preservar la *ataraxia* mediante la razón y la virtud. En contraparte, las sociedades apolíneas y dionisiacas también presentan una diferencia; para los primeros, la felicidad era estable, duradera con equilibrio físico y espiritual llegando al dominio propio, mientras que para los segundos era la búsqueda infinita del placer (Margot, 2007).

En el siglo XVIII, los filósofos utilitaristas, principalmente John Stuart Mill y Jeremy Bentham, tienen como centro la maximización de lo bueno y la minimización de lo malo, al considerar que debe ser el núcleo de la ética y de actividades humanas como la economía,

porque les otorgan a las personas diferentes perspectivas sobre la valoración de las cosas (Kahneman, 1999; Ryan y Deci, 2001).

Desde la Ciencia, la felicidad ha tenido pluralidad de significados. Por ejemplo, se ha abordado desde la ética, los placeres y el disfrute, el bienestar, la salud, la satisfacción, las relaciones sociales y la economía. Su estudio toma consistencia y consideración científica desde la Revolución Industrial. Después de la II Guerra Mundial, el interés de algunos Estados ha sido generar bienestar para sus ciudadanos, como los avances en la medicina que han conducido a una mayor expectativa y calidad de vida (Vásquez y Hervás, 2009).

El estudio empírico de la felicidad se inicia alrededor de 1970, y toma fuerza a partir del año 2000, cuando se establece la Psicología positiva como una corriente legítima dentro de la psicología (Veenhoven, 2015). Desde esta corriente, se ha designado un ámbito de estudio de la felicidad, y su enfoque se aleja del tradicional estudio de la mente y sus enfermedades, por lo que aborda aspectos positivos de los seres que les posibilita aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, serenos, solidarios y optimistas (Seligman, 2006, 2011).

Temas relacionados con el bienestar y la calidad de vida, como la satisfacción con la existencia y el lugar de trabajo, también ganaron atención en la vida cotidiana y el ámbito científico (Salas-Vallina *et al.*, 2019).

El estudio de la felicidad, además de ser objeto de investigación de los psicólogos y sociólogos, también es interés de neurocientíficos y economistas. Esta diversidad de enfoques trae diferencias conceptuales y mediciones no comparables de la felicidad, de allí que sea importante una medición cardinal o de intervalos de la felicidad para favorecer las comparaciones entre los resultados de los estudios sobre este tema (Ng, 2015).

Si bien desde tiempo atrás se ha tratado de definir el concepto de felicidad, existe una amplia variedad de perspectivas: los filósofos hedónicos y eudaimónicos, materialistas y utilitaristas han hecho aportes importantes para su estudio, así como los suscitados por hitos

históricos de la humanidad (Revolución Industrial, Segunda Guerra Mundial). Por este motivo, la felicidad tiene diversidad de enfoques científicos como los que se le dan desde la psicología positiva, bienestar subjetivo y la satisfacción, otorgándole características variadas.

Características de la felicidad

Identificar qué define la felicidad, así como lo que la representa y diferencia, permite acercarse a las características de este concepto.

Entre las características que la representan se encuentra que la felicidad se relaciona con el grado de satisfacción de una persona con su propia vida, es una actitud hacia la vida (Veenhoven, 1991), posibilita encontrarle sentido a la existencia (Sanín, 2017).

También tiene relación con la satisfacción que cada persona experimenta en el nivel personal, familiar, laboral, intelectual y espiritual, así como en la predisposición y capacidad para reaprender con el objeto de enfocarse en lo que genera gratificación para sí mismo (Pérez, 1995) y se refuerza cuando se habla con los demás sobre experiencias positivas (Páez *et al.*, 2008).

De manera que influye en lo que una persona siente y piensa sobre su vida y qué tan deseable puede ser ésta para los demás (Diener, 2009), En ese sentido, la felicidad también se caracteriza por ser atemporal, ocupa la vida o un periodo importante de ella; pensar que puede acabarse es confundirla con el placer o satisfacción breve y superficial de algo (Margot, 2007).

Si bien la felicidad tiene estrecha relación sobre la satisfacción de un individuo con su vida (Veenhoven, 1991), no es tan claro el papel que tiene respecto al grupo al que pertenece.

Si bien la felicidad tiene estrecha relación sobre la satisfacción de un individuo con su vida (Veenhoven, 1991), no es tan claro el papel que tiene respecto al grupo al que pertenece. La felicidad es importante para el desarrollo social. Según Veenhoven (1988), la condición política, social y económica de una nación incide en el nivel de felicidad de los ciudadanos. Aquellos habitantes que tienen experiencias colectivas de felicidad podrían hacer aportes

importantes al desarrollo y progreso de la sociedad, pues asumen una actitud política más participativa; se fortalece el núcleo familiar, lo que propicia estabilidad emocional en las personas y conlleva a la disminución del estrés y preservación de la salud para aumentar la expectativa de vida en una sociedad con más ciudadanos felices que aporten al desarrollo social (Veenhoven, 1988).

El concepto de felicidad permanece en construcción. A continuación, se presentan en la Tabla 1 algunas referencias y enfoques:

Tabla 1

Algunos conceptos y características de la felicidad

Conceptos	Autores
“Una persona feliz se caracteriza por ser joven, sana, bien educada, bien pagada, extrovertida, optimista, sin preocupaciones, religiosa, casada, con alta autoestima, modestas aspiraciones y con una amplia gama de inteligencia” (p. 294)	Wilson, 1967.
Felicidad es la satisfacción de un individuo con su propia vida, es una actitud positiva hacia la vida. Estos son componentes afectivos del bienestar. Un individuo feliz tiene mayor participación política, construye sociedad.	Veenhoven, 1991; Veenhoven, 1988.
La persona feliz es positiva, supera las dificultades, tiene relaciones sociales confidentes, es respetado, tiene buena condición física y de salud, vive en una sociedad económicamente desarrollada y goza de recursos para lograr sus objetivos.	Diener, <i>et al.</i> , 1999; Diener & Seligman, 2002.
Éxito en los dominios de la vida como el matrimonio, la amistad, los ingresos, el trabajo y la salud.	Lyubomirsky, King & Diener, 2005.
Adaptación y aceptación de la cotidianidad reflejada en la percepción e interpretación de la vida, toma de decisiones y resiliencia o superación de la adversidad.	Abbe, Tkach & Lyubomirsky, 2003; Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005.
En culturas colectivistas, los principales indicadores de felicidad son el bienestar grupal y familiar. Familias integradas, salud, trabajo y relaciones interpersonales conducen su felicidad.	Swami, Stieger, Voracek, Dressler, Eisma & Furnham, 2009.

Fuente: Elaboración propia basada en los autores referidos.

Así destaca que las definiciones son principalmente descriptivas, ya sea de consecuencias de la felicidad o de su caracterización. Se observa vinculación o equivalencia con otros temas como satisfacción (Veenhoven, 1991, 1988) o aceptación y adaptación (Abbe *et al.*, 2003; Lyubomirsky *et al.* 2005) o bienestar (Swami, *et al.*, 2009) en dominios específicos como: familia, trabajo, amistad o salud.

De acuerdo con los anteriores autores, las personas felices tienen características que los proveen de buena salud física y mental, inteligencia y buena condición física. También, características que se reflejan en sus actitudes y comportamientos, y se muestran resilientes, optimistas, espirituales, honorables, con autoestima alta; esto los conduce a tener niveles superiores de formación académica, trabajos dignos, decentes, estables y con buenos salarios, adecuadas relaciones interpersonales, relaciones sentimentales estables, son productivos, propositivos y útiles a la sociedad.

Dichas características tienen propiedades heredadas, como el funcionamiento del sistema neuroendocrino, que tiene relación con la percepción subjetiva de felicidad en cada persona, y el sistema inmunológico que determina el estado de salud de las personas (Gureev *et al.*, 2016), así como otras desarrolladas durante la historia de las personas, como la resiliencia (Egeland, *et al.*, 1993; Waugh *et al.*, 2008), y la inteligencia emocional (Bar-On, 2000; Goleman, 1995; Petrides & Furnham, 2001) en las que quienes nacen en entornos más felices tienen mejores condiciones para continuar siéndolo. Por lo anterior, es muy relevante comprender y fortalecer los aspectos involucrados con la felicidad en condiciones adversas.

Es así como, a partir de los conceptos y características dadas por los anteriores autores, en el presente estudio se retoman los elementos comunes propuestos por ellos y se construye un concepto más integral de la felicidad, por lo que se define como el estado psicológico predominante y capacidad de satisfacción que tiene una persona con su vida, en virtud de sus condiciones personales (heredadas y actitud-comportamiento) y condiciones del entorno;

determinada por la satisfacción de sus necesidades básicas, gozar de salud física y mental, empleo estable bien remunerado, con oportunidades para su desarrollo humano y obtención de logros, que preserve su salud física, mental y espiritual.

Específicamente en el ámbito laboral, también aplica la anterior definición, y agrega que el trabajo desarrollado por el empleado lo motive para su empoderamiento con la empresa donde trabaja, además de contar con apoyo social y familiar, trato digno y respetuoso, con libertad de elección, tiempo para el ocio y el aprendizaje, y con oportunidad para participar en la política y en la construcción de la sociedad, lo que le permite encontrarle sentido a su existencia.

Además de las conceptualizaciones teóricas mencionadas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) plantean que en la actualidad el ser humano busca los satisfactores que representan la buena vida, por lo que trasciende de las posesiones materiales y el dinero a la identificación de estar y sentirse cómodo, contento, satisfecho y feliz (Vásquez y Hervás, 2009).

La felicidad tiene diferencias entre personas y culturas. Es predominante en quienes tienen mentalidad positiva, vislumbran un mejor futuro y aunque pasen por episodios de infelicidad pronto regresan a su estado feliz; por el contrario, quienes tienen mentalidad negativa, a pesar de experimentar momentos de felicidad retornan a su común estado de infelicidad (Amozorrutia, 2011).

Los trabajadores felices son más exitosos y experimentan con mayor frecuencia emociones positivas como la alegría, satisfacción, entusiasmo e interés; ganan más dinero y las actividades que desempeñan son más productivas y útiles para la organización (Bohem & Lyubomirsky, 2008). Un trabajador feliz tiene una perspectiva multidimensional, caracterizada por un estado de ánimo predominantemente positivo (Sanín, 2017).

La felicidad en el trabajo se relaciona con la satisfacción hacia las actividades que se realizan y con la organización en general (Fisher, 2010). En una investigación hecha por Waal (2018), se encontró que la felicidad en el trabajo tiene relación con la actividad propia del puesto de trabajo y con la organización en general; por tanto, el trabajador parece enfocarse en la labor a favor de la organización, y en el cumplimiento de sus funciones específicas.

Para cerrar la idea, los trabajadores felices se caracterizan por tener una actitud que los conduce a encontrar la razón de ser de la vida y contribuyen con el desarrollo de la sociedad al asumir una posición política en su entorno. En el nivel individual, gozan de buena salud, empleo bien remunerado, relaciones sociales y afectivas estables; son positivos, resilientes, con alta capacidad de adaptación, decididos, y, en términos generales, gozan de buena vida al atribuirle mayor importancia a los aspectos mencionados.

Componentes de la felicidad

La felicidad suele concebirse como compuesta por diversos elementos que a continuación se abordarán.

La interacción entre componentes, como los rasgos genéticos, el contexto social y natural y las actitudes, más los comportamientos resultantes de esta interacción, conforman la felicidad de las personas. Diener diferencia dos componentes: *el afectivo*, relacionado con las emociones positivas y negativas, y *el cognitivo* relacionado con la satisfacción con la vida (Diener, 2009).

Acerca de la contribución relativa de los componentes de la felicidad está *la genética* (50%), las *circunstancias vitales* (10%), como el estado civil, nivel de escolaridad, nivel socioeconómico, y la *actividad deliberada* (40%), es decir, lo que decidimos hacer con nuestra vida (Lyubomirsky, 2012). Hallazgos basados en una muestra con gemelos en Estados Unidos refieren influencias genéticas en el trabajo; así, la felicidad laboral dependerá de la persona y el entorno (Li *et al.*, 2016). La herencia se asocia con los niveles de felicidad, bienestar y salud,

estimada en el nivel personal en 30 a 50%, resultado de estudio con gemelos (Gureev *et al.*, 2016).

En línea con Lyubomirsky, Fisher afirma que toda persona está predispuesta a ciertos niveles de felicidad e infelicidad, y que está determinada por influencia del entorno, predisposición individual a ser feliz, interacción de la persona con el entorno y el hecho de tener comportamientos conscientes y planificados para generar felicidad (Fisher, 2010).

La felicidad se compone de emociones positivas; se mide con mayor precisión de acuerdo con la frecuencia de los eventos positivos, más que con su porque las personas recuerdan con mayor precisión qué tanto han tenido experiencias felices, que la intensidad con que las han vivido (Diener, 2009; Velasco-Matus *et al.*, 2016).

Por su parte Ramírez-Gañan, Orozco-Quintero y Garzón-Castrillón (2020), plantean que la felicidad laboral tiene dos componentes básicos, componentes del individuo (la genética, actitud frente a la vida, concientización y potencialización de sus talentos innatos) y componentes del entorno, relacionados con las situaciones o contexto laboral. Así, la felicidad en el trabajo se logra mediante la interacción consciente y comprometida entre la persona y el contexto laboral (Ramírez-Gañan *et al.*, 2019).

De lo dicho anteriormente, se desprende que los elementos esenciales de la felicidad, están relacionados con los componentes del individuo como la genética. Estos componentes le predisponen a los niveles de felicidad e infelicidad que experimenta. Sin embargo, están en interacción con otros componentes como la vida que lleva y las decisiones que toma, además, del entorno en el que se desenvuelve. Por lo que la felicidad laboral estará dada por los componentes del individuo y los componentes del entorno.

Perspectivas de la felicidad

Perspectivas culturales

La felicidad varía entre las personas, según sus valores (intrínsecos y extrínsecos), y entre culturas. Para la cultura oriental colectivista, la felicidad se relaciona con la pertenencia armónica a un grupo social y la construcción de relaciones, mientras que en la cultura occidental, más individualista, la felicidad se favorece con el autocontrol y el desarrollo del potencial individual (Lu *et al.*, 2001).

De acuerdo con el *World Happiness Report (2022)*, en el que se muestra los resultados de las encuestas de *Gallup World Poll* de 2019-2021, Finlandia es el país con mejores índices de felicidad en el mundo, así como Dinamarca, Islandia, Suiza y Países Bajos. Estos países tienen altas puntuaciones en aspectos que favorecen el bienestar, como los ingresos, el apoyo social, la esperanza de vida saludable, libertad, confianza y generosidad (Helliwell *et al.*, 2022). Al indagar por los niveles de felicidad, en los migrantes radicados en estos países, se encontró que refieren niveles similares al de los nativos, debido a la calidad de vida y tejido social de donde se radican, por lo que superan la creencia de que la principal motivación para migrar son los ingresos económicos más altos (Helliwell *et al.*, 2018).

Los migrantes valoran su felicidad más allá de lo establecido por sus raíces culturales, por lo que dan mayor importancia a las medidas de progreso establecidas por las acciones gubernamentales e institucionales del país destino. Los migrantes terminan acogiendo la cultura de ese país, y cuando provienen de países con niveles de vida inferiores terminan valorando su propia felicidad casi igual al valor referido por los nativos (Helliwell *et al.*, 2019), lo que, además, tiene estrecha relación con el nivel de aceptación que reciben por parte del país de llegada (Esipova *et al.*, 2018).

La felicidad de las personas varía entre países e incluso entre personas de una misma nacionalidad, según sus aspectos demográficos. Entre las culturas orientales y occidentales la

satisfacción individual con la vida es el aspecto más variable, mientras que la felicidad familiar es menos variable o más estable culturalmente, lo que hace del bienestar familiar un aspecto universalmente importante (Krys *et al.*, 2019).

Para los adolescentes de Filipinas, la felicidad se relaciona con buenos resultados académicos, satisfacción de necesidades materiales y psicosociales, pertenencia a un grupo, logros personales, independencia y fe en Dios (Datu & Mateo, 2012). Otros predictores de felicidad son las actividades culturales y de ocio social, así como la televisión y la música (Reyes, 2016).

Entre las comunidades europeas-americanas y de Asia Oriental, se encuentran interpretaciones diferentes del bienestar debido al tipo de cultura y por la concepción del yo que tienen en cada una de ellas. Los euroamericanos hacen énfasis en la independencia del individuo con emociones sociales, como orgullo e ira, mientras que en contextos asiáticos enfatizan en la interdependencia con sentimientos amistosos y culpa. No obstante, el yo se construye paralelo a la cimentación de las relaciones sociales (Kitayama *et al.*, 2006).

Para la cultura europea y estadounidense, la autoestima, autoeficacia y optimismo tienen más relación con la búsqueda de su propia felicidad. Su autoconstrucción es independiente y persiguen metas hedónicas, en contraste con los asiáticos, cuyo bienestar tiene un carácter interrelacional con los demás, autocrítico y basado en la disciplina, así como en la armonía interpersonal y social, por lo que tienen en cuenta las metas de los demás para proyectar sus propias metas, tienen autoconstrucción interdependiente (INT) y persiguen metas sociales. La autoconstrucción interdependiente tiene el potencial de aumentar el bienestar subjetivo socialmente integrado (SSWB) cuando está mediado por objetivos sociales (Yamaguchi & Min-Sun, 2015).

La Organización Gallup midió el bienestar subjetivo en 450,000 habitantes de Estados Unidos. Uno de sus objetivos fue verificar si el dinero *compra* la felicidad. Para ello, identificaron

la frecuencia e intensidad del bienestar emocional cotidiano (alegría, estrés, tristeza, ira y afecto), y el nivel de satisfacción con la vida. Encontraron que los ingresos altos impactan la satisfacción con la vida, más no la felicidad ni el bienestar emocional (Kahneman & Deaton, 2010).

Autores como Veenhoven y organismos como la OCDE, de acuerdo con sus investigaciones, han tratado de clasificar los países según su bienestar subjetivo. La medida más común ha sido mediante preguntas sobre el nivel general de felicidad con la vida y el método de reconstrucción del tiempo (DRM) de Kahneman, pues se puede combinar para generar indicadores de bienestar subjetivo. No obstante, se debe tener precaución con la medición estandarizada de felicidad en los países, por las diferencias culturales y los rasgos de personalidad que inciden en la valoración de lo que es gratificante o no para las personas (Krueger *et al.*, 2009).

Otra línea explicativa denota el tipo de objetivos y valores como intrínsecos (enfocados en sí mismos) y extrínsecos (enfocados en los demás) que tienen poca variación en las culturas. Esta línea explicativa enuncia que aquellas personas que priorizan los objetivos y valores intrínsecos experimentan más felicidad que las personas que dan mayor importancia a los objetivos y valores extrínsecos (Guillen & Kasser, 2015).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la felicidad de las personas tiene connotaciones particulares según su cultura, ya sea en culturas orientales colectivistas u occidentales más individualistas, los valores intrínsecos y extrínsecos identificados guardan cierta similitud, lo que varía es el nivel jerárquico e importancia que se les asigna en una y otra cultura, mientras que el bienestar familiar es un valor importante en el nivel global.

Perspectivas según instituciones de orden mundial

El tema de la felicidad tiene representaciones diferentes en el mundo y, por ser de interés mundial, ha sido retomado por organismos como la ONU. A partir de 2012, realiza anualmente el informe de felicidad mundial, en el que aborda distintos aspectos intrínsecos (personales) y

extrínsecos (sociales, gubernamentales y laborales) que afectan la felicidad de las personas en el mundo.

Conservando estos aspectos, en el informe de felicidad mundial correspondiente al año 2019, se trató tres grupos específicos de factores que han sido abordados por diferentes autores en el mismo informe. El primer factor son los vínculos entre calidad del gobierno (Helliwell *et al.*, 2019) y la participación en las elecciones y su relación con la felicidad (Ward, 2019). El segundo factor es el comportamiento prosocial y la generosidad para crear comunidades felices donde vivir (Aknin *et al.*, 2019). El último factor tiene que ver con los cambios en la tecnología de la información (Twenge, 2019), uso de big data (Ballet & Frijters, 2019), así como la adicción en el uso de tecnologías (Sachs, 2019), lo que ha traído cambios en la comunicación y las relaciones interpersonales.

De acuerdo con estos informes de la ONU, factores extrínsecos como el salario, estatus y el poder no determinan la felicidad tanto como la trascendencia o espiritualidad, las relaciones sociales y el tiempo con la familia.

Además del ámbito psicológico, social y personal, el estudio de la felicidad también se enfoca desde la perspectiva económica para analizar aspectos macropolíticos y socioeconómicos (Vera *et al.*, 2011).

La OCDE, de acuerdo con el índice para una vida mejor (BLI, por sus siglas en inglés), plantea que la felicidad se alcanza a partir de tener salud y un buen empleo (OCDE, 2016). Tanto la ONU como la OCDE contemplan el salario y el empleo como factores que impactan la felicidad de las personas, al mismo tiempo la OMS, de acuerdo con *Health and happiness: cross-sectional household surveys in Finland, Poland and Spain* (Miret *et al.*, 2014), informa que la salud está relacionada con el bienestar-felicidad, y éste con elementos como tener buen trabajo.

Adicionalmente, la OMS en el boletín número 93 de 2015, reporta que en el nivel mundial la felicidad se empieza a considerar como política de Estado. Bután es el primer país en

adoptarlo, y priorizó el bienestar para la formulación de políticas públicas, en las que se reconoce el medio ambiente, los determinantes sociales y el buen gobierno, como medidas de progreso más inclusivas que los indicadores económicos tradicionales, como el producto interno bruto (Sithey *et al.*, 2015).

Los avances en la salud pública también han sido factor de impacto en la felicidad en Bután. Acciones como la eliminación de la lepra en 1997, erradicación del trastorno por carencia de yodo en 2003, disminución de 12,591 casos de malaria en 1999 a 972 casos en 2009, inmunización infantil en 1991 y el hecho de ser pioneros mundiales en la prohibición de venta de tabaco en 2004, han elevado los niveles de salud pública en Bután, lo que es un factor de impacto en la felicidad de este país (Tobgay *et al.*, 2011).

Respecto del trabajo, la OMS ha identificado riesgos para la salud como consecuencia de la “interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se les ofrece para realizar su trabajo” (*World Health Organization*, 2019, p. 1).

Como resultado de esta situación, la OMS incluyó en la Clasificación Internacional de las Enfermedades, versión 11 (CIE11), el síndrome de desgaste ocupacional (QD85) definido como el estrés crónico en el lugar de trabajo, caracterizado por la disminución del rendimiento laboral, agotamiento, sentimientos negativos y desconcentración en el trabajo (*World Health Organization*, 2019).

De acuerdo con estos organismos, la felicidad de las personas en el nivel mundial se ve afectada por el trabajo y el nivel de satisfacción que se tenga con éste.

Evaluación de la felicidad

En el nivel mundial, el primer país en medir la felicidad fue Bután. Bajo el reinado de Jigme Singye Wangchuck, en 1972, se creó el Indicador de Felicidad Nacional Bruta (FNB), con el objeto de

medir la calidad de vida de sus habitantes de una manera más cualitativa integrando el desarrollo material con el desarrollo espiritual, para que la medición no se basara exclusivamente en criterios económicos como los del Producto Interno Bruto (PIB). El FNB evalúa el desarrollo socioeconómico sostenible y equitativo, preservación y promoción de la cultura, conservación del medio ambiente y el buen gobierno.

Tomando como base las 180 preguntas del FNB se clasifican 9 factores: Bienestar psicológico, Educación, Salud, Nivel de vida, Gobierno, Vitalidad de la Comunidad, Uso del tiempo, Cultura y Diversidad medioambiental (Sachs, 2012).

Estas métricas han sido retomadas por varios índices internacionales incluyendo el índice de competitividad del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), que divide sus componentes en dos: Bloque uno (tradicional): Salud, Educación, Diversidad ambiental, Nivel de vida, Gobernanza. Bloque dos (innovador): Bienestar psicológico, Uso del tiempo, Vitalidad comunitaria y Cultura (Gallegos, 2010).

En 2006, The New Economics Foundation (NEF), que toma en cuenta Informes de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, y mediante el indicador *The Happy Planet Index* (HPI), evalúa la felicidad en el nivel mundial de acuerdo con el bienestar humano y el impacto ambiental. Este indicador otorga puntajes altos a los países con menor huella ecológica, incluyendo así la sostenibilidad como factor de felicidad además del PIB. Asimismo, el *Human Development Index* (HDI), creado por Amartya Sen Premio Nobel de Economía (1998), tiene un valor estadístico que se obtiene según 3 dimensiones: la esperanza de vida al nacer, educación o adquisición de conocimientos según el promedio de años de escolaridad de adultos de 25 años o más, por los años esperados de escolaridad de los niños e ingreso per cápita conducente en un nivel de vida digno (Sagar & Najam, 1998).

La prestigiosa empresa *Gallup World Poll* realiza análisis estadísticos sobre evaluaciones de la vida en la Encuesta Mundial Gallup, e identifica el bienestar de las personas en el mundo,

qué tan satisfechos están con su vida, cómo se sienten, cómo son sus experiencias emocionales cotidianas, como la ira, el disfrute y el estrés. Con estos datos, se logra identificar tendencias de bienestar en las naciones, por lo que la felicidad es un indicador para el desarrollo económico y social de los países (Gallup World Poll, 2020). Estos datos estadísticos proporcionan anualmente la base para el *World Happiness Report*, presentado por la ONU entre 2012 y 2023, cada año consecutivamente (Helliwell *et al.*, 2020).

Por su parte, la *World Values Survey*, aplicada desde 1981, ha medido el bienestar subjetivo, encontrando que el desarrollo económico, el ejercicio democrático y la tolerancia al cambio de los valores sociales conducen a que las personas perciban mayor libertad, lo que les hace más felices (World Values Survey, 2018)

Otra medición importante de la felicidad es la realizada por *The World Happiness Report* (encuesta realizada por la ONU, mencionada en la página 29 de este documento), que, en colaboración con investigadores, universidades, empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas de diferentes países, ha registrado datos que dan cuenta del estado de la felicidad global entre los años 2012 y 2023.

En la primera versión, en el 2012, se reportó el estado de la felicidad mundial cuyos datos se retomaron de la Encuesta Mundial Gallup (GWP), Encuesta Mundial de Valores (WVS), Encuesta Europea de Valores (EVS) y Encuesta Social Europea (ESS); se identificó los niveles de bienestar subjetivo, afecto positivo y afecto negativo. Además, se identificó factores externos y personales que conducen a la felicidad y a la infelicidad. Los factores externos fueron: ingresos, trabajo, comunidad y gobierno, valores y religión. Los factores personales fueron: salud mental y física, experiencia familiar, educación, género y edad. Datos de gran importancia para la formulación de políticas económicas y sociales (Helliwell *et al.*, 2020).

En la segunda versión, del año 2013, de acuerdo con los datos reportados se fortalece la idea de considerar el bienestar como un componente fundamental para el desarrollo económico

y social de las naciones, así como un objetivo de la política (Helliwell *et al.*, 2013). En la tercera versión, publicada en 2015, los conceptos de felicidad y bienestar aportan en el avance hacia el desarrollo sostenible para que la sociedad armonice los objetivos económicos y sociales con los ambientales. La incorporación de indicadores de bienestar subjetivo y de afecto positivo contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Helliwell *et al.*, 2015).

En la versión de 2016, el *World Happiness Report*, se registra el interés mundial por emplear indicadores de felicidad y bienestar subjetivo para medir el desarrollo humano y se contempla la medición de la desigualdad y su impacto en el bienestar mundial; asimismo, se argumenta que en las sociedades con menor desigualdad las personas son más felices (Helliwell *et al.*, 2016), mientras que en la quinta versión, de 2017, los países más felices deben su resultado principalmente a factores sociales. La evaluación se continúa basando en los seis factores: ingresos, esperanza de vida saludable, tener a alguien con quien contar en momentos de problemas, generosidad, libertad y confianza. En los países más ricos, la felicidad tiene más relación con la salud física y mental y las relaciones personales, mientras que en los países más pobres las diferencias de ingresos son más importantes al valorar la felicidad, por lo que el desempleo y la calidad del trabajo pueden causar grandes variaciones en la felicidad (Helliwell *et al.*, 2017).

Como se menciona en la página 18, en el reporte de 2018, se aborda la medición de la felicidad y el impacto de la migración entre países y dentro de un mismo país, donde factores como la acogida por el migrante y el efecto huella basado en la felicidad del país de origen inciden en la valoración de la felicidad, que se soporta en los seis factores establecidos, lo que muestra la importancia que los latinos otorgan a la familia como factor de valoración de la felicidad (Helliwell *et al.*, 2018). En el reporte de 2019, la felicidad se evalúa desde un enfoque en las tecnologías de la información, las normas sociales y comportamientos prosociales, los conflictos y las políticas gubernamentales que han impulsado esos cambios (Helliwell *et al.*, 2019).

En el reporte 2020, se abarcan las temáticas tratadas en los siete reportes anteriores, por lo que se observa los seis factores para la medición de la felicidad en el mundo (ingresos, esperanza de vida saludable, tener a alguien con quien contar en momentos de problemas, generosidad, libertad y confianza) (Helliwell *et al.*, 2020).

En la versión de 2021, el enfoque del reporte se centró en los efectos del Covid-19, principalmente en identificar su impacto en la calidad de vida de las personas y, segundo, en describir la respuesta de los gobiernos en el nivel mundial para afrontar la pandemia. El capítulo 7 está enfocado en Trabajo y bienestar durante el Covid-19: Impacto, desigualdades, resiliencia y el futuro del trabajo.

Se aborda desde cinco secciones. En la primera, se trata los cambios mundiales en el empleo, las horas de dedicación y sus implicaciones para el bienestar. Considerada la mayor crisis económica en una generación, donde la oferta laboral disminuyó en un 50% en 2020. La OIT reportó disminución en las horas laborales en 17.3% en el nivel mundial, reflejado en 8.3% menos ingresos laborales, especialmente en los países con ingresos medio-bajos, respecto de los países con ingresos medio-altos. Los jóvenes poco calificados y las mujeres tuvieron la mayor reducción de horas de trabajo, pérdida del empleo y menos alivios del gobierno, aumentando los niveles insatisfacción laboral.

La sección dos aborda el desempleo, y la sección tres revisa el bienestar de los empleados. Al respecto, se destaca que en promedio la satisfacción con la vida de los desempleados es de 5.2 en una escala de 0 a 10, mientras que la de los empleados es de 6.4. Cabe anotar que perder el empleo en la pandemia generó menos vergüenza social que en otro momento, pues fue un hecho común, y afectó menos a las mujeres la vergüenza social por la pérdida del empleo. La situación laboral fue uno de los predictores más importantes del bienestar subjetivo durante la crisis de COVID-19 en todos los países. El trabajo remoto aumentó la carga de trabajo, desencadenando mayor estrés laboral; no obstante, esta modalidad laboral puede

traer cambios en las condiciones y cultura laboral como flexibilidad en los horarios y trabajo remoto con alto cumplimiento de metas.

En la sección cuatro, se trata los aspectos de la resiliencia de los trabajadores. En ese contexto, aquellos que conservaban sus trabajos sin disminución de los ingresos y tenían hijos o una red social de apoyo lograron conservar niveles altos de satisfacción con la vida.

Finalmente, en la sección cinco se analiza cómo los cambios laborales pueden incidir en el futuro del trabajo, como los beneficios de trabajar desde casa; también, se vislumbra que algunos trabajadores buscarán empleos más significativos, otros buscarán mejores ingresos y seguridad laboral. No obstante, algunas empresas tienen en cuenta la posibilidad de trabajar desde casa, a domicilio y eliminar las sedes físicas, lo que podría llevar al detrimento de la construcción de interacciones sociales compartidas en los equipos de trabajo, las que favorecen el capital social e intelectual, así como la gestión del conocimiento en las organizaciones (Helliwell *et al.*, 2021).

En la actual versión del informe, se abordan los impactos del Covid-19 en la felicidad. Destacan los resultados como el aumento en el apoyo social y ayuda mutua entre las personas relacionadas con la confianza y la benevolencia, así como las bases biológicas de la felicidad (Helliwell *et al.*, 2022).

Con el *World Happiness Report*, a lo largo de 10 años, se ha medido el bienestar subjetivo, el afecto positivo y afecto negativo, basados en seis factores, clasificadas como factores personales y factores externos analizados desde diferentes contextos o enfoques temáticos por año, como: el desarrollo sostenible, la desigualdad, migración y tecnologías de la información, entre otros, con el fin de que estos valores (además del PIB) sean tenidos en cuenta por los gobiernos para la formulación de políticas sociales y económicas que conduzcan al bienestar de las poblaciones mundiales.

En la misma línea de la medición de la felicidad, entre 2007 y 2009, se aplicó en Corea del Sur, en el nivel nacional, la encuesta Social General de Corea (KGSS), adaptada de la Encuesta Social General (GSS) aplicada en Estados Unidos. Además de datos sociodemográficos, se preguntó por la felicidad. El 66% de los encuestados reportó estar felices; del total de encuestados, 50.7% otorgó a la salud la mayor importancia para ser felices; 31.8% a su relación con los familiares, amigos o vecinos; 13.7% a los logros extrínsecos como el dinero, poder, éxito, trabajo y ocio, y 3.8% a la religión. Durante los tres años que se aplicó la encuesta, los porcentajes de quienes priorizaron los logros extrínsecos fueron consistentemente bajos en relación con quienes priorizaron los logros intrínsecos (Lee & Kawachi, 2019).

En el nivel mundial, se ha adaptado y aplicado la Escala de Felicidad subjetiva, escala original de Lyubomirsky y Lepper, validada en estudios rusos y estadounidenses. Mide de manera general la percepción de felicidad subjetiva, al tiempo que evalúa más que emociones positivas y negativas, el bienestar psicológico (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

Se ha adaptado a un estudio con 300 personas de la población general en Santiago de Chile y en un segundo estudio con 779 personas entre adolescentes, estudiantes universitarios y adultos de la misma ciudad, donde se analizaron sus propiedades psicométricas en adolescentes, universitarios y población general. Se encontró consistencia interna en la escala para medición de la felicidad, lo que la hace confiable para estudiar la felicidad subjetiva.

Se encontró poca variabilidad de resultados de los niveles de felicidad entre hombres y mujeres, así como alta relación entre el nivel socioeconómico y la felicidad, pues los niveles socioeconómicos más altos reportaban personas más felices. Respecto de la edad de los niveles más altos de felicidad, se presentaba en personas menores de 20 años y mayores de 50 años. No se encontró relación entre el nivel educativo y la felicidad, pero en teoría el estudio mostró que las personas altamente capacitadas en países menos desarrollados se sienten menos felices

que las personas con su mismo nivel de formación en países con mayor nivel socioeconómico (Vera, *et al.*, 2011; Vera-Villarroel *et al.*, 2012).

En la ciudad de Córdoba Argentina, se aplicó la Escala de Felicidad Subjetiva en jóvenes y adultos; hubo resultados similares al caso chileno y en coherencia con los resultados originales de Lyubomirsky y Lepper; además, se concluyó su convergencia en sectores como la economía y la salud, así como con factores como la autoestima, el optimismo y la extraversión (Ortiz *et al.*, 2013).

En Estados Unidos la Organización Gallup y la Corporación Healthways midieron el bienestar subjetivo desde la evaluación de la vida y el bienestar emocional. Para la evaluación del primer aspecto, usaron Cantril's Self-Anchoring Scale (the ladder); el encuestado imaginaba una escalera con pasos numerados de 0 a 10, ubicando la peor vida posible (0) y la mejor vida posible (10). Para el segundo aspecto, usaron preguntas sobre sentimientos y emociones vividos en el pasado reciente. Los hallazgos indicaron la importancia de reducir el sufrimiento como un objetivo político, sin embargo es un tema que amerita mayor investigación y discusión (Kahneman & Deaton, 2010).

De acuerdo con Gallup Internacional (2018), en el estudio realizado en 2017, Latinoamérica es el continente más feliz del mundo. En el listado de los 10 países más felices, reporta a las Islas Fiji en el primer lugar, mientras que Colombia se ubica después de estas islas (Gallup International Association, 2017). En Latinoamérica, pese a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de pobreza, corrupción, delincuencia y violencia, factores como las relaciones interpersonales y las relaciones familiares sólidas contribuyen principalmente a la felicidad de los latinoamericanos, sin dejar de lado la importancia de los ingresos (Rojas, 2018).

En un estudio comparativo entre el uso del tiempo y el bienestar subjetivo entre Francia y Estados Unidos, se tomó como muestra 810 mujeres de Columbus (Ohio) y 820 mujeres en Rennes (Francia), con edad entre los 18 y 68 años, contactadas aleatoriamente por teléfono e

invitadas a participar en la investigación. Se analizó su bienestar subjetivo, desde la satisfacción con la vida y el uso del tiempo mediante el DRM. Los datos del DRM se usaron para calcular el índice U (que mide el porcentaje de tiempo que una persona pasa en condición desagradable o emoción negativa), los resultados fueron similares en ambos países; sin embargo, las mujeres francesas reportan menos estados desagradables, lo que las hace más felices (Krueger *et al.*, 2009).

Los estudios presentados sobre medición de la felicidad muestran resultados importantes. En oriente, los logros intrínsecos tuvieron resultados más consistentes que los logros extrínsecos, mientras que en occidente el bienestar psicológico, el nivel socioeconómico, el uso del tiempo y las experiencias de disfrute inciden en la valoración de la felicidad, además el bienestar y la satisfacción laboral junto con el clima organizacional posibilitan medir la felicidad de los trabajadores.

Cabe resaltar que los instrumentos mencionados anteriormente hacen una valoración de la felicidad en términos del bienestar subjetivo al medir de forma general la percepción que tienen las personas sobre su felicidad subjetiva en los distintos desempeños de la vida, por lo que no hay registros de una medición directa de la felicidad en el trabajo en el contexto latinoamericano, específicamente en el sector textil de la confección.

Adicionalmente, la felicidad se ha medido con instrumentos diseñados para medir la satisfacción y/o el bienestar, sin tener un carácter diferencial entre los tres conceptos, pese a que la felicidad es considerada un concepto mayor que la percepción de bienestar o ausencia de malestar (Diener, 1984), pues los autores consideran que es un estado psicológico por el cual la persona tiene la elección, opción o capacidad para cultivar hábitos positivos y optimistas que le permiten trabajar con mentalidad positiva, creativa y comprometida, lo que conduce a condiciones que favorecen el dominio de las experiencias de felicidad, incluyendo su capacidad de recuperación, contribución, productividad y participación en actividades gratificantes.

Una persona feliz en su trabajo experimenta gran satisfacción con la labor que desempeña, disfruta su rol laboral y le encuentra sentido a la vida, de modo que conserva el interés por lo que hace. Los gerentes que implementan la felicidad (Abbe, *et al.*, 2003; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Chancellor *et al.*, 2012; Diener, 1984a, 2009b; Diener *et al.*, 1985a, 1999b, 2002c, 2018d; Engert *et al.*, 2014; Fisher, 2010a, 2014b; Goleman, 1995; Layous *et al.*, 2013; Lyubomirsky, 2012; Lyubomirsky *et al.*, 1999a, 2005b, 2005c, Schnall *et al.*, 2008; Seligman, 2006; Smith *et al.*, 2013; Taylor *et al.*, 2012; Veenhoven, 1991) en el trabajo como un aspecto a atender logran conservar un equipo motivado, bajo un clima organizacional positivo que transmite confianza a los colaboradores, reduce el absentismo, la rotación y genera relaciones armoniosas en términos de flexibilidad y autoridad entre los directivos y su equipo de trabajo, así como bienestar y satisfacción laboral que conducen al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

A pesar de que el concepto de felicidad laboral no tiene una definición aceptada ampliamente, y en el nivel mundial se han implementado diversas pruebas para su medición, se ha encontrado en términos generales que la felicidad en el trabajo depende en gran medida del modelo gerencial, las características de la organización, el cargo y sus funciones, por lo que la felicidad contribuye con el desarrollo personal y grupal de los trabajadores que incide de manera directa en beneficios organizacionales. De manera que el bienestar de los trabajadores es clave en la comprensión de la felicidad laboral.

Capítulo 2. Bienestar Laboral

El bienestar laboral, en cumplimiento con la ley laboral colombiana, es un compromiso que deben tener las organizaciones con sus trabajadores para propiciarles calidad de vida en el trabajo. Por esto, es posible considerar que toda organización formal cumple con ello. Debido a lo anterior, es necesario identificar las generalidades del bienestar laboral y su relación con la felicidad laboral. En este capítulo se revisa sus antecedentes históricos, características, componentes, perspectivas y evaluación.

Marco histórico del bienestar laboral

Uno de los puntos de partida para estudiar el bienestar es el concepto de justicia tratado por los filósofos griegos. Sócrates, Platón y Aristóteles definen la justicia como ayudar a los amigos y perjudicar a los enemigos. No obstante, Sócrates estudia la justicia desde el equilibrio entre el apetito, la pasión y la razón, para lo que constituye la ciudad utópica de *Kallipolis*, y propone que la justicia se alcanza cuando hay balance entre la ciudad o el Estado, y para conservar su idea de Estado se vale de la educación basada en las virtudes de la prudencia, fortaleza, templanza y justicia, asociando la justicia con la armonía social (Murillo-Torrecilla y Hernández-Castilla, 2011).

Aristóteles, basado en Platón, trata el concepto de justicia y sus componentes en la *Ética a Nicómaco*; plantea la justicia distributiva, es decir, dar a cada uno lo que le corresponde, de acuerdo con sus méritos individuales, contribución a la sociedad y sus necesidades. Este balance conduce a la justicia social (Aristóteles trad. en 2001). Por otra parte, Tomás de Aquino aborda la justicia como una ley natural en la que el hombre le otorga a cada quien lo que le es suyo. En este caso, la justicia es una virtud que dirige las acciones humanas hacia el bien común.

Así, justicia distributiva es dar a cada persona lo que le corresponde, cada uno debe recibir de manera justa y equitativa, y para calcular lo que se le debe a cada uno se aplican los

criterios de mérito (recompensa de acuerdo con el esfuerzo y capacidad), de necesidad (de acuerdo con lo requerido para sobrevivir). No obstante, en condiciones de igualdad es justo aplicar el criterio de equidad o mérito, pero en condiciones de desigualdad se le da prioridad a la necesidad por encima del mérito (Prilleltensky, 2011). En el contexto latinoamericano, es latente la desigualdad; sin embargo, se privilegia el mérito antes que la necesidad.

El estudio de la justicia se relaciona con aspectos objetivos y subjetivos que se reflejan en el bienestar de las personas, las organizaciones y las sociedades, por ejemplo el reconocimiento laboral y la motivación son aspectos subjetivos del bienestar, mientras que un ascenso laboral y compensaciones son aspectos objetivos del bienestar.

Este carácter de objetividad y subjetividad conducen a la justicia social relacionada más directamente con el bienestar visto desde la distribución, reconocimiento y participación para una vida digna con beneficios económicos y sociales. La justicia social se desarrolla en el marco de la Revolución Industrial debido al conflicto obrero como resultado del maquinismo y la sociedad industrial con profundas injusticias económicas (Murillo-Torrecilla y Hernández-Castilla, 2011).

En el siglo XIX, se introduce el estudio del bienestar desde un enfoque de asistencia social. En América Latina, los sistemas de seguridad social fueron impulsados por el Estado, que en respuesta al crecimiento económico y la industrialización buscaron mejorar la calidad de vida de sus habitantes mediante regímenes redistributivos. Se dio lugar a tres tipos de bienestar: seguros sociales (de desempleo, enfermedad, salud, accidentes y maternidad), seguros de asistencia social (alimentación, salud) y subvenciones sociales (subsidios familiares, educación, vivienda).

Después de la crisis de los ochenta, el Estado transformó la manera de proveer bienestar hacia la implantación de la protección social, con participación estatal más restringida, donde la condición de ser trabajador era requisito para acceder a los derechos y beneficios como base de las políticas redistributivas del Estado (Arriagada, 2007).

Los estudios sobre el bienestar laboral de Hoppock, en 1935, fueron pioneros; su aporte contribuyó a posibilitar una interpretación distinta de la relación entre la labor y la persona que la ejecuta. Elementos comunes, como salario, motivación, desempeño, percepciones, reconocimiento, conductas, actitudes afectivas y cognitivas, así como el mejoramiento de la salud, hacen parte del bienestar, con indicadores como la satisfacción laboral y la felicidad (Mérida *et al.*, 2019).

Después de la Segunda Guerra Mundial, alrededor de los años sesenta, el concepto trasciende a la calidad de vida laboral (Calderón *et al.*, 2003). Desde esta perspectiva Diener (1984) plantea que la calidad de vida se relaciona con el nivel de bienestar y la evaluación subjetiva que hacen las personas sobre sus condiciones de vida, tomando como referente sus aspectos afectivos y emocionales (positivos y negativos) y aspectos cognitivos. No obstante, les dan preponderancia a los estados psicológicos positivos y evitan los estados negativos (Diener, 1984).

Por lo anterior, la calidad de vida y las condiciones psicológicas y sociales en el trabajo se conocen como bienestar laboral. Tanto el lugar de trabajo, como las relaciones laborales, tienen incidencia en el desarrollo profesional y en el bienestar que el trabajador percibe (Dik *et al.*, 2019). Este bienestar se refleja en la vida general de la persona, y, de acuerdo con la evolución histórica de este concepto, los gobiernos y directivos empresariales han implementado sistemas de seguridad para favorecer las condiciones psicológicas, físicas, económicas y sociales de los trabajadores, con el objeto de motivarlos para proveer calidad de vida y satisfacción laboral.

Características del bienestar laboral

En términos generales bienestar es un estado positivo o de prosperidad para las personas y las culturas, el cual se genera a partir de la resolución equilibrada y simultánea de las necesidades

de los individuos y del espacio en el que interactúan (Prilleltensky, 2011). Estas necesidades pueden ser objetivas, es decir, materiales y físicas para sobrevivir como los alimentos, vivienda y vestido; o subjetivas como las necesidades relacionadas con aspectos psicológicos y emocionales (Diener *et al.*, 2009; Veenhoven, 1991). El bienestar, además, de tener relación con los seres y sus interacciones, tiene que ver con las comunidades y las organizaciones (Prilleltensky, 2011).

Diener (2008) plantea que el bienestar en el trabajo hace alusión al predominio de sentimientos positivos sobre sentimientos negativos, por lo que es probable que las personas usen estrategias de afrontamiento para que prevalezcan los sentimientos positivos. Sin embargo, la sensación de bienestar no es fija, pues se afecta por condiciones individuales y condiciones del contexto (Joo & Lee, 2017).

Para Weziak-Bialowolska y otros (2020), el bienestar es la suma de pequeños placeres, por lo que cada persona de manera particular vivencia las cosas como positivas o negativas al ubicar el bienestar como disposicional. Al estudiar el bienestar de los trabajadores, lo evalúa desde las condiciones físicas y psicosociales, seguridad y salud laboral, carga, autonomía y recursos, conflictos laborales y familiares. Agregan que la medición del bienestar en el trabajo puede arrojar diferentes resultados por la variedad de características y perfiles profesionales, y los diferentes contextos geográficos y socioculturales.

Una de las características individuales del trabajador que incide en la percepción del bienestar laboral es la autoeficacia o capacidad para enfrentar los factores estresantes que afectan la vida. De acuerdo con investigaciones de Kumar y otros, en empresas manufactureras de la India, se encuentra evidencia científica de que la autoeficacia es un antecedente de la resiliencia, y juntas inciden positivamente en el bienestar (Kumar *et al.*, 2020). Al respecto, Richardson (2002) plantea que la resiliencia es otra característica del trabajador, que actúa como mecanismo psicológico mediador entre la autoeficacia y el bienestar en el trabajo, por lo que

estas dos características favorecen el desarrollo del bienestar laboral de los empleados; así, los empleados son más participativos y resilientes frente a situaciones desfavorables en el trabajo, superando el estrés y mejorando la percepción de bienestar y de la organización en general (Kumar *et al.*, 2020).

Diener y Veenhoven definen el bienestar como el valor cognitivo y afectivo que cada persona le otorga a su vida (Diener, 2009; Veenhoven, 1988). Por su parte, Kahneman (2010) aborda el bienestar desde la vivencia y recuerdo de afectos momentáneos a lo que denomina el bienestar valorado y los recuerdos de los sentimientos y emociones vividas recientemente, a lo que llama el bienestar experimentado.

La valoración que las personas hacen de su nivel de bienestar general y bienestar laboral está dado por la evaluación cognitiva y afectiva que hacen de sus condiciones objetivas o materiales y subjetivas o psicológicas y emocionales. También tiene relación con el entorno comunitario y organizacional, por lo que la evaluación positiva o negativa que realiza una persona sobre su bienestar vivido y recordado depende del equilibrio entre la satisfacción de las necesidades en el nivel individual, relacionales, organizacionales y comunitarias que le conduzcan a la calidad de vida, por lo que son las personas resilientes aquellas con mayor capacidad para valorar positivamente su bienestar.

Componentes del bienestar

El bienestar subjetivo contiene componentes hedónicos, relacionados con mayor ánimo positivo, menor ánimo negativo y satisfacción con los dominios de la vida, entre ellos el trabajo y el ocio, desde la perspectiva del placer sensorial (Diener, 1984), así como componentes eudaimónicos, relacionados con el bienestar psicológico: autonomía, significado y propósito, pertenencia, contribución social, crecimiento personal, vida significativa o vida con propósito (Sharma *et al.*, 2017)

Blanch y otros 2010 plantean que el bienestar está compuesto por dos dimensiones: una es bienestar psicosocial, es decir, emociones, competencias y expectativas del trabajador, y la otra denominada como efectos colaterales o dificultades originadas por la carga laboral, que genera desgaste físico y sensación de exceso de trabajo, estrés y hasta enfermedad mental.

Seligman (2011) aborda el bienestar subjetivo o perspectiva hedonista de satisfacción con la vida, y lo transfiere al plano laboral mediante las acciones de las empresas para brindar emociones y relaciones positivas a los empleados. Para esto, plantea una nueva teoría del bienestar que conlleva a una vida floreciente o funcionamiento óptimo de las personas. Esta propuesta involucra cinco componentes: emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro (*Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment*), abrevia su denominación por el acrónimo PERMA.

Por otra parte, Prilleltensky (2011) propone dentro de los componentes del bienestar, cuatro niveles (personal, interpersonal, organizativo y comunitario), que mide bajo indicadores objetivos e indicadores subjetivos (ver Tabla 2):

Tabla 2

Niveles de bienestar e indicadores objetivos y subjetivos

Niveles	Indicadores Objetivos	Indicadores Subjetivos
Personal	Dinero para cubrir necesidades. Salud, funcionalidad, longevidad. Trabajo, recursos, buenas relaciones laborales.	Sentimiento económico seguro. Sentimiento de vitalidad.
	Risa, llanto, dormir, depresión. Seguridad, condiciones ambientales.	Aprecio ocupacional, evaluación positiva del clima. Satisfacción con la vida, espiritualidad, compromiso. Sentido de respeto, aceptación comunitaria.
Interpersonal	Red de amigos, número de conflictos. Recursos económicos para socializar.	Aprecio, dignidad. Comprensión en asuntos financieros.
	Número de relaciones de salud. Ejercer voz y voto en asuntos importantes.	Relaciones que ofrecen cuidado emocional y físico. Sentirse escuchado y libre para decidir.
	Reparto equitativo de derechos y deberes.	Sentirse valorado y respetado.
Organizativo	Recursos para cumplir con el trabajo.	Información y comprensión de los recursos existentes.

Niveles de bienestar e indicadores objetivos y subjetivos (Continuación)

Disponibilidad de políticas de salud y seguridad en el trabajo.

Sentir que se valora la salud en el trabajo.

Políticas y procedimientos que dan sentido al trabajo.
Oportunidad para opinar.

Percibir el rol laboral significativo.
Sentir equilibrio entre esfuerzo/beneficio.

Sistemas establecidos de promoción de equidad.

Percibir al jefe como justo y equitativo.

Oportunidades de participación y celebración de logros.

Sentirse valorado y celebrado por sus contribuciones.

Comunal	Oportunidades de empleo, seguridad y desarrollo.	Sentirse optimista sobre el futuro económico.
	Campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.	Percepción de equidad en la salud y conocimientos de políticas.
	Funcionamiento adecuado de servicios gubernamentales.	Percepción transparencia/corrupción del gobierno.
	Indicadores objetivos Democracia, libertad de expresión y asociación. Políticas de igualdad y protección.	Indicadores subjetivos Sentirse seguro y protegido o amenazado. Percepción de equidad en el trato con ciudadanos, autoridades y empresas.
	Oportunidad para participar en asuntos públicos.	Sentimiento de inclusión y pertenencia a la comunidad.

Fuente: Elaboración propia basada en Prilleltensky (2011).

En la tabla anterior, se observa cómo los cuatro niveles de análisis del bienestar se relacionan con seis dominios: económico, físico, laboral, psicológico, social e interpersonal, los que al desarrollarse de manera simultánea permiten que la valoración del bienestar sea positiva.

De acuerdo con los elementos del bienestar, éste se compone por dos dimensiones principalmente: una es la dimensión Hedónica, relacionada con los estados afectivos positivos y la evitación de estados afectivos negativos, así como, la satisfacción con la vida; la otra dimensión es la Eudaimónica o bienestar psicológico, relacionada con la autonomía, sentido, propósito y autorrealización en la vida. En este sentido, desarrollar de manera simultánea los niveles personales, interpersonales, organizativos y comunales, al igual que los diferentes dominios del bienestar, permite una evaluación equitativa del mismo. De manera que para la promoción del bienestar laboral no basta con los esfuerzos de la empresa para generar espacios

laborales propicios para sus colaboradores, sino que además es necesario vincular talento humano que tenga características afines con la plataforma estratégica de la organización para propender por un bienestar equitativo.

Perspectivas del bienestar

La OMS en su declaración constitucional de 1948 define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (*World Health Organization*, 1948, p.1). Desde entonces, el estudio de la relación salud y bienestar laboral ha sido tema de interés mundial para la psicología del trabajo y para las organizaciones.

En septiembre de 2015, la ONU formula los diez y siete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Entre ellos, el objetivo número tres Salud y Bienestar, como derecho humano que propende por garantizar la vida saludable y promover el bienestar en el mundo, mediante estrategias como el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las causas comunes de muerte infantil, materna y muerte prematura a causa de las enfermedades no transmisibles, y las epidemias. De este modo, el bienestar es visto desde la salud como pilar fundamental de la calidad de vida (ONU, 2016).

La OCDE tiene como iniciativa la incidencia en las políticas públicas para una vida mejor. Para operativizar esta iniciativa, a partir de 2011, implementa la estrategia ¿Cómo va la vida? Este es un informe con indicadores internacionales de bienestar, comparables en once aspectos: vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, medio ambiente, compromiso cívico, salud, satisfacción con la vida, seguridad y equilibrio vida-trabajo. Y el índice para una vida mejor, que mide el bienestar según las prioridades de las personas.

Estas dos estrategias se implementan en Chile, España, Estados Unidos y México, donde la salud física, mental y social, satisfacción con la vida y la educación son los temas que más

sobresalen en la medición, así que la evaluación sobre el bienestar es común en diferentes regiones del mundo (OCDE, 2013). Esta evaluación involucra mediciones hedonistas y eudemonistas, con lo que se busca abarcar el bienestar de manera integral.

Por su parte, en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, se incorpora el término de justicia social como elemento fundamental para la paz mundial; a principios del siglo XX, se vincula el Estado de bienestar y el derecho laboral como ideas de justicia social que proponen el límite para la distribución de la riqueza en el mundo para preservar la paz (Murillo-Torrecilla y Hernández-Castilla, 2011).

Adicionalmente, la OIT, en 2016, planteó que el bienestar laboral es la combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales que responden al desempeño en el trabajo (*International Labour Office*, 2016). La Asamblea General de Naciones Unidas y el *New Economic Foundation* (NEF), como indicadores adicionales de desarrollo humano, incluyeron medidas de bienestar subjetivo (Heliwell y Barrington-Leigh, 2010).

Estas organizaciones mundiales abordan el bienestar desde una perspectiva similar, incluyen factores que logran clasificarse como hedonistas y eudemonistas; por tanto, las empresas ocupan un lugar importante en la responsabilidad social de proveer bienestar a sus trabajadores, al mismo tiempo los colaboradores tienen características propias que ayudan o desmejoran el bienestar laboral.

Evaluación del bienestar

En el nivel mundial, es tema de interés medir el bienestar laboral. En el Reino Unido, a través de medidas periódicas de bienestar psicológico de sus habitantes, lograron estructurar sus propios indicadores para evaluar el nivel de felicidad e incorporarlos en sus estadísticas en el nivel nacional (Marks *et al.*, 2006)

Los primeros instrumentos para la medición del bienestar laboral se retomaron de las guías de evaluación implementadas en la psicología clínica. Por otra parte, Goldberg, en 1972, desarrolló una herramienta que se utiliza con frecuencia para medir el bienestar laboral, conocida como *General Health Questionnaire* (GHQ), enfocada principalmente en la evaluación del insomnio, la depresión y la hipocondriasis.

Posteriormente, Goldberg & Williams (1996) actualizaron el instrumento e incorporaron una guía para su aplicación. Badía y otros retoman el GHQ en sus escalas de medición para los campos de la salud en español (Badía *et al.*, 1996).

En los últimos años, la evaluación del bienestar incluyó aspectos negativos y positivos de la salud y el bienestar. La Organización Mundial de la Salud (1981) ha promovido la salud como bienestar físico, psicológico y social, y no simplemente como la ausencia de enfermedad, incluyéndolo en sus propuestas de políticas sanitarias. Adicionalmente, con el auge de la psicología positiva se amplía el enfoque patológico hacia una perspectiva del bienestar personal y laboral (Salanova, 2006).

El periódico colombiano *El Tiempo* publicó en enero del 2020 que, de acuerdo con un estudio adelantado por el Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA), para conocer su opinión frente a las estrategias para promover el bienestar, el 76% de los empleados consultados prefiere tiempo de descanso que ascensos o reconocimiento. Además, se encuestó a empleados de más de 400 empresas, por medio del Índice de Calidad de Vida desarrollado por Sodexo (Empresa aliada en la transformación cultural de las organizaciones en Colombia y el mundo), de acuerdo con tres dimensiones externas o propias del trabajador y el contexto (salud y bienestar, interacción social y crecimiento social) y tres dimensiones internas de la compañía (facilidad y eficiencia, reconocimiento y ambiente físico), para determinar qué asocian los trabajadores con calidad de vida.

Los encuestados otorgaron mayor peso a las tres dimensiones externas a la organización como las de mayor relevancia en la calidad de las relaciones laborales. La dimensión salud y bienestar es la más relevante para los trabajadores e incluyen alimentación, deporte, felicidad y descanso. Los espacios de integración con la familia y amigos también son de gran valor para ellos. Así, las organizaciones que fomentan centros de esparcimiento y encuentro social, facilidades para viajes y gimnasios encaminan sus acciones hacia la recreación familiar con lo que fortalecen el bienestar de los colaboradores.

Los incentivos como becas y capacitaciones también son valorados por los trabajadores, así como la implementación de transporte o rutas propias entre la empresa y la casa y sistema de conectividad para la movilidad al interior de grandes empresas. Otra es la bonificación mediante tardes libres y concesión de días por cumpleaños. Frente a esto, Ferrer, presidente de Sodexo para Colombia, resaltó que en el 30% de empresas en el mundo cuentan con programas de calidad de vida, y en Colombia lo realizan aproximadamente el 10 por ciento.

Las empresas cuentan con estrategias que privilegian el bienestar o calidad de vida de sus trabajadores; no obstante, en la empresa colombiana el porcentaje de cumplimiento es bajo y la percepción que los trabajadores tienen de su bienestar laboral, depende de las condiciones del trabajo y de sus características personales, así como de los componentes hedónicos (placer sensorial) y eudaimónicos (crecimiento personal) del bienestar.

Si bien el bienestar laboral es un requisito que deben cumplir las empresas en beneficio de sus trabajadores, en pro de la felicidad laboral, en la empresa manufacturera textil y de la confección el bienestar laboral en pro de la salud y calidad de vida en general de sus trabajadores es un tema que requiere mayor atención organizacional y gubernamental.

Capítulo 3. Satisfacción Laboral

En el presente capítulo, se revisa la historia de la satisfacción laboral; seguidamente, se examina sus características, componentes, perspectivas y evaluación. A partir de ello, encuentran las diferencias de los tres conceptos, pues, como se plantea en las páginas 23 y 24, la Felicidad Laboral es la predominante satisfacción de una persona con el trabajo, mediado por su genética, actitud, comportamiento y condiciones del entorno. Esta felicidad laboral se da al tener salud física, mental y espiritual, redes sociales de apoyo, libertad para elegir y participar, así como tiempo libre gracias a un empleo fijo y bien remunerado que propicia su desarrollo como ser humano.

Al mismo tiempo, el Bienestar laboral es la percepción cognitiva y afectiva que hacen las personas sobre las condiciones físicas, psicológicas y sociales del trabajo en relación con su calidad de vida, mientras que la Satisfacción laboral se relaciona principalmente con la valoración que hace un trabajador sobre su empleo de acuerdo con los aspectos organizacionales, y se refleja en su desempeño.

Estos conceptos se han abordado como sinónimos en algunos estudios, pero para el caso de esta investigación se consideran disímiles, porque se han encontrado diferencias conceptuales e instrumentos de medición con factores y variables diferentes entre sí, por lo que se constata la falta de unidad conceptual y la composición multifactorial de los tres conceptos. Por este motivo, en el presente estudio, se toman como componentes de la felicidad laboral, pues es necesario que el trabajador se sienta satisfecho con la organización en la que trabaja y con la percepción de sus condiciones laborales en favor de su calidad de vida.

Marco histórico de la satisfacción laboral

Alrededor de 1930, se encontraron indicios sobre evaluaciones de la satisfacción laboral (Davidson *et al.*, 1997). Años más tarde, se observan estudios sobre la satisfacción desde la

orientación de la motivación laboral (Robbins y Judge, 2009). Estos términos eran usados como equivalentes, y, aunque están relacionados, la diferencia radica en que la motivación es un impulso previo a la acción que conduce a resultados, mientras que la satisfacción es posterior al resultado o producto y permite valorar la acción (Aguirre *et al.*, 2005).

Después, en 1934, el psicólogo Uhrbrock fue pionero en medir las actitudes de los trabajadores en la fábrica, pues se identificaban tanto actitudes de cooperación como de desacato y huelgas. Uhrbrock identificó en los trabajadores miedo a perder el trabajo, miedo a la enfermedad y accidentes laborales, y miedo a no tener dinero en la vejez. Por tanto, sus investigaciones motivaban a los empresarios estadounidenses a reconocer las opiniones de los trabajadores en favor de la organización.

A partir de 1930, con los estudios realizados por Elton Mayo (1923), se establece la teoría de las relaciones humanas. Estos estudios dan cuenta de la importancia de las personas en la organización y el impacto de sus relaciones interpersonales en el trabajo por la influencia que ejerce el grupo sobre el individuo y que impacta en la productividad de los empleados (Mayo, 1923).

Dentro de sus estudios, se destaca los experimentos de Hawthorne con los que además develó la importancia de las condiciones físicas en el lugar de trabajo para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la productividad, que está relacionada con la interacción jefe-subordinado y con las interacciones sociales entre el equipo de trabajo (Garnett, 1997; O'Connor, 1999).

A partir de 1935, el Doctor Hoppock realizó un estudio con 309 empleados de una fábrica y 500 maestros urbanos y rurales, sobre el grado de satisfacción con sus trabajos, encontrando relación entre la satisfacción laboral, edad, estado civil, emociones, religión, motivación, cansancio físico, entre otros. Identifica que la naturaleza del trabajo y las relaciones con el equipo

de trabajo, como es dicho por Mayo (1923) en sus estudios, así como que la relación con los supervisores, inciden en la satisfacción laboral (Happock, 1935).

Características de la satisfacción laboral

Actualmente, no existe una definición unificada de la satisfacción laboral (Chiang y Ojeda, 2013), debido a que se ha estudiado desde diferentes enfoques. Uno de ellos es el tratado en el libro *Job Satisfaction* (Happock & Spiegler, 1938). Estos autores hablan de la importancia e impacto de la satisfacción en el trabajo con la productividad de los trabajadores.

Otros autores, como Locke y Brief, consideran la satisfacción como un estado emocional y afectivo (Brief, 1998), similar a George y Jones (1999) que relacionan la satisfacción con los sentimientos, y elaboran una serie de definiciones de la satisfacción laboral, también considerada como un “estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas” frente al trabajo (Chiang y Ojeda, 2013, p. 41).

Otro grupo de autores, además de tener en cuenta las emociones, definen la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Beer, 1964; Salessi y Omar, 2016; Schneider & Snyder, 1975). También, que la satisfacción laboral es un comportamiento para el desempeño laboral, pues mientras existan premios adecuados para los logros de los empleados, éstos estarán más satisfechos y la organización será más eficaz y productiva (Robbins, 2009).

Sin embargo, Garzón-Castrillón (2017) destaca la multidimensionalidad del concepto de satisfacción laboral y recoge elementos emocionales, cognitivos y actitudinales, por lo que es definida como:

un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y en el ámbito de una organización que le resulta atractiva, es la respuesta que resulta de la evaluación que realiza el trabajador acerca de distintos aspectos organizacionales y que se manifiesta en su comportamiento hacia su trabajo (Garzón-Castrillón, 2017, p.7).

La satisfacción laboral entonces, en sus definiciones más integrales incluye la valoración positiva y objetiva del trabajo que hace un colaborador en una organización, en la que se desempeña a gusto en una labor de su interés, lo que le genera sentimientos positivos. También plantean que la satisfacción laboral es una medida que el colaborador hace del éxito profesional que tiene como resultado de sus experiencias laborales (Garzón-Castrillón, 2017; Judge & Klinger, 2008).

Así, la satisfacción en el trabajo tiene que ver con las condiciones particulares del individuo y con el ambiente laboral; está relacionada con el tiempo destinado para el ejercicio laboral, además de ser un factor importante para determinar la salud y la felicidad (Amozorrutia, 2011). La satisfacción laboral aumenta con experiencias sociales positivas, porque una mayor frecuencia de estos momentos y su socialización favorecen la percepción de logro en el trabajo (Vázquez y Hervás, 2008).

En el contexto organizacional, se ha estudiado los impactos de la satisfacción laboral, entre los que destacan los siguientes: los buenos resultados, el cumplimiento de metas y objetivos. Son más significativos cuando los colaboradores se sienten parte de la organización y en un ambiente laboral satisfactorio, además de que cuentan con las competencias requeridas para un buen desempeño que les permite sentirse reconocidos y valorados por sus jefes y compañeros de trabajo al contribuir con los logros organizacionales (Chiangm Marín & Núñez, 2010).

El grado de satisfacción con el trabajo impacta la productividad de los colaboradores, pues las personas optimistas y alegres presentan mayor rendimiento que las menos entusiastas (Judge & Klinger, 2008). Asimismo, las organizaciones que le dan la oportunidad a los empleados de satisfacer necesidades de desarrollo personal, mediante la obtención de recompensas y su participación en grupo, suelen tener mayores niveles de motivación laboral (Pérez, 1995).

La satisfacción laboral se relaciona con el desempeño, por lo que aquel trabajador inconforme, experimenta y transmite al equipo de trabajo sentimientos negativos, de manera que las emociones pueden llegar a tener mayor impacto que los aspectos cognitivos en la satisfacción laboral del trabajador y su entorno.

Componentes de la satisfacción laboral

En revisiones sobre satisfacción laboral se ha encontrado asociación de las actitudes positivas hacia el trabajo, con las habilidades para manejar las emociones (Mérida & Extremera, 2017). Entre las principales actitudes hacia el trabajo están el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo. Los colaboradores refieren alto nivel de satisfacción laboral cuando sienten que la organización se preocupa por su bienestar y que los valora. La satisfacción pasa a mediar el compromiso laboral, es decir, su dedicación cognitiva, emocional, física y conductual en su rol laboral y el bienestar subjetivo (Joo & Lee, 2017).

Cabe anotar que el compromiso organizacional representa el nivel de reconocimiento que tiene el colaborador por la organización, sus valores, objetivos y metas, al tiempo que se identifica como miembro de un equipo de trabajo, en el que ocupa un lugar, y gracias a la valoración que hace de este equipo se esfuerza por conservar su estatus, al tiempo que se preocupa por el éxito de la empresa (Robbins, 2009). Por lo anterior, hay una relación estrecha entre la satisfacción laboral y el compromiso, así como un impacto positivo entre ambos (Shahab & Nisa, 2014). El colaborador comprometido es leal con la empresa, por tanto tiene voluntad de permanecer en ella.

En el nivel individual, las personas satisfechas en su puesto o cargo tienen mejor actitud y disposición hacia lo que hacen, presentan emociones positivas que inciden en su motivación y en la felicidad en el trabajo, además se propicia en ellos el anhelo de ser mejores, llevándolos a trabajar con más ánimo y creatividad (Davis & Newstrom, 1999). Los estados emocionales o la

evaluación positiva o negativa que hacen las personas sobre algún acontecimiento natural o social (Ku *et al.*, 2015), así como la percepción sobre el trabajo, afectan el comportamiento del individuo en la organización (Sánchez *et al.*, 2013). En ese sentido “las emociones positivas no solamente pueden transformar a los individuos, sino que pueden actuar también en el nivel organizativo” (Moccia, 2016, p. 147).

Se identifica dos grupos de factores en la satisfacción laboral. Los intrínsecos son las relacionadas con la persona, su motivación, predisposición al logro, autonomía, creatividad, mientras que los factores extrínsecos se relacionan con lo que le ofrece la empresa al trabajador, como salario, plataforma estratégica de la organización, control, relaciones interpersonales, seguridad y salud del puesto de trabajo (Manso-Pinto, 2002).

Adicionalmente, se ha encontrado relación entre la satisfacción laboral y el desarrollo organizacional; por ejemplo, en una investigación realizada en organizaciones que prestan servicios de salud en Ecuador, se encontró correlación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, si la percepción del clima es alta, la actitud de la satisfacción laboral también, lo que se reflejaría en la productividad y mejor servicio (Manosalvas *et al.*, 2015).

La existencia de un vínculo entre el nivel de productividad y el nivel de felicidad de los trabajadores es un interés de los empleadores; por esto, después de realizar cuatro experimentos diferentes con 713 hombres y mujeres que asisten a una prestigiosa universidad inglesa, a quienes se les mostraron estímulos externos (Video clip humorístico, refrigerios, resolución de operaciones matemáticas remuneradas), aumentaron su productividad entre el 10 y el 12% en comparación con el grupo control. También se identificó como los eventos de duelo y enfermedad familiar aumentaban la desconcentración y con ello disminuía la productividad (Oswald *et al.*, 2015).

Si bien los beneficios personales y organizacionales de la satisfacción laboral se han identificado consistentemente en los diferentes estudios, existen también otros aspectos en la vida de un trabajador que tienen un impacto importante en su felicidad, y se ha considerado que el equilibrio entre los diferentes ámbitos de su vida permite entender mejor su situación como persona y no sólo como trabajador.

Perspectivas y evaluación de la satisfacción laboral

A lo largo del documento, se ha planteado que la satisfacción laboral no tiene una definición concreta, pues los autores realizan propuestas diferentes que en ocasiones la definen de manera similar a la definición de bienestar y felicidad laboral. Por este motivo, en algunos casos los investigadores y organismos mundiales (OCDE, OIT, OMS, ONU) han abordado su estudio, interpretación e intervención bajo el nombre de satisfacción, bienestar o felicidad laboral, como si se tratara de sinónimos. Debido a ello, las perspectivas culturales, sociales, políticas y económicas de estos conceptos tienen un abordaje similar por parte de estos organismos.

El instrumento más utilizado para medir la satisfacción en el mundo es la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener & Pavot. Está compuesta por cinco ítems: 1) En la mayoría de los aspectos mi vida es como quiero que sea; 2) Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes; 3) Estoy satisfecho con mi vida; 4) Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido, y 5) Las circunstancias de mi vida son buenas. Se presenta en formato tipo Likert, y la valoración va desde *muy en desacuerdo* hasta *muy de acuerdo*. Cabe anotar que el instrumento ha mostrado buenas propiedades psicométricas con alta consistencia interna y evalúa la satisfacción general con la vida (Dinner *et al.*, 1985).

La OCDE ha implementado desde 2011 el Índice para una vida mejor, que incluye once temas, entre ellos la satisfacción (*life satisfaction*), y la evalúa con una pregunta abierta que indaga sobre el significado personal de una vida mejor, seguido por tres preguntas cerradas: una

sobre cómo es la vida propia, la segunda indaga por el grado de satisfacción respecto a la vida general a partir de las circunstancias personales de vida. Finaliza con el grado de satisfacción que la persona tiene respecto de sus ingresos y estándar de vida, vivienda, trabajo, salud, preparación académica y competencias, equilibrio laboral-personal, comunidad y apoyo social, oportunidades de participación ciudadana, calidad del medio ambiente y nivel de seguridad personal. La valoración va desde 0 (nada satisfecho) hasta 10 (totalmente satisfecho) (OCDE, 2013).

Es de resaltar que la OCDE sugiere las escalas numéricas para valorar este tipo de constructos, pues producen datos más confiables y mejora el análisis, especialmente cuando son entrevistas telefónicas.

Estas escalas no se utilizaron en el presente estudio porque no medían exactamente lo que se requería en la investigación. Sin embargo, fueron importantes para identificar factores comunes y algunos reactivos que pudiesen ser tenidos en cuenta en esta investigación.

Capítulo. 4 Clima Organizacional

El clima organizacional es un tema que en la actualidad tiene más investigaciones en distintos sectores productivos, pues su medición conlleva a la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora para las empresas. En este capítulo se presenta el contexto histórico del clima organizacional, así como sus características, perspectivas y evaluación, llegando a exponer la relación entre el clima organizacional y el equilibrio entre la vida personal con la vida laboral de los trabajadores y su correspondencia con la felicidad laboral.

Marco histórico del clima organizacional

Desde los clásicos de la administración, se ha incorporado el clima organizacional. A finales del siglo XIX, el estadounidense Frederick W. Taylor (1914) incorporó los incentivos económicos como la forma de motivación de los trabajadores por parte de los jefes, y el francés Henri Fayol (1916) incorporó el concepto de empresa como un todo con funciones establecidas .

Kurt Lewin realizó los primeros estudios sobre clima organizacional en 1930. Él buscó el efecto de determinados estilos de liderazgo sobre el clima de la organización (como le llamaba). Su experimento arrojó una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y el clima o ambiente, este último fue como una variable interviniente (Lewin, 1951).

En 1950, con la escuela estructuralista, Max Weber propone la teoría Burocrática, en la que el trabajador se ve como un hombre económico y social. Aunque aún no se habla explícitamente sobre clima organizacional, sí se ve la producción como integrada a una empresa inmersa dentro de un contexto social (Weber *et al.*, 2014). Diez años después desde la escuela conductista, se empieza a evaluar el estilo de trabajo de la persona en cada nivel jerárquico y los efectos psicológicos que inciden en la producción, más las condiciones físicas y de seguridad en el espacio laboral. Así, la conducta de las organizaciones está relacionada con la conducta de

cada persona. Abraham Maslow hace grandes aportaciones al clima organizacional, al identificar las necesidades humanas y su relación variable con cada nivel jerárquico (Clayton, 1969).

Características del clima organizacional

El clima organizacional se define como el: “conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales” (Schneider, 1975), así como las percepciones de los empleados sobre las políticas y prácticas de la empresa; las conductas, que se valoran y apoyan en el contexto laboral y desde lo psicológico y lo que significan para sus miembros (Schneider *et al.*, 2011), y se define como un fenómeno que media entre el sistema organizacional y las motivaciones para la productividad y la satisfacción en el trabajo (Cárdenas *et al.*, 2011).

Se puede dar varios climas en una misma organización de acuerdo con las diferentes secciones o departamentos de la empresa, porque las funciones y perfiles son específicos en cada uno de los cargos (Payne & Mansfield, 1973). El clima también varía por dos cualidades que lo determinan; una son las percepciones que el trabajador se forma de la empresa a lo largo de su experiencia, y otra es la descripción que el individuo hace de esas percepciones, tanto del contexto informal, como del marco formal (políticas, prácticas y procedimientos) de la organización (Chiang-Vega *et al.*, 2011).

Por estos motivos, la percepción del clima organizacional es diferente según el tipo de empresa y las funciones que desempeñe el trabajador en la organización; por ejemplo, en los trabajos no convencionales por fuera de la empresa o en sedes solitarias, la minimización de los riesgos de accidentes y lesiones, así como un clima laboral saludable y seguro es más importante para los trabajadores que en empleos convencionales (Huang *et al.*, 2016).

En ese orden de ideas, de acuerdo con la percepción del clima organizacional que tenga el trabajador se manifiesta en el gusto por el quehacer laboral y se refleja en el clima organizacional de cada empresa; por consiguiente, dimensiones como las actitudes, entendidas

como las percepciones de los empleados frente a su entorno y determinantes de su comportamiento de aproximación o alejamiento de las personas, situaciones y objetos, según los juicios positivos o negativos que se haga de ellos y la Satisfacción Laboral, definida como el conjunto de sensaciones y sentimientos favorables o desfavorables para el empleado, indican las emociones de los trabajadores frente a su desempeño (Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés, 2018).

En este sentido, Davis y Newstrom (1999) destacan que estos factores inciden en la motivación y en la felicidad en el trabajo porque un buen clima laboral propicia en las personas el anhelo de ser mejores, los conduce a trabajar con más ánimo, posibilita la creatividad, satisfacción en el puesto o cargo y mejor actitud y disposición obteniendo los resultados esperados (Davis & Newstrom, 1999).

De manera que el estudio de la felicidad y el bienestar subjetivo son medibles y demostrables (Fordyce, 1987). Estos constructos influyen en el clima organizacional. De lo anterior, se deduce que el clima organizacional es diferente en cada empresa, así como variable al interior de una misma organización; es el resultado de la interpretación que los trabajadores hacen de la formalidad organizacional y las vivencias informales que se desarrollan en la vida laboral, todo ello influye en la felicidad de los trabajadores como respuesta a un clima funcional o disfuncional, que se puede dar en todos los sectores de la economía, entre ellos el sector manufacturero.

Perspectivas del clima organizacional

El clima positivo es importante porque suscita la felicidad y el bienestar en el trabajo al favorecer mayor rendimiento; también se protege la salud de los trabajadores y se promueve un clima laboral más propicio para colaboradores y gerencia (Nader *et al.*, 2014).

Un factor importante que moviliza a los empleados a aportar en la construcción de un clima organizacional positivo es la motivación en el trabajo. La motivación se refiere a la percepción que el trabajador tiene del apoyo brindado por la organización para la obtención de sus logros individuales y colectivos, así como su estimulación propia hacia los logros (Agut y Carrero, 2007). Su objeto de estudio son los sucesos externos, las necesidades, emociones y cogniciones.

Para una mejor comprensión de la motivación, se estudia e interviene desde el nivel neurológico, cognitivo y social (Reeve, 2009). Como los cambios en el comportamiento responden a variaciones en la motivación, es decir, a los procesos que dan energía y dirección al comportamiento, si bien son diferentes en cada persona, al lograr un nivel alto de motivación se beneficia la capacidad de adaptación en el trabajo (Reeve, 2009).

Un nivel superior de la motivación es el compromiso organizacional, o el grado de identidad del empleado con la plataforma estratégica de la organización. Así, el empleado comprometido tiene alto sentido de permanencia y brinda mayores aportes a la organización, pues el compromiso es una actitud que conduce a generar satisfacción de los empleados en la organización (Klein *et al.*, 2012).

En tal sentido las actitudes, son juicios valorativos positivos o negativos sobre las personas, situaciones y objetos. Tienen tres componentes: cognitivo (creencia u opinión sobre algo), afectivo (emoción o sentimiento) y comportamiento (propósito de comportarse hacia alguien o algo). Son secuenciales y conservan relación de causalidad, no obstante, se puede presentar disonancia cognitiva (Festinger, 1962), es decir, incoherencia entre algunas actitudes o entre éstas y el comportamiento observado. Las presiones sociales en la organización, así como la inexperiencia laboral, son las principales causas de la disonancia (Robbins y Judge, 2009); por ejemplo, lo que piensa un trabajador de sí mismo y la retroalimentación que obtiene.

En Latinoamérica se avanza en el estudio de las organizaciones saludables o positivas. Éstas son aquellas que propenden por mejorar la calidad de vida de los empleados y para esto se privilegia la interacción social, se modifican las tareas y se promueve el equilibrio de la vida laboral con la vida familiar (Salanova, 2008).

Desde esta perspectiva, la psicología de la salud ocupacional (OHP por sus siglas en inglés) (Raymond, Wood & Patrick, 1990) centra su atención en las organizaciones positivas, donde se realizan intervenciones en el nivel individual, grupal, organizacional e interorganizacional para la promoción de un clima laboral en el que se suscita el apoyo social necesario en el complejo mundo laboral actual, con el fin de preservar el bienestar y la sostenibilidad para favorecer empleados autónomos e involucrados en programas comunitarios en favor de la sociedad (Di Fabio, 2017).

Luego, el clima organizacional o la percepción del empleado con la organización en la que trabaja parte de su satisfacción con la empresa y de su motivación laboral gracias al apoyo recibido de la organización para la obtención de sus logros laborales y personales. Lo que le conduce a un alto nivel de compromiso organizacional. Esta actitud cognitiva, afectiva y comportamental es secuencial y coherente en el desempeño laboral. Las organizaciones positivas promueven un clima laboral satisfactorio, gracias al compromiso de los trabajadores con la organización y la sociedad, lo que hace posible el desarrollo de sus proyectos de vida y el equilibrio de la vida laboral con la vida familiar.

Evaluación del clima organizacional

En las diez pruebas de medición de Clima Organizacional más conocidas (IPAQ, CFK Ltd., *Organizational/Supervisory Climate Inventory* (OSCI), *New Organizational Climate Test 8* (NOCT), Clima Organizacional Universitario (C-CLIOU), Grupo de control de vectores (CLIMA GCV), *Organizational Climate Measure* (OCM), Modelo de Diagnóstico del Clima Organizacional

(MDCO), Inventario de clima organizacional (ICO), se encontraron ocho factores comunes: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión (Cardona y Zambrano, 2014).

Adicionalmente, se incluyen los factores comunes con los instrumentos para medir clima organizacional propuestos, diseñados y validados en organizaciones colombianas, como: Estudio de Clima Organizacional (ECO) (Toro, 1992) y el instrumento para medir clima en las organizaciones colombianas (IMCOC). Este último instrumento fue construido sobre la base teórica de las relaciones humanas; además, ha sido adaptado y validado en Colombia durante 24 años; su aplicación se realizó con fines académicos y de consultoría, mediante el diligenciamiento de 13,064 encuestas en 176 empresas del sector industrial, servicios y público, confirmando su validez y alto nivel de confiabilidad (Méndez-Álvarez, 2005).

A continuación, se presenta un comparativo entre los factores evaluados y los instrumentos empleados:

Tabla 3

Comparativo instrumentos Clima Organizacional/Factores

Factores evaluados	IPAO	OSCI	ICO	OCM	C-CLIOU	Clima	MDCO	BSC	NOCT	CFK Ltda.	IMCOC	TOTAL
Toma de decisiones/autonomía/responsabilidad	x	x	x	x	x	x	x	x			x	9
Claridad organizacional/estructura organizacional	x	x		x	x	x	x	x			x	8
Liderazgo/relaciones con jefes	x		x	x	x	x		x	x		x	8
Interacción social/relaciones	x	x	x	x			x	x	x		x	8
Motivación institucional			x			x		x	x	x		5
Supervisión		x	x	x	x						x	5
Apertura organizacional	x		x	x			x					4
Sistema de recompensas e incentivo	x		x				x	x				4
Relación individuo-institución				x			x			x		3
Logística institucionale-inducción				x					x	x		3
Conflictos				x					x		x	3
Compartir información			x						x		x	3
Sensación de seguridad				x						x		2
Equidad institucional			x							x		2
Aspectos físicos			x					x				2
Apertura/tolerancia				x					x			2
Autorreflexión		x		x								2

Fuente: Modificado de Cardona, D. R., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios gerenciales*, 30, 184-189. <https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>; y de Méndez-Álvarez, C.A. (2005). Clima organizacional en Colombia 1980-2005. El I.M.C.O.C un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario.

De acuerdo con los datos de la Tabla 3, se presentan los ocho factores más representativos en las 10 pruebas de medición del clima organizacional y el I.M.C.O.C. El factor Toma de decisiones, evaluado en 9 pruebas, hace referencia a la percepción de los trabajadores respecto de su autonomía para decidir frente a alternativas viables. Seguido por el factor claridad organizacional,

relacionada con la percepción de los trabajadores sobre la coherencia entre las directrices de la empresa y su adecuación en la organización.

El Factor liderazgo, evaluado desde la habilidad social de los líderes para incidir en la motivación y rendimiento del equipo de trabajo, y el factor Interacción social, cierran el grupo de los factores presentes en 8 de las 10 pruebas analizadas. El último se relaciona con la percepción del apoyo y acompañamiento de la organización.

En el grupo de los Factores comunes en 5 y 4 de las 10 pruebas evaluadas están: la motivación o percepción del acompañamiento para el logro de las metas organizacionales y personales. El Factor recompensas, evaluado desde la percepción que tiene el trabajador sobre la relación entre los beneficios económicos y no económicos, con sus expectativas de retribución y reconocimiento.

Los factores menos frecuentes fueron apertura organizacional o disposición de la organización para atender las necesidades y expectativas de los trabajadores. Por último, el Factor supervisión tiene que ver con el reconocimiento de las decisiones y actos de los jefes por parte de los trabajadores (Cardona y Zambrano, 2014; Méndez-Álvarez, 2005).

Estos datos dan cuenta de que el resultado en la evaluación de los factores depende de lo ofrecido y permitido por parte de la organización a sus trabajadores, lo que, a su vez, condiciona la percepción que éstos tienen del clima organizacional. Es de resaltar que la incidencia de estas percepciones no sólo se refleja en la vida laboral, sino también en la vida personal, como en el caso del factor motivación, cuyo alcance implica el logro de metas personales.

De lo tratado en este punto, se concluye que la felicidad y el bienestar subjetivo interactúan con en el clima organizacional, pues en las organizaciones positivas o saludables, la calidad de vida laboral y familiar de los trabajadores es importante, al igual que su motivación por el desarrollo organizacional de la empresa y el interés por participar en el desarrollo comunitario,

lo que refleja coherencia entre sus actitudes y sus comportamientos, lo que favorece el rendimiento sin pasar sobre la vida personal de los trabajadores.

Relación clima organizacional - equilibrio vida personal, vida laboral y felicidad

El clima organizacional está articulado con estados cognitivos y afectivos de los empleados y tiene relación positiva con la satisfacción laboral. Por ejemplo, los trabajadores de la salud experimentan situaciones particulares de satisfacción laboral relacionadas con el clima organizacional que inciden en la relación entre su vida laboral y personal debido a las cargas excesivas, bajo apoyo social laboral, desequilibrio entre las recompensas recibidas y el esfuerzo, inseguridad laboral, jornadas de trabajo atípicas, más aspectos no laborales como las relaciones familiares y las redes de apoyo social (Pecino *et al.*, 2015).

Estas situaciones afectan la salud mental de los trabajadores y su satisfacción con la vida o su felicidad, y presentan altas tasas de enfermedad mental. Por ello, el clima organizacional y la construcción de salud mental positiva son importantes para determinar la felicidad de los trabajadores y el buen desempeño que se refleja en la felicidad de sus usuarios o pacientes (Gray *et al.*, 2019)

La presión del tiempo diario en el trabajo tiene un impacto importante en la vida privada de los trabajadores, porque la alta demanda de las tareas laborales conducen al agotamiento al final de la jornada laboral, y al retornar a sus casas carecen de vitalidad física, emocional y mental para participar en la vida familiar, pues gran parte de ese tiempo lo ocupan para reflexionar sobre sus compromisos laborales; así la presión del tiempo aumenta los conflictos entre el trabajo y la vida privada (Brosch & Binnewies, 2018).

Cuando el clima es positivo, los empleados retornan con mayor vigor a sus hogares, lo que facilita su participación en la vida familiar. En consecuencia, es importante que las empresas promuevan el clima organizacional para que los empleados tengan mejor percepción de su

equipo de trabajo, tengan mayor y mejor participación en la vida familiar y se recuperen para retornar al trabajo en condiciones más productivas (Brosch & Binnewies, 2018).

De acuerdo con estudios realizados por Repetti y Wang (2017), las relaciones familiares se ven influidas y moldeadas por los estresores laborales, que impactan en el estado de ánimo, pensamientos y comportamientos de la persona empleada como impaciencia, frustración e irritabilidad en el hogar, pues una situación laboral estresante no se elimina con el cambio de entorno, conocido con el nombre de desbordamiento o transferencia del estado de ánimo de un contexto a otro. La persona empleada trata de restablecerse del estrés laboral, sin embargo el desbordamiento debilita la relación familiar. Los esfuerzos son fácilmente frustrantes y puede haber ruptura de vínculos tras la retirada social de los familiares como mecanismo para enfrentar la situación.

Fisher plantea que la felicidad en el trabajo se relaciona con los sentimientos de felicidad del trabajador hacia las actividades que realiza y hacia la organización en general, y la aborda desde los sentimientos en el trabajo, su implicación afectiva, sentido de pertenencia con la organización y la evaluación de las características del trabajo como supervisión, oportunidad de carrera y salario (Fisher, 2010).

De acuerdo con lo anterior, y con la investigación realizada por Joo y Lee (2017) con 550 personas (principalmente hombres) gerentes junior o intermedios en un conglomerado de empresas del conocimiento en Corea del Sur, se identificó que desde el área de talento humano se puede mejorar la felicidad de los trabajadores en su labor y en sus vidas, mediante el fortalecimiento del apoyo organizacional, como las oportunidades de ascenso y capacitación, aplicación justa y efectiva de sistemas de compensación y gestión del desempeño de los colaboradores. También al fortalecer el capital psicológico o estado de desarrollo psicológico del individuo, enfocado en el desarrollo de un ser integral mediante el mejoramiento de su autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo (Joo & Lee, 2017).

Si bien el trabajador es un ser humano que interactúa en distintos contextos, su comportamiento laboral y familiar no se puede dividir, porque las situaciones vividas en uno de estos espacios inciden en el otro, de ahí la importancia que el clima organizacional favorezca esta relación para aportar a la felicidad de los trabajadores, especialmente en relaciones laborales desfavorables como las vividas en la industria manufacturera, textil y de la confección.

Capítulo 5. Equilibrio Entre la Vida Personal y la Vida Laboral

El rol laboral y la vida personal de los trabajadores es un tema que se ha investigado por parte de académicos y organizaciones mundiales quienes propenden por fomentar el trabajo dignificante y decente para las personas. Por este motivo, al investigar sobre la felicidad laboral, el equilibrio vida personal-vida laboral es un tema a tener en cuenta. En este capítulo, se presenta su marco histórico, características, componentes, perspectivas y evaluación.

Marco histórico del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral

Las personas han enfrentado desafíos laborales a lo largo de la historia provocados por los cambios económicos y sociales. En el siglo XX, los trabajadores de la clase media gozaban de mayor estabilidad laboral, mientras que en el siglo XXI la globalización ha agudizado la temporalidad en el trabajo y conducido a una crisis laboral caracterizada por el subempleo, el empleo informal y, en el peor de los casos, por el desempleo. Esto ha motivado que la oferta laboral sea cada vez más limitada y que se pierda así el carácter dignificante del trabajo (Di Fabio & Kenny, 2016).

Un trabajo digno posibilita el equilibrio laboral con la vida personal y la felicidad. En este sentido, es pertinente hablar del trabajo decente, por ser un derecho que propende por la dignidad y el bienestar humano. Las Naciones Unidas lo introdujeron por primera vez en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Establecieron que toda persona tiene derecho a trabajar, a la elección libre del empleo, a condiciones equitativas, favorables, sin discriminación y con igualdad de salario para el mismo trabajo, ya sea, desempeñado por hombres o mujeres. Esta remuneración debe ser justa en beneficio de una existencia digna para el trabajador y su familia, así como protección social (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Por su parte la OIT, confirma la proclamación del derecho al trabajo y ejerce como organismo garante para los trabajadores en aspectos como unas condiciones laborales seguras

y saludables, ingreso digno, respeto por los valores personales, familiares y sociales y oportunidad para ejercer voz y voto en las representaciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 1999, 2015).

La UNESCO se adhiere al derecho al trabajo decente y por medio de la Cátedra UNESCO que agrupa redes académicas de reconocimiento mundial para la orientación y asesoría en trabajo decente, es decir, oportunidades laborales más equitativas y sostenibles para los empleados de niveles económicos desfavorables (UNESCO, 2009).

Es de resaltar que estos organismos velan por la dignidad del trabajo, pues los cambios en la economía global han suscitado la pérdida vocacional del trabajo. Hoy las organizaciones son fluidas y flexibles; requieren colaboradores con alta empleabilidad, adaptables, autogestionables en ambientes caóticos, con alta capacidad de aprendizaje y fortalecimiento del yo interior y construcción de resiliencia para adaptarse a los cambios para conservar el bienestar personal y laboral (Di Fabio & Kenny, 2016).

Cabe anotar que la realidad laboral les exige a las personas adaptarse a las pocas oportunidades laborales y a la inestabilidad en el trabajo, lo que promueve condiciones poco dignas y desiguales para la construcción del proyecto de vida; por tanto, es importante propiciar cambios políticos y económicos para la promoción del trabajo decente, ampliando oportunidades para el acceso al trabajo equitativo.

Características del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral

Las dificultades para conciliar la relación entre la vida personal y el trabajo remunerado se conocen como el conflicto trabajo-familia, por la incompatibilidad entre los roles y exigencias laborales y los familiares. Esta incompatibilidad trae afecciones en la salud y en el desempeño laboral, con afectación alta (24%) en mujeres y (18%) en hombres según la Encuesta Europea

de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizada en 2015 a 43,850 trabajadores con antigüedad laboral de 15 a 35 años en 35 países europeos (Borgmann *et al.*, 2019).

En relación con lo anterior, se hace necesario atender el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral relacionado con la percepción que cada individuo tiene sobre la compatibilidad entre sus actividades laborales y no laborales, y la forma como esta congruencia aporta a las prioridades de su vida en general (Kalliath & Brough, 2008). También, puede ser un proceso que armoniza el tiempo con los compromisos laborales y familiares (Grady & McCarthy, 2008).

La percepción de la conciliación entre el tiempo para el trabajo y la familia requiere de la adecuada combinación de los roles laborales y personales, porque, en ocasiones se desencadena un desequilibrio que incide en la valoración que hacen los trabajadores sobre su familia y su trabajo.

Al valorar la relación vida laboral con la vida personal, los trabajadores tienden a atribuirle al trabajo (horarios, funciones, responsabilidades) la aparición y desarrollo de los problemas familiares, como consecuencia por la falta de tiempo para atenderlos. Esto puede conducir a la desmotivación laboral, y afectar el desempeño y compromiso hasta llegar al abandono del puesto de trabajo (Lu *et al.*, 2010).

En el caso de la relación vida personal con la vida laboral, los efectos de las situaciones familiares, como el cuidado de los hijos y la casa, relaciones conyugales, gastos de manutención y apoyo emocional, repercuten en el trabajo; por consiguiente, el trabajador no está en óptimas condiciones para un buen desempeño laboral (Collins, 2007).

De manera adicional, el tiempo para el descanso, el ocio y otras actividades personales, termina ocupado por el tiempo laboral y familiar; así, la vida del trabajador se desenvuelve entre el trabajo y su casa, desligando una interferencia y en ocasiones incompatibilidades que afectan su felicidad (Sánchez *et al.*, 2011).

Este panorama laboral desbalanceado, surge en nivel mundial a raíz de la mayor incorporación de la fuerza laboral femenina, además propicia el desequilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, pues, aunque son dos esferas independientes, se complementan al ser fundamentales en el desarrollo humano, por lo que no se pueden estudiar de manera aislada (Greenhaus *et al.*, 2003).

El conflicto se desencadena cuando se dedica más tiempo a uno de los dos espacios, porque las tensiones generadas en uno afectan el comportamiento en el otro (Repetti, 1987), conllevando al aumento en el nivel de estrés personal y laboral, deterioro de la salud mental y física, y afectación en la función parental (Riquelme-Orellana *et al.*, 2012).

En consonancia con lo anterior, se plantea el equilibrio de roles, lo que hace referencia a la capacidad de las personas para asumir diferentes roles con facilidad y compromiso, pues experimentan menos tensión porque logran tener mayor control de cada rol al ser más creativos y aprovechar las oportunidades, pues ven de manera positiva la integración de un rol con los demás desde la perspectiva de que uno ayuda al otro en lugar de obstaculizarlo (Marks & MacDermid, 2006).

Por consiguiente, determinar los aspectos que generan la relación vida laboral y vida personal permite identificar el efecto de ellos en los trabajadores y la incidencia en su desempeño en la organización, la disminución en la rotación de empleados y en los reclamos de los clientes, lo que conduce al aumento en la productividad (Waal, 2018).

A pesar de que el tema de la felicidad está inmerso en las culturas y religiones del mundo, en la actualidad, se atribuye al crecimiento económico, reemplazándola como fin último de la humanidad por objetivos del mercado globalizado (McDonald, 2005). No obstante, para tener felicidad laboral, el factor económico, después de cubrir las necesidades básicas, es superado por el significado y propósito que el empleado tenga en su vida o trabajo (Bakos, 2017).

Los trabajadores felices presentan emociones positivas de bajo impacto, aunque frecuentes en la vida cotidiana, pues no son eventos extraordinarios esporádicos los que hacen parte de la relación equilibrada entre su vida y su trabajo (Bohem & Lyubomirsky, 2008).

El equilibrio entre la vida personal y la vida laboral posibilita la integración de roles y le otorga a las personas mayor capacidad de disfrute y aportación en los espacios que se desenvuelven, con lo que se fortalece su autoestima y la construcción de ambientes saludables y positivos. Se ha identificado que el desequilibrio entre los roles personal y laboral tiene consecuencias personales como afectación a la autoestima, alteraciones emocionales como la depresión y menor rendimiento.

Por esto, es importante que las organizaciones establezcan acciones a favor del bienestar y la satisfacción de los trabajadores para evitar afecciones físicas, mentales y sociales dentro y fuera del trabajo. Con la promoción de empleos dignos, saludables y bien remunerados, los colaboradores son más productivos y reflejan su felicidad en la cotidianidad laboral, familiar y personal.

Componentes del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral

Para que el equilibrio entre estos componentes se conserve, es necesario contar con apoyo familiar, es decir, conductas verbales de apoyo y conductas no verbales como redistribución de las funciones y corresponsabilidad con la familia, así como políticas laborales que favorezcan el equilibrio (Chaudhuri *et al.*, 2020).

Es de resaltar que las mujeres han asumido de mejor manera el equilibrio entre los dos roles, mientras que, los hombres dedican más tiempo al trabajo, por lo que presentan menor ajuste entre los roles familiares y laborales; como resultado, el compromiso femenino es más equilibrado, porque el espacio familiar tiene una connotación importante para la mujer, así como el éxito laboral. Ambos espacios la complementan porque ve relevantes las dos funciones. Se ha

sugerido que el equilibrio se relaciona con las actitudes y el buen desempeño en el trabajo y la familia (Riquelme-Orellana *et al.*, 2012).

El tema también se ha mirado desde la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia, es decir, que aquellos trabajadores que se sienten satisfechos con esta relación dirigen su conducta al mejoramiento del desempeño laboral y sus actitudes son positivas en ambos roles. Esta satisfacción tiene que ver con las creencias y valores sobre cómo distribuir el tiempo entre los roles (Bagozzi & Burnkrant, 1979).

Por otra parte, se encuentra el componente de la eficacia del equilibrio. En este caso, la eficacia tiene más relación con el contexto social que con los valores y creencias, como ocurre con el componente satisfacción con el equilibrio (Tsui & Ashford, 1994, y se asocia más con el desempeño o cumplimiento de los roles laborales y familiares (Holiday-Wayne, 2015).

Cuando hay mayor conflicto, la satisfacción laboral es más baja y la intención de rotación es alta, mientras que cuando la satisfacción familiar es mayor, el conflicto entre el trabajo y la familia es menor.

Los trabajadores que conservan el equilibrio entre su vida personal y su vida laboral alcanzan mayor compromiso organizacional y familiar, satisfacción con el trabajo y la familia y menor intención de abandonar sus trabajos.

Por ello, promover el equilibrio en el trabajo puede beneficiar a la sociedad y a las empresas, porque mejoran las actitudes de los empleados dentro y fuera del trabajo en respuesta a la atención que la organización preste a sus necesidades relacionadas con la familia, pues así se mejoran las expectativas en el trabajo y las implicaciones para las familias serán positivas al sentir mayor satisfacción familiar gracias al apoyo mutuo para lograr las expectativas.

Por lo anterior, se encuentra coherencia entre el impacto que genera el equilibrio trabajo-familia con la felicidad, pues al revisar los factores abordados en mediciones de la felicidad se

ha encontrado que la satisfacción laboral y las relaciones conyugales estables son determinantes en la percepción de la felicidad.

La calidad de vida es otro componente importante en el equilibrio vida personal-vida laboral, porque cuando la calidad de vida de los trabajadores se ve afectada por demandas de recursos personales, como la autoestima, recursos intangibles, como el tiempo, recursos laborales como la promoción o ascenso y necesidades básicas, como la alimentación, se puede perder esa vida con calidad, ya que es necesario concentrarse en la recuperación de los recursos perdidos y esto genera desequilibrio (Goh *et al.*, 2015).

Las estrategias de gestión del talento humano y las políticas de conciliación de la vida laboral y personal deben propender por el equilibrio trabajo-vida personal, ya que cuando los empleados experimentan conflicto entre el trabajo y la familia la probabilidad de incumplimiento de las responsabilidades laborales es alta y se afecta la satisfacción laboral (Chaudhuri *et al.*, 2020).

Perspectivas y evaluación del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral

Las políticas de equilibrio entre la vida personal y la vida laboral son comunes en países occidentales e industrializados que han implementado estrategias organizacionales, como políticas de trabajo y familia, que involucran incentivos para los trabajadores, como: oportunidades de formación, promoción y mejoramiento en los pagos y recompensas, con lo que han logrado promover el empoderamiento laboral, el bienestar y la retención de los trabajadores (Chaudhuri *et al.*, 2020).

Para la OIT, una de las maneras de preservar el equilibrio entre la vida de las personas y la vida laboral es la promoción del trabajo decente y estable, pues es una de las principales alternativas para mitigar las crisis, porque, además de los ingresos económicos, con un trabajo

digno se posibilitan las oportunidades para los trabajadores dentro de un marco de seguridad, confianza y esperanza (OIT, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea han promovido el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, como una buena práctica que se refleja en implicaciones políticas y sociales en el nivel mundial, con las que se dignifica el trabajo y se promueve la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En diferentes sectores de la economía, se han adelantado mediciones del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, encontrando diferencias de acuerdo con el nivel de desarrollo de los países.

En el caso de la India, en el sector de las tecnologías y la información se desarrollan altos niveles de estrés como consecuencia de la sobrecarga en los roles, el predominio del trabajo en casa y las jornadas extensas con preponderancia del horario nocturno. En las fuerzas públicas, además de lo anterior, también predominan las jornadas laborales inflexibles, largas y con turnos continuos; como en el sector de la salud, cabe anotar que los trabajadores saben previamente que los horarios laborales tienen largas jornadas nocturnas, también en días festivos y con cambios inesperados de turnos; sin embargo, los niveles de *burnout* son muy altos.

El sector de la educación reporta mayor equilibrio, así como el sector bancario gracias a horarios fijos y políticas favorables a la familia. En el sector manufacturero, la relación del trabajador con el supervisor incide en el equilibrio, pues éstos establecen la programación de turnos, gestión de permisos, rotación de puestos y aplicación de las políticas de bienestar laboral en general (Chaudhuri *et al.*, 2020).

La existencia y promoción del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral es un tema de interés mundial, así como la reivindicación por el trabajo digno y decente como un camino hacia la felicidad laboral. Con el balance de los roles, se puede facilitar la funcionalidad familiar y la cohesión de las redes de apoyo social, como estrategias para la disminución del estrés

laboral y el mejoramiento de la calidad de vida, así como mejor valoración de los empleos por parte de los trabajadores, logrando mayor compromiso con las metas organizacionales y disminuyendo los índices de rotación laboral.

Capítulo 6. Resiliencia e Inteligencia Emocional

La resiliencia y la inteligencia emocional han sido estudiadas principalmente desde la psicología en contextos clínicos y comportamentales; no obstante, en el ámbito laboral tienen alta significancia por los aportes de estas capacidades o características de la personalidad, en los niveles de felicidad laboral. Por este motivo, son temas de interés en la presente investigación y se abordan desde su contexto histórico, características, componentes, perspectivas y evaluación.

Marco histórico de la resiliencia e inteligencia emocional

Los primeros estudios sobre resiliencia se realizaron a partir del análisis de pacientes con comportamiento desadaptativo. Alrededor de 1970, los investigadores encontraron que los esquizofrénicos con enfermedad menos grave tenían historia de capacidad en el trabajo, relaciones sociales, el matrimonio y el cumplimiento de responsabilidades. Estos aspectos de competencia social pueden verse como pronóstico de trayectorias resilientes (Luthar *et al.*, 2000).

Posteriormente, se realizaron estudios con niños, hijos de personas esquizofrénicas; en principio, encontraron en ellos cualidades personales *protectoras* que les permitían tener conductas más adaptativas (Masten & Garmezy, 1985).

Estos hallazgos dejan ver la resiliencia como recurso adaptativo en medio de situaciones difíciles, y cuya superación otorga trascendencia a las personas. En este sentido, la resiliencia y la inteligencia emocional tienen conexión entre sí, y ambos conceptos se relacionan con el bienestar, la satisfacción y la felicidad que las persona perciben.

Respecto del estudio de la inteligencia emocional, destacan los trabajos de Thorndike (1920), quien en principio la denominó inteligencia social, es decir, la capacidad para entender las relaciones sociales y de esa manera influir en los demás.

En 1983, Gardner propone el concepto de las inteligencias múltiples, al plantear que la inteligencia está compuesta por varios aspectos, entre ellos la inteligencia intrapersonal o de introspección y la inteligencia interpersonal o capacidad de entender a los demás (Gardner, 1983). Los conceptos de inteligencia intra e interpersonal son el punto de partida para desarrollar el concepto de inteligencia emocional, propuesto por Mayer y Salovey (2000).

En 1995, Goleman publica el libro sobre inteligencia emocional, exponiendo que esta determina el 80% del éxito en el trabajo y el 20% depende de la inteligencia común; además, que la inteligencia emocional aumenta con el tiempo gracias al aprendizaje de habilidades emocionales adaptativas (Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 2000).

Si bien la resiliencia permite la superación de situaciones traumáticas, con la inteligencia emocional se logra desarrollar habilidades sociales intra e interpersonales para comprenderse a sí mismo y a los demás.

Características de la resiliencia e inteligencia emocional (IE)

Ante una misma situación estresante, las personas reaccionan de manera diferente, algunas se recuperan más rápidamente ante el evento adverso, mientras que a otras les puede tomar más tiempo, en parte esto se debe a los diferentes niveles de resiliencia, definida como un proceso de adaptación positiva ante la dificultad (Luthar *et al.*, 2000). También se interpreta la resiliencia como una respuesta ante las adversidades. Puede ser vista como un rasgo, lo que le daría una connotación de estabilidad, consistencia y posibilidad de medición o se puede interpretar la resiliencia como un proceso. En este caso, tendría una connotación dinámica y desarrollable según el contexto (Werner, 1995).

La resiliencia se puede ver como la respuesta protectora ante situaciones difíciles y se modifica por factores de riesgo personales y del contexto que modulan las respuestas negativas ante las situaciones, mientras que los factores de protección son los factores personales y del

entorno que incrementan la posibilidad de manejar las dificultades y controlar el estrés (Cabanyes, 2012).

Por otra parte, la inteligencia emocional (IE) ha sido definida como la capacidad de interpretar las emociones propias y ajenas para aprovecharla al momento de tomar decisiones y actuar (Mayer & Salovey, 2000). Goleman (1995) agregó que es una característica personal diferente a la inteligencia cognitiva, y Bar-On considera la IE como capacidades, habilidades y competencias no cognitivas para enfrentar exitosamente las situaciones (Bar-On, 2000; Goleman, 1995).

Por lo anterior, se puede plantear que la inteligencia emocional tiene dos enfoques: uno desde las capacidades vinculado a las habilidades cognitivas para el manejo de las emociones que pueden modificarse mediante programas de entrenamiento. El otro enfoque está relacionado con los rasgos, y tiene que ver con las percepciones emocionales de acuerdo con la personalidad, innata, fija en el tiempo y las circunstancias (Petrides & Furnham, 2001).

Componentes de la resiliencia e inteligencia emocional

Con la evolución de los estudios, los investigadores delimitaron tres factores implicados en la resiliencia; éstos son: atributos personales, familiares y características del entorno (Masten & Gerner, 1985; Werner, 1995).

Después de identificar los tres factores, los investigadores han intentado comprender su contribución en la consecución de resultados positivos para enfrentar la adversidad. Harvey (1996) plantea que la capacidad resiliente tiene correlación con características como el control de los recuerdos sobre experiencias traumáticas, integración de la memoria y el afecto, moderación del trauma y regulación del afecto, autoestima, cohesión entre los pensamientos, afectos y acciones, constitución de vínculos seguros y comprensión del trauma para la elaboración de significados positivos (Harvey, 1996).

Para Werner (1995), la resiliencia puede verse como un rasgo de la personalidad o un proceso. Al abordarla como un rasgo, Waugh (2008) agrega que las personas perseverantes, autónomas, con autoconfianza y sentido de la propia vida reflejan habilidades para adaptarse a las circunstancias, porque identifican la adversidad como una oportunidad para superarse (Connor & Davidson, 2003; Waugh *et al.*, 2008).

La resiliencia vista, como un proceso, también se vincula con situaciones adversas, pero en este caso la adversidad se asume como un espacio de aprendizaje continuo, en el que se desarrollan factores de protección (autoconfianza, autonomía) con el tiempo, que mitigan la adversidad y permiten desarrollar conductas positivas (Egeland, *et al.*, 1993; Waugh *et al.*, 2008).

Al mismo tiempo, se ha visto la resiliencia como un estado emocional de autocontrol, de competencia social o capacidad para generar redes sociales estables y de orientación al futuro o compromiso optimista para resolver los problemas (Knight, 2007). Así que, se consideran resilientes a las personas que conservan estabilidad psicológica después de vivir experiencias traumáticas.

El estudio de la resiliencia ha tomado valor en el lugar de trabajo. Uno de los motivos ha sido la recesión económica mundial, porque ha desencadenado mayores niveles de estrés laboral y aumento en las tasas de absentismo, como resultado de que la carga laboral es más pesada y se trabaja bajo la presión de producir más con menos, por lo que el estrés se ha extendido a la vida familiar (Robertson *et al.*, 2015). El entrenamiento de la resiliencia es posible, pues es susceptible de cambiar y trae beneficios en la salud mental y el bienestar de los empleados.

En cuanto a la inteligencia emocional, se pueden identificar cuatro dimensiones; éstas son: evaluación, expresión, uso y manejo emocional propio y ajeno. Se cree que quien logra dar sentido a sus propias emociones logra controlarlas, y esto le proporciona un nivel mayor de inteligencia y éxito en la vida al comprender las emociones de los demás (Wong & Law, 2002).

El abordaje de la inteligencia emocional como una capacidad y como un rasgo se ha hecho desde las teorías mixtas sobre la inteligencia emocional, que plantean que la IE tiene componentes emocionales y componentes relacionados con los rasgos de la personalidad (Petrides & Furnham, 2001; Petrides *et al.*, 2016).

Se ha encontrado una clasificación de tres modelos de inteligencia emocional que corresponden con las diferentes conceptualizaciones dadas por los teóricos, pues para Bar-On, Goleman y Petrides la IE no es cognitiva, más bien: es personal y social; mientras que, Salovey y Mayer, plantean que la IE sí es cognitiva, porque parte de la comprensión de las emociones propias y de los demás.

Estos tres modelos se clasifican en: Modelo de habilidades, Modelo de rasgos y Modelo mixto. El primero consiste en el manejo cognitivo para identificar, entender y relacionarse con una emoción, es decir, procesa las emociones para resolver problemas que involucran procesamiento de información y memoria (Mayer & Salovey, 2000). El segundo se relaciona con la personalidad individual y su incidencia en el comportamiento; aborda la IE como un rasgo de personalidad innato y fijo en el tiempo y las circunstancias (Bar-On, 2000; Goleman, 1995; Petrides & Furnham, 2001). El tercero combina las habilidades y los rasgos, donde la propuesta de Bar-On es más teórica, mientras que la de Goleman es más práctica; sin embargo, la propuesta de que la inteligencia emocional es cognitiva correspondiente con el modelo de habilidades es la aprobada científicamente (Petrides & Furnham, 2001; Petrides *et al.*, 2016).

En conclusión, la inteligencia emocional está compuesta por dimensiones evaluativas, de expresión, uso y manejo emocional. Se encuentran varios modelos en los que proponen que la IE se compone por habilidades cognitivas, por rasgos de la personalidad y un modelo que combina las habilidades y los rasgos. En esta línea, los espacios sociales, como el trabajo permiten, la manifestación y modulación de la inteligencia emocional, y encuentran un mejor

desempeño laboral en aquellos trabajadores con alta inteligencia emocional (Lam & Kirby, 2002; Lopes *et al.*, 2006; Shooshtarian *et al.*, 2013).

Cabe resaltar que la IE está relacionada con la felicidad laboral, y ésta a su vez con trabajadores más comprometidos en la empresa, por lo que la felicidad podría tener un efecto moderador en la regulación de las emociones (Amador & Treglown, 2020).

Perspectivas y evaluación de resiliencia e inteligencia emocional

La resiliencia es una característica deseable para toda organización y sus miembros, con la que pueden hacerle frente a la adversidad y sobreponerse a las exigencias del medio. En la actualidad, la sociedad en general atraviesa crisis en todos los ámbitos, lo que ha llevado a organismos como la OIT a prestar especial atención a la resiliencia como una herramienta para afrontar las adversidades (OIT, 2017).

Ante las crisis, la OIT adelanta medidas de prevención, preparación, mitigación y recuperación, a través del empleo decente y la propuesta de los lineamientos orientadores para el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Estos lineamientos son un instrumento para orientar a las organizaciones y los gobiernos sobre la gestión de empleadores y trabajadores, respectivamente.

Se han realizado pruebas psicométricas para medir la resiliencia, las que incluyen factores internos o personales y externos o ambientales. Es de resaltar que el entorno familiar y social juegan un rol muy importante en la constitución de la resiliencia en las personas.

Algunas pruebas son: *Dispositional Resilience Scale*, instrumento que fue aplicado en personas expuestas a altos niveles de estrés debido al entrenamiento militar. Mide estilos de personalidad resiliente (compromiso, control y desafíos) (Bartone *et al.*, 1989). También está *The Resiliency Scale*, que mide tres factores de resiliencia: optimismo, adquisición de habilidades y toma de riesgos. Esta escala es sensible a diversas edades y géneros, porque los autores

plantean que la resiliencia se modifica con la edad y que hay diferencia entre las personas debido a que en la edad infantil los niños y las niñas son expuestos al riesgo de manera distinta (Jew, 1998).

Otro instrumento es *Ego Resiliency Scale*, con que se evalúan las habilidades de las personas para autocontrolarse, identificando su recursividad y nivel de adaptación frente a situaciones nuevas, así como, la gestión adecuada de las emociones en situaciones estresantes (Block *et al.*, 1996). Otro enfoque es la respuesta al estrés *The Brief Resilience Doping Scale*, diseñada con el objeto de identificar las tendencias de las personas ante el estrés, buscando la forma más adaptada. La escala refiere consistencia interna y correlación entre el bienestar psicológico, recursos de afrontamiento y conductas de afrontamiento ante el dolor físico. Los autores la recomiendan para identificar a las personas que necesitan desarrollar habilidades de afrontamiento y para hallar relaciones entre la resiliencia y la salud mental (Sinclair & Wallston, 2004).

Cabanyes plantea que las mediciones de la resiliencia generan debate, por las diferencias conceptuales sobre una definición concreta, lo que implicaría mayores estudios para definir con más precisión sus factores. Para este fin, propone desarrollar instrumentos que tengan en cuenta el sentido trascendente de la vida y la espiritualidad (Cabanyes, 2012).

Es importante contar con mediciones sobre la resiliencia por el valor que representa esta característica en las personas y en las empresas, debido vínculo que tiene con la superación de las situaciones adversas y las crisis comunes en la sociedad actual. Así, en las personas resilientes, se preserva la orientación al logro, fundamentada en el compromiso que sienten con una empresa que les permite equilibrar el desarrollo organizacional con su desarrollo personal.

De acuerdo con lo anterior, en la empresa textil de la confección las condiciones de resiliencia de los trabajadores son diferentes a las evaluadas, pues en ellos la resiliencia se fundamenta principalmente en el compromiso, adquisición de habilidades y adaptabilidad,

mientras que el desafío toma de riesgos y recursividad son condiciones poco desarrolladas, por las características de ese trabajo operativo y en serie, donde se deben seguir patrones fijos en tiempo y forma. Condiciones de resiliencia como la gestión de las emociones en situaciones de estrés, el bienestar psicológico y las técnicas de afrontamiento son poco o casi inexistentes en el contexto laboral de los trabajadores del sector textil de la confección (Moreno-Charris *et al.*, 2018; Sharma & Srivastava, 2020).

Para medir la inteligencia emocional, se han utilizado medidas como la *Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS)*, compuesta por tres factores, atención emocional o grado en que las personas le prestan atención a sus emociones; claridad emocional, es decir, la percepción de las emociones y reparación emocional que se refiere a la capacidad para detener los estados emocionales negativos y preservar los estados emocionales positivos (Salovey & Mayer, 1995).

También, se ha empleado el *Emotional Competence Inventory (ECI)*, instrumento propuesto por David Goleman para medir el rendimiento laboral desde cuatro dimensiones: auto-conciencia y auto-confianza, auto-control, conciencia social y manejo de las relaciones; cabe anotar que el enfoque del instrumento es estrictamente al campo laboral y empresarial (Goleman, 1995).

Otro instrumento es *Emotional Quotient Inventory (EQ-I)* de Bar-On (2000), constituido por cinco categorías generales: intrapersonal, interpersonal, orientación cognoscitiva, manejo del estrés y afecto. Emplea una escala tipo Likert y parte de que la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades no cognitivas que influyen en la capacidad de reaccionar asertivamente (Bar-On, 2000).

Además, el instrumento *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)* es una encuesta propuesta por Petrides, quien plantea que la IE se puede evaluar mediante cuestionarios (Petrides *et al.*, 2007). Así, el TEIQue está compuesto por 153 reactivos, que miden el nivel de IE como un rasgo, teniendo en cuenta el bienestar, autocontrol, emocionalidad,

sociabilidad, adaptabilidad y automotivación. Es una escala tipo Likert con siete valoraciones, parte de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. La confiabilidad del TEIQue se obtuvo mediante el alfa de Cronbach con consistencia interna de $\alpha = 0.89$ (Petrides, 2009).

La evaluación de la inteligencia emocional es conveniente, porque arroja información clave para incrementar el bienestar individual y social, pues las competencias emocionales y sociales se pueden desarrollar y fortalecer mediante la interacción en grupos, como en el trabajo y la familia, lo cual es requerido para afrontar los retos de la sociedad actual y así poder decir que al mejorar la inteligencia emocional se puede equilibrar el conflicto trabajo-familia, por consiguiente es parte de la felicidad.

Los trabajadores de la empresa textil tienen largas jornadas laborales con poco tiempo libre para interactuar con sus compañeros (*Fashion Revolution*, 2016); de ahí que la inteligencia emocional en estos trabajadores se orienta básicamente hacia el manejo de relaciones estrictamente laborales y se centra más en la inteligencia interpersonal. Cabe anotar que en labores técnicas como la confección de ropa, las habilidades sociales tienen menor reconocimiento que las habilidades técnicas para el buen desempeño laboral (Moral-Jiménez y Ganzo-Salamanca, 2018).

De acuerdo con la revisión teórica de los factores que constituyen la felicidad laboral, se ha encontrado, desde los principales autores que investigan este tema, que Satisfacción Laboral, Bienestar Laboral, Clima Organizacional, Equilibrio vida personal-vida laboral y Resiliencia e Inteligencia Emocional son los principales componentes en la Felicidad Laboral (Abbe, *et al.*, 2003; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Chancellor *et al.*, 2012; Diener, 1984a, 2009b; Diener *et al.*, 1985a, 1999b, 2002c, 2018d; Engert *et al.*, 2014; Fisher, 2010a, 2014b; Goleman, 1995; Layous *et al.*, 2013; Lyubomirsky, 2012; Lyubomirsky *et al.*, 1999a, 2005b, 2005c, Schnall *et al.*, 2008; Seligman, 2006; Smith *et al.*, 2013; Taylor *et al.*, 2012; Veenhoven, 1991).

Asimismo, en la actualidad los teóricos reconocen factores intrínsecos y extrínsecos de la felicidad; los primeros relacionados con el Ser y una connotación eudaimónica (Abbe, *et al.*, 2003; Diener, 2009; Diener & Seligman, 2002; Lyubomirsky, *et al.*, 2005; Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005; Pérez, 1995; Sanín, 2017; Swami, *et al.*, 2009; Veenhoven, 1988; Veenhoven 1991), y los segundos relacionados con el entorno y vinculados principalmente a fines hedónicos (Margot, 2007).

Cabe destacar que los enfoques eudaimónicos y hedónicos o intrínsecos y extrínsecos de la felicidad, también dependen de la cultura (Kitayama *et al.*, 2006; Krueger *et al.*, 2009; Krys *et al.*, 2019; Lu *et al.*, 2001), por lo que las culturas orientales (colectivistas) tienden al enfoque eudaimónico de la felicidad (Datu & Mateo, 2012; Vásquez y Hervás, 2009), mientras que las culturas occidentales (individualistas) persiguen la felicidad desde una perspectiva hedónica principalmente (Yamaguchi & Min-Sun, 2015).

De acuerdo con este contexto, quienes proyectan sus objetivos a partir de los valores intrínsecos viven más felices que quienes parten de una concepción extrínseca de la felicidad (Guillen & Kasser, 2015). Para los orientales, la unidad familiar es muy importante (Krys *et al.*, 2019), mientras que en la cultura europea y estadounidense se persiguen principalmente metas hedónicas de construcción independiente (Yamaguchi & Min-Sun, 2015).

Sin embargo, en América Latina, hay menos claridad sobre el dominio de una u otra concepción. Para Bericat y Acosta (2021), en los latinos hay predominio y preferencia por los valores familiares, mientras que para Yamaguchi & Min-Sun (2015) la felicidad se debe más a independencia y logros. Si bien hay algunos trabajos con población Latina y en países Latinoamericanos se han llevado a cabo en contextos más generalistas y sin incluir las particularidades de la industria del vestido.

También hay una estrecha relación con bienestar subjetivo. Autoridades mundiales, como la OCDE, han tratado de medir la felicidad mediante preguntas de bienestar subjetivo y el método

de reconstrucción del tiempo (DRM); por ejemplo Kahneman, ha tratado de clasificar la felicidad en los países sin tener en cuenta las diferencias culturales y personales de sus habitantes (Krueger *et al.*, 2009). Lo anterior si bien procura el reconocimiento de la felicidad independientemente de la cultura, oscurece la comprensión de las diferencias.

En el caso de Latinoamérica, la felicidad se reconoce principalmente por la cantidad y calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito familiar y social, mientras que en los países desarrollados son los factores ingresos, salud, confianza institucional y educación (Bericat y Acosta, 2021). Por lo que el reconocimiento de la felicidad es diferente y específico según las culturas.

La ONU también aborda factores intrínsecos y extrínsecos en el informe de felicidad mundial, muestra presenta factores diversos que agrupan las distintas interpretaciones de felicidad, los que van desde el desarrollo sostenible hasta la tecnología (Ballet & Frijters, 2019; Sachs, 2019; Twenge, 2019).

Para la ONU, al igual que para Guillen & Kasser, los factores eudaimónicos, como la trascendencia o espiritualidad, relaciones sociales y el tiempo con la familia, determinan con mayor peso la felicidad, en contraparte de los factores extrínsecos, como el salario, estatus y el poder (Vera *et al.*, 2011), aunque no descarta (al igual que la OCDE) que el empleo y el salario sean factores que inciden en la felicidad de las personas. La OMS comparte la importancia del empleo como factor de felicidad en las personas, así como tener buen estado de salud (Miret *et al.*, 2014).

En ese orden de ideas, la salud es importante para determinar la felicidad, como en el caso de Bután, donde la felicidad es considerada política de Estado (Sithey *et al.*, 2015), y acciones en la salud pública (eliminación de la lepra, del trastorno por carencia de yodo, disminución de la malaria e inmunización infantil, entre otros) se han constituido como un factor de alto impacto en la felicidad de sus habitantes (Tobgay *et al.*, 2011).

Es de resaltar que en el ámbito laboral la salud se ha visto afectada por el trabajo en sí (World Health Organization, 2019, p. 1). De ahí que la OMS haya incluido el síndrome de desgaste ocupacional (QD85) en la Clasificación Internacional de las Enfermedades (World Health Organization, 2019).

La salud y los factores anteriormente mencionados, constitutivos de la felicidad, han hecho parte de instrumentos con los que se ha medido la felicidad, encontrando el Indicador de Felicidad Nacional Bruta de Bután (FNB) (Sachs, 2012), el Índice de Competitividad del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) (Gallegos, 2010), *The Happy Planet Index* (HPI) y *Human Development Index* (HDI) (Sagar & Najam, 1998), Encuesta Mundial Gallup (Gallup World Poll, 2020), *World Happiness Report* (Helliwell *et al.*, 2020), *World Values Survey* (World Values Survey, 2018), encuesta Social General de Corea (KGSS), adaptada de la Encuesta Social General (GSS) aplicada en Estados Unidos (Lee & Kawachi, 2019), Escala de Felicidad subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999). La diversidad de nombres también da cuenta de la dificultad de reconocer de manera separada los constructos en torno a la vivencia positiva de las personas.

Es de resaltar que estos instrumentos han medido la felicidad general, pues adicionalmente se han orientado hacia la satisfacción con la vida, calidad de vida y/o el bienestar subjetivo, no específicamente sólo en la felicidad, y en ambos casos identifican factores intrínsecos y extrínsecos que reiteran la poca unidad conceptual de la felicidad y el carácter multifactorial en su composición.

Desde el contexto laboral, también cobra importancia la felicidad de las personas, por lo que se hace necesario comprometer las empresas públicas y privadas, así como los gobiernos, para que busquen alternativas que mejoren las condiciones laborales de las personas (American Psychological Association, s.f.; Kanheman, 1999), pues hay un vínculo entre la felicidad laboral con la salud, el equilibrio de la vida ocupacional con la vida privada (Waal, 2018), las relaciones sociales, la productividad en la organización (Sharma, & Srivastava, 2020) y la participación

política de las personas para la construcción de sociedad (Repetti & Wang, 2017; Veenhoven, 1988; Vera, *et al.*, 2011).

Como se mencionó en páginas anteriores, organizaciones en el nivel mundial como la ONU (Helliwell *et al.*, 2020), OCDE (OCDE, 2016) y OMS (World Health Organization, 2019) estudian la felicidad para comprender su impacto en la vida de la humanidad respecto de los cambios globales y los retos que ello implica, para lo que han identificado factores comunes de la felicidad en el trabajo, pero poco estudiados en la empresa textil del vestido en el mundo, por lo que se hace necesario investigarlos y así contrarrestar (de cierta manera) la pérdida de la condición dignificante que tiene el trabajo (UNESCO, 2009) por medio de información científica que contribuya para el mejoramiento de la vida laboral de los empleados.

Cabe destacar que las propuestas teóricas de la composición de la felicidad tienen elementos diversos y no todos son pertinentes a la administración. Los cinco factores señalados son los que más se presentan en diferentes propuestas, lo que se considera señal de su importancia, además de ser relevantes en el funcionamiento laboral, por eso la elección de ellos. En ese orden de ideas, se presenta una tabla con los factores que constituyen la felicidad y que muestra las diferencias entre sí.

Tabla 4

Comparativo entre los factores que constituyen la felicidad laboral

	Felicidad laboral	Bienestar laboral	Satisfacción laboral	Clima organizacional	Equilibrio vida personal-vida laboral	Resiliencia e Inteligencia Emocional
Concepto	Estado psicológico y capacidad para pensar y actuar de manera positiva, encontrando sentido al trabajo que se realiza en coherencia con el contexto laboral en el que se desenvuelve y con la vida misma (Amozorrutia, 2011; Bohem & Lyubomirsky, 2008; Diener, 2009; Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Margot, 2007; Páez <i>et al.</i> , 2008; Pérez, 1995; Sanín, 2017; Veenhoven, 1991),	Evaluación cognitiva y afectiva de las condiciones laborales ofrecidas por la empresa, teniendo en cuenta los componentes hedónicos (mayor ánimo positivo y evitación de estados negativos) y eudaímonicos (autonomía y crecimiento personal) del trabajo (Diener (2008; Joo & Lee, 2017; Kahneman 2010; Prilleltensky, 2011; Weziak-Bialowolska <i>et al.</i> , 2020).	Respuesta emocional, cognitiva y actitudinal hacia el trabajo o cargo y hacia la organización, lo que se refleja en el desempeño laboral (Beer, 1964; Brief, 1998; Chiang y Ojeda, 2013; Garzón-Castrillón 2017; George y Jones, 1999; Happock & Spiegler, 1938; Judge & Klinger, 2008; Robbins, 2009; Salessi y Omar, 2016; Schneider & Snyder, 1975;	Percepción de los empleados con respecto a las políticas y prácticas de la organización, tanto formales (políticas y plataforma estratégica), como informales (prácticas no oficiales). En una misma empresa puede haber varios climas organizacionales, dependiendo de cada sección o departamento (Cárdenas <i>et al.</i> , 2011; Chiang-Vega <i>et al.</i> , 2011; Payne & Mansfield, 1973; Schneider, 1975)	Valoración que hacen los trabajadores sobre la compatibilidad entre sus actividades laborales y no laborales, lo que conduce a su desarrollo humano, gracias a la contribución de un trabajo digno y decente (Collins, 2007; Grady & McCarthy, 2008; Kalliath & Brough, 2008; Lu <i>et al.</i> , 2010; Sánchez <i>et al.</i> , 2011; Repetti, 1987)	Resiliencia es la capacidad de responder ante las adversidades, la cual es considerada un proceso y no un rasgo de la personalidad, por tanto entrenable (Cabanyes, 2012; Luthar <i>et al.</i> , 2000; Werner, 1995). La inteligencia emocional es la habilidad cognitiva para interpretar las emociones propias (intrapersonal) y ajenas (interpersonal), contribuyendo a las relaciones interpersonales (Bar-On, 2000; Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 2000; Petrides & Furnham, 2001)

Fuente: Elaboración propia basada en los autores referenciados en la tabla.

La estrecha interacción de elementos permite entender la complejidad en su distinción y definición, así como el uso de términos de semejantes, si bien no se pretende en el presente trabajo dirimir la cuestión, sí se busca contar con los elementos más relevantes y sensibles para aportar conocimiento sobre la felicidad de los trabajadores de la industria del vestido.

Capítulo 7. Industria manufacturera, textil del vestido y Felicidad (escenario de estudio)

Los temas expuestos en las anteriores páginas, en pocos estudios, se han realizado en la industria manufacturera textil del vestido. Los trabajadores de este sector productivo son la población de interés investigativo, pues sus condiciones de trabajo tienen particularidades que incidirían de manera importante en su felicidad laboral. En este capítulo, el tema se muestra desde el marco histórico, características, perspectivas y evaluación.

Marco histórico de la industria manufacturera, textil del vestido

La industria manufacturera es tan antigua como el estudio de la felicidad. Desde los artesanos griegos, pasando por la revolución industrial, hasta el capitalismo actual, el arte de hacer a mano ha transformado la sociedad. Los avances tecnológicos para la producción, la reorganización social y familiar, el desarrollo de centros urbanísticos, medios y vías de transporte y la utilización de los recursos naturales han conducido a los trabajadores de empresas manufactureras a luchas sociales, políticas y económicas, dando surgimiento al sindicalismo, movimiento social y político en pro de la reivindicación de los trabajadores.

El sector textil y de la confección hace parte de la industria manufacturera dedicada a producir hilos, fibras, telas y prendas de vestir. Al inicio de la Revolución Industrial, se instalaban talleres domésticos para la confección; no obstante, la industria textil fue de las primeras en industrializarse.

En publicaciones periodísticas de la BBC News (6 de marzo de 2020), se ha encontrado que la creación del sindicato internacional de mujeres trabajadoras textiles (Norado y Wertheimer-Becich, 2018) se origina a partir de la muerte de ciento cuarenta personas entre mujeres, niños e inmigrantes que hacían huelga por la explotación laboral y las condiciones poco saludables en la fábrica de camisas *Triangle Shirwaist Company* en 1911 en la ciudad de Nueva York.

Entre 1900 y 1920, nace y se inicia la consolidación de la empresa textil en Colombia, principalmente en Medellín, Bello, Barranquilla, Manizales y Santander. Las mujeres jóvenes y los niños fueron la principal fuerza de trabajo, constituyéndose como un mercado potencial, debido a los soportes familiares, sociales y económicos débiles que tenían, lo que condujo a la depreciación del valor salarial de los obreros porque a estos segmentos poblacionales les pagaban entre 50% y 30% menos que a los hombres. Las inconformidades salariales y de bienestar laboral motivaron el surgimiento del sindicalismo, en el que la empresa textil hizo presencia en cabeza de las obreras (Montenegro, 1982).

Actualmente, la industria manufacturera ha pasado por un proceso de transición al neoliberalismo. En Colombia, este proceso se ha caracterizado por la subcontratación, tercerización maquiladora y pérdida de la producción nacional. Esta crisis ha llevado a algunas experiencias de recuperación de las empresas por parte de sus trabajadores, es decir, estos han pasado a ser trabajadores-accionistas dueños de las empresas; no obstante, la falta de gobernabilidad, resistencia de los trabajadores para modificar su mentalidad sindical hacia una mentalidad empresarial y carencia de capital, han sido obstáculos para el éxito del modelo en Colombia, ya que los trabajadores-accionistas vendieron sus acciones a los antiguos dueños, (Garcés-Correa *et al.*, 2017).

Los trabajadores perdieron la propiedad de sus empresas, volviendo, en el mejor de los casos, a su anterior condición de empleados o en el peor de los casos quedando desempleados.

Después de más de cien años, las condiciones y derechos laborales poco han cambiado a favor de los trabajadores, aunque en ese tránsito hubo eventos terribles de por medio. Un ejemplo de esto fue el desplome del edificio Rana Plaza en 2013, considerada la empresa textil más grande de Bangladesh, ubicada en el suburbio de Dhaka en Savar. Este caso ha sido catalogado como el accidente industrial con mayores muertes (1,129), heridos (2,500) y damnificados, desde 1984 a la fecha, y fue originado por la construcción del edificio sin medidas

de planificación, con uso diferente a la idea original, hacinamiento de trabajadores, principalmente mujeres y máquinas con puertas de salida y evacuación deshabilitadas y sin medidas para la prevención de incendios (Reinecke & Donaghey, 2015).

En respuesta al desplome de Rana Plaza, se constituye el Acuerdo para incendios y seguridad en la construcción, en Bangladesh, así como movimientos sindicales y sociales para hacer inspección de seguridad en el lugar de trabajo, cumplimiento de normas de seguridad eléctrica, contra incendios y de construcción, conformación de comités de seguridad ocupacional con participación de los empleados, instauración de sistemas de quejas y derecho de los trabajadores a no laborar bajo condiciones inseguras y, por último, provisión de ropa limpia o en equilibrio con el ambiente (Reinecke & Donaghey, 2015).

Adicionalmente la OIT, a raíz del colapso del Rana Plaza, ha reconocido la importancia de atender las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa textil del vestido.

Para ello, ha promovido iniciativas de trabajo decente en el sector textil, como: diálogo y consenso entre actores tripartitas (representantes del gobierno, empleadores y trabajadores), promoción de la información sobre tendencias y cambios del sector, apoyo en la aplicación y cumplimiento de normas internacionales del trabajo, desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), lo que ha fortalecido las asociaciones laborales y la coherencia tripartita sobre las políticas laborales en el nivel regional, nacional y mundial (OIT, s.f).

Sin embargo, permanecen las arduas jornadas laborales que desencadenan en los trabajadores dolores crónicos de cabeza, de brazos y espalda, a causa de los movimientos repetitivos y condiciones insalubres en el lugar de trabajo. Los salarios aproximados en Camboya son de \$140 dólares mensuales, mientras que en Bangladesh e India fluctúan entre 43 y 105 dólares al mes, con lo que los trabajadores deben cubrir sus gastos personales y los de sus familias.

La sociedad civil, en respuesta a estos acontecimientos, se suma mediante la conformación del movimiento social *Global Fashion Revolution*, que exige transparencia ética y ecológica en la cadena de suministros para la industria de la confección, y pretende influir en la regulación laboral y la protección social de los trabajadores, quienes laboran entre ocho y doce horas diarias durante seis días a la semana, maquilando ropa para las principales marcas del mundo (Fashionrevolution.org, s.f.).

Esta situación ha motivado a *Fashion Revolution* para investigar sobre salarios, gastos uso del tiempo, acoso laboral, lesiones y enfermedades laborales en los trabajadores de empresas textiles y de confección, por los casos comunes que se han presentado de explotación laboral, espacios insalubres, incumplimiento de normas de salud ocupacional, hacinamiento y escaso o inexistente tiempo para la interacción social y el descanso (*Fashion Revolution*, 2016). Además, la Fundación Awaj expresa su preocupación por los despidos de aproximadamente un millón de trabajadores en Bangladesh a consecuencia de la pandemia Covid-19, dejándolos sin sustento y sin la posibilidad de costear tratamientos médicos en caso de requerirlos (*Awaj Foundation*, 2020; *Fashion Revolution Denmark*, 2020).

Debido a que en Bangladesh, la empresa textil genera el 70% de los ingresos de exportaciones, y proporciona empleo aproximadamente a 4 millones de personas (80% son mujeres pobres de procedencia rural), quienes están inconformes con sus salarios, el clima organizacional y las condiciones físicas de las fábricas, los empresarios deben implementar estrategias humanistas para los trabajadores, como el reconocimiento y pago de horas extras, promoción de la salud y la seguridad, así como leyes que protejan a las mujeres y a los niños de la explotación (Ali & Medhekar, 2016).

Si bien la empresa manufacturera a lo largo de la historia ha jugado un papel determinante en la economía del mundo, es de resaltar que la industria textil del vestido actualmente es importante generadora de ingresos y exportaciones; sin embargo, las condiciones laborales y de

seguridad para sus trabajadores son desfavorables, trayendo consecuencias como enfermedades físicas y mentales, alto índice de accidentalidad, deterioro de las relaciones interpersonales en el trabajo y con la familia y como una muy posible consecuencia de infelicidad laboral (Helliwell *et al.*, 2020).

Características de la industria manufacturera, textil, del vestido

El sector textil es potencial para el desarrollo económico y social de las naciones, porque su producción es geográficamente dispersa, empleando gran cantidad de mano de obra en todo el mundo, especialmente mujeres.

Se caracteriza por ser un sector movilizadado por la producción rápida y con tendencia a bajar los costos a consecuencia de la eliminación del Acuerdo Multifibras (MFA por sus siglas en Inglés) de 1974, en el que se fijaba un límite de cuotas de exportación de ropa y productos textiles, reemplazado por el acuerdo sobre los textiles y el vestido de la Organización Mundial del Comercio (OMC), con el que a partir de 1995 empezaron a eliminar las cuotas progresivamente hasta abolirlas en 2004. Esta situación produjo una transformación para la empresa textil del vestido y afectación para los trabajadores y la economía local y nacional ante la competitividad por producir mejores productos a más bajos costos (OIT, 2005).

La empresa textil es una de las más contaminantes en países en desarrollo. En Bangladesh, la contaminación ambiental es alta y genera problemas socioambientales, por las afecciones en la salud de las personas y en el ambiente natural, frente a lo cual las empresas no generan soluciones (Asadul *et al.*, 2018).

Los trabajadores de la empresa manufacturera-textil, en Pakistán, son predominantemente mujeres, con bajo nivel de escolaridad y procedencia rural. Estas características sociodemográficas son el principal motivo para la falta de conocimiento de sus derechos laborales, mecanismos de seguridad y salud en el trabajo. Tanto los operarios como

los mandos medios y superiores no usan los elementos de seguridad en el trabajo, en consecuencia, el número de accidentes laborales es alto, generando incapacidades temporales en la mayoría de los casos y mutilaciones e incapacidades permanentes en menor número (Numan *et al.*, 2019).

Por otra parte, las trabajadoras en la industria de la confección en India refieren altos niveles de estrés al aplicar una escala de medición, observaciones y reuniones grupales. Después de realizar análisis factorial exploratorio y confirmatorio, se encontraron factores relacionados con el trabajo, la organización, relaciones sociales y personales. El doble rol que desempeñan los trabajadores entre su vida familiar y laboral, más la monotonía de su trabajo, la inseguridad laboral, desequilibrio esfuerzo-recompensa, inestabilidad de horarios, instalaciones insalubres, ausencia de condiciones ergonómicas y la presión por la exigencia de productividad, conducen a altos niveles de estrés, así como, la prevalencia de enfermedades crónicas, como, la diabetes, hipertensión arterial y dislipidemias. El estrés laboral afecta la salud y se refleja en el bienestar de los trabajadores impactando sobre la productividad y los objetivos organizacionales (Sharma, & Srivastava, 2020).

En el caso colombiano, la industria de la confección emplea un alto número de personas, que representa el 2.0 % del PIB nacional y el 13% del PIB manufacturero, generando el 6.5% de las exportaciones nacionales (Superintendencia de Sociedades, 2013; Sánchez, 2012).

De acuerdo con mediciones de la satisfacción laboral, se ha encontrado que los trabajadores colombianos no encuentran reconocimiento de sus jefes por la contribución que hacen para el logro de los objetivos de la empresa. Al mismo tiempo, la realización de actividades poco variadas, repetitivas y sin oportunidad para la creatividad les genera desmotivación en el trabajo. También refieren inseguridad frente a la estabilidad laboral por la alta rotación de personal que se presenta y las limitadas oportunidades de ascenso laboral. Es de resaltar que las condiciones de bioseguridad en sus puestos de trabajo son otro factor desmotivante para los

trabajadores, así como la escases de espacios y tiempo para el esparcimiento y socialización con sus compañeros de trabajo (Moreno-Charris *et al.*, 2018).

Cabe anotar que, de acuerdo con estudios realizados en favor del aumento de la productividad, se identificó que además de los factores económicos para cubrir necesidades básicas (propio de los países en vía de desarrollo), los factores sociopsicológicos como la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo inciden en la productividad. Como el sector manufacturero de la confección emplea un elevado número de operarios, se ha comparado con el sector de la construcción, hallando factores comunes que propician la productividad, como: la satisfacción laboral, la seguridad y calidad de vida, las relaciones interpersonales, espacios para el esparcimiento y la autonomía en el trabajo (Jaimes *et al.*, 2013; Muriel-Quintanilla *et al.*, 2022).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) plantea que la empresa de la manufactura todavía ocupa uno de los principales puestos en la economía en el nivel mundial, por ser el sector con mayor inversión en investigación y desarrollo tecnológico, por la generación de empleo directo y el encadenamiento productivo, por lo que queda encima del sector de los servicios, principalmente servicios digitales o tecnológicos (Abeles *et al.*, 2017).

La mano de obra contratada para la confección textil es alta; no obstante, los trabajadores de la industria textil del vestido soportan condiciones laborales insalubres, como el alto nivel de ruido, difícil de controlar y disminuir que se origina por la maquinaria empleada. Esta exposición permanente a la alta intensidad de ruido afecta la salud de los trabajadores desencadenando estrés, irritabilidad, ansiedad, comunicación ineficaz, disminución del rendimiento y la productividad (Sharma, & Srivastava, 2020).

El movimiento social *Fashion Revolution* ha documentado otras situaciones insalubres que viven los trabajadores de la empresa textil del vestido, como las altas temperaturas, deficiente iluminación y ventilación, hacinamiento, labores repetitivas y tiempo limitado para las relaciones sociales y descanso a lo largo de los turnos laborales (Fashion Revolution, s.f).

Evaluación de la industria manufacturera textil del vestido

En un estudio longitudinal, con secuencia temporal de causa y efecto, participaron novecientos cincuenta y cuatro trabajadores mexicanos de la confección (empresa *Levi Strauss & Co*). Se revisaron factores demográficos como género, edad, estado civil, educación, número de hijos menores de 18 años y cuidado de ancianos en el hogar. Así como el factor Características del Trabajo: tenencia, demanda, control y turno. Se analizaron las relaciones entre los factores: satisfacción con la vida y con el trabajo, felicidad, significado, propósito, relaciones sociales y salud mental (estos factores tienen que ver con el bienestar, la vida y el trabajo) (Weziak-Bialowolska *et al.*, 2020).

En los hallazgos, se encontró relación bidireccional entre la influencia del significado en la vida sobre el significado en el trabajo. Sentirse decidido en el trabajo aumentó el propósito en la vida; sentirse cerca de las personas en el trabajo contribuye a la sensación de mejores relaciones sociales, y sentirse deprimido aumenta la probabilidad de sentirse deprimido en el trabajo. También se encontró relación bidireccional entre la influencia de la felicidad en la vida sobre la influencia en la felicidad en el trabajo (Weziak-Bialowolska *et al.*, 2020).

Las condiciones de trabajo en la empresa manufacturera textil y del vestido han pasado por cambios implementados para afrontar la apertura económica, como en el caso de la recuperación de empresas por parte de los trabajadores. Sin embargo, se presentan situaciones que no favorecen los derechos e intereses de los trabajadores, por lo que la insatisfacción laboral es alta, igual como ocurre en empresas de este sector en Turquía y Rusia (Ozpehlivan & Acar, 2016).

El tiempo promedio en horas semanales que pasan los trabajadores colombianos en sus empleos remunerados es: hombres 39.5 (horas semanales) y mujeres 16.9 (horas semanales) (Observatorio de igualdad de género, América Latina y el Caribe, 2017), motivo por el que la felicidad y la satisfacción en sus trabajos está sujeta a las situaciones allí vividas, y

correlacionadas con la felicidad y la satisfacción en su vida personal. Es de resaltar que el tiempo laboral remunerado de las mujeres es inferior al de los hombres, mientras que su tiempo de trabajo no remunerado es superior al de los hombres, lo que genera sobrecarga laboral y poco reconocimiento y oportunidades en el mercado laboral para las mujeres (Observatorio de igualdad de género, América Latina y el Caribe, 2017).

La organización *Action Aid International* publicó que la desigualdad entre el pago de salarios de mujeres y hombres en la empresa de la confección es aproximadamente de 9 billones de dólares (Alianza por la solidaridad, 2020).

En el caso colombiano, la Asociación Nacional de empresarios de Colombia (ANDI) reportó que el sector textil y de confección representa para el PIB industrial nacional el 8.2%, genera el 21% de empleos y aporta el 9% de las exportaciones en el sector manufacturero. Además, el sector se ha visto afectado por los importadores ilegales y la informalidad, pasando por un periodo de incertidumbre frente a la propuesta de impuesto a las confecciones, elevando los costos de producción, los precios de venta y las condiciones laborales de los trabajadores (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2019).

De acuerdo con *Oxford Economics* y SAP con la encuesta “*Workforce 2020*” (Oxford Economics, 2020), aplicada en veintisiete países, identificaron que el 41% de los empleados no está satisfecho en su trabajo debido a los bajos salarios y las pocas oportunidades de ascenso laboral. En Colombia el 76%, de los empleados están insatisfechos con su trabajo, lo que los coloca debajo de la media en el mundo. Partiendo de lo anterior, Moreno-Charris, evaluó la satisfacción laboral en 19 Pymes del sector de la confección, mediante una escala tipo Likert y tomando los indicadores con media por debajo de 4.5. Encontró que la insatisfacción laboral se sustenta en la monotonía del trabajo y la falta de reconocimiento a su labor por parte de los jefes, lo que conlleva a la ausencia de autorrealización en el trabajo. Otros motivos para su insatisfacción laboral es la insuficiente comodidad, higiene y atención médica en el trabajo, así

como las pocas oportunidades de ascenso laboral y los despidos permanentes, agravado por los casi inexistentes espacios para el esparcimiento e interacción con los compañeros de trabajo (Moreno-Charris *et al.*, 2018).

Las condiciones laborales en la empresa textil y del vestido son desfavorables para los trabajadores, y ponen en riesgo su salud física, psicológica y social; se presenta violación de los derechos humanos, como en el caso de las empresas de confección en Bangladesh, donde las políticas estatales privilegian a las empresas por encima de los derechos humanos establecidos por la ONU (Siddiqui & Uddin, 2016).

La información tratada en este apartado da cuenta de la vulneración de las condiciones mínimas laborales de los trabajadores de la confección, quienes no cuentan con espacios seguros y cómodos para realizar sus labores, las jornadas de trabajo son extensas y mal remuneradas. Por esto, no tienen satisfacción económica debido a que no logran cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, trayendo insatisfacción y ausencia de bienestar laboral, lo que amplía la brecha entre la felicidad de los trabajadores y la felicidad en sus trabajos y, por consiguiente, no consiguen realización laboral.

Los factores de la felicidad (Bienestar laboral, Satisfacción laboral, Clima organizacional, Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, Resiliencia e inteligencia emocional) se han analizado de manera aislada en otras investigaciones, y de acuerdo con las definiciones de felicidad realizadas por los autores mencionados en el presente trabajo, incluyendo la propuesta que se hace en este estudio, son constituyentes de la felicidad en sí, por lo que es necesario valorar su contribución y relaciones, especialmente en condiciones tan particulares y poco estudiadas como las de los trabajadores de la industria manufacturera textil de la confección.

Capítulo 8 Metodología

Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar los factores que constituyen la felicidad laboral de los trabajadores en la empresa textil de la confección en una empresa de Colombia.

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre los factores que impactan la felicidad laboral.
- Reconocer por puestos o cargos las diferencias de felicidad laboral.
- Identificar la composición de la función que mejor separe entre grupos extremos³ de felicidad laboral.

Preguntas de investigación e hipótesis

A partir de los temas expuestos en los capítulos anteriores surgen las preguntas de investigación e hipótesis que se presentan a continuación:

Sobre cuáles son los factores de la felicidad en el trabajo en empresa textil de la confección en Colombia

Al no existir evidencia empírica sobre estos factores de la felicidad laboral en la empresa textil de la confección en Colombia, surgen interrogantes como:

1. ¿Las relaciones sociales laborales de los trabajadores constituye su felicidad laboral?
2. ¿La disposición de tiempo libre de los trabajadores constituye su felicidad laboral?

³ Los grupos extremos se refieren al percentil 25 y 75 de la distribución, es decir los dos extremos de la distribución de los factores

3. ¿El equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores constituye su felicidad laboral?

Por lo que es posible que los factores de la felicidad propuestos por la teoría se validen como los que constituyen la felicidad laboral de los trabajadores de la empresa colombiana del vestido. De ello se desprende la siguiente hipótesis:

H1 Los factores teóricos originales sirven para medir la felicidad laboral de los trabajadores de una empresa textil de la confección en Colombia.

Sobre la relación entre los factores que impactan la felicidad laboral, se plantearon:

Bienestar laboral (BL), Satisfacción laboral (SL), Clima Organizacional (CO), Equilibrio Vida personal – vida laboral (EQVPVL) y Resiliencia e Inteligencia emocional (RIE).

Para el caso de la felicidad laboral en la empresa textil de la confección en Colombia, los interrogantes son:

1. ¿Qué relación tienen los factores que componen la felicidad laboral de los y cómo inciden en su felicidad laboral?

Por ser posible que la relación entre los factores propuestos incida sobre el estado de la felicidad laboral de los trabajadores de la empresa textil de la confección colombiana, se deriva que la hipótesis es:

H2 Hay relación positiva y significativa entre los factores que componen la felicidad laboral de los trabajadores e inciden en su felicidad laboral

Este planteamiento hipotético conducirá al análisis de la información recolectada para encontrar la relación entre los factores y su contribución en la felicidad laboral.

Sobre las diferencias de la felicidad laboral por puestos o cargos, para el caso de la empresa textil de la confección en Colombia, los interrogantes son:

1. ¿Cuál es el nivel de felicidad laboral por puestos o cargos?
2. ¿Hay diferencias en la felicidad laboral por el puesto o cargo de trabajo?

La teoría plantea relación entre la estabilidad laboral y la satisfacción salarial con la felicidad laboral de los trabajadores; no obstante, las diferencias de la felicidad laboral entre cargos en la empresa textil de la confección colombiana no se conocen, lo que nos dirige a hipótesis como:

H3 Hay diferencias significativas en la felicidad laboral según los puestos o cargos de trabajo

Respecto de la comprensión de qué factores son más relevantes en el reconocimiento de los trabajadores más y menos felices, la teoría que se referencia en el presente estudio plantea que los trabajadores felices se destacan por el entusiasmo e interés al realizar adecuadamente sus labores; sienten amor y agradecimiento por su trabajo y por la organización. Además, refieren coherencia entre su proyecto de vida con el proyecto organizacional. En consecuencia, los trabajadores con niveles más altos de felicidad son los que ocupan cargos o puestos administrativos, tienen mejor nivel socioeconómico, cubren sus necesidades de subsistencia y disponen de tiempo para realizarse en su vida personal y social. Sin embargo, lo anterior es diferente para los trabajadores en niveles operativos, y se ha abordado poco la contribución relativa de los componentes de la felicidad en grupos extremos (más y menos felices). En el caso de la empresa textil de la confección en Colombia, la interrogante es:

¿Cuál es la composición de la función que mejor separa entre grupos extremos de felicidad laboral en los trabajadores de la empresa textil de la confección en Colombia?

Es factible que la composición de la función de estos grupos extremos sea coherente con lo planteado en la teoría o que en el caso particular de la empresa textil de la confección en Colombia la realidad difiera con ello. De esto la hipótesis es:

H4 El papel de los factores satisfacción económica, estabilidad laboral, género, nivel educativo y la edad son los más importantes en la felicidad laboral de los empleados de la empresa textil de la confección en Colombia.

Por lo anterior surgen interrogantes como:

1. ¿La edad de los trabajadores constituye su felicidad laboral?
2. ¿El género de los trabajadores constituye su felicidad laboral?
3. ¿El estrato socio económico de los trabajadores constituye su felicidad laboral?
4. ¿La formación académica de los trabajadores constituye su felicidad laboral?
5. ¿La satisfacción de los trabajadores con su salario constituye su felicidad laboral?
6. ¿La satisfacción de los trabajadores con su jornada laboral constituye su felicidad laboral?

Estos planteamientos hipotéticos conducirán al reconocimiento de la función en estos grupos extremos y dejará información por tener en cuenta para el mejoramiento de la felicidad laboral en contextos similares.

Estos factores se refinaron y se midieron desde el enfoque cuantitativo; se evaluó el nivel de felicidad en el trabajo en una empresa manufacturera textil y de la confección en Colombia, y se establecieron comparaciones.

El propósito del trabajo fue identificar la composición de la felicidad en el trabajo en la empresa manufacturera en Colombia.

Tipo y diseño de investigación

La medición de la felicidad en el trabajo se hizo bajo el paradigma explicativo desde la teoría y constituye la medición cuantitativa de la felicidad laboral considerando puestos o cargos. En el diseño de profundización, se parte de los datos descriptivos y comparativos entre los trabajadores con los niveles más altos y bajos de felicidad, en un análisis de función discriminante (Kerlinger, 2002), para caracterizar la felicidad en una empresa textil de la confección del vestido.

El diseño buscó identificar relaciones teóricas y predicciones, así como mejorar la comprensión desde las respuestas de los trabajadores acerca de la felicidad en el trabajo.

Factores de investigación

Los factores principales propuestos en el modelo teórico, y que se desarrollan en el cuerpo capitular de este documento, fueron:

Satisfacción laboral, Bienestar laboral, Clima organizacional, Equilibrio vida personal-vida laboral y resiliencia e inteligencia emocional.

Después de realizar el análisis factorial exploratorio y de validar los resultados con el soporte teórico de esta investigación, los reactivos propuestos para los anteriores factores se agruparon en nuevos factores que se constituyeron como los nuevos factores del estudio, por lo que quedaron:

Satisfacción económica, Realización Laboral, Satisfacción Laboral, Motivación Laboral y Relaciones Interpersonales Laborales.

Es de resaltar que la felicidad laboral es una teoría poco probada que no se sostiene en diferentes realidades, por lo que se espera que la información observada sea parte del refinamiento constante entre el conocimiento y la realidad (Nicol, 1965); en este caso, de trabajadores de la industria textil y del vestido.

Población y muestra (escenario de estudio)

La población participante en la investigación fueron los trabajadores de una empresa colombiana textil de la confección (escenario de estudio). Se seleccionó esta empresa por ser una organización textil con 38 años de experiencia en el mercado que cuenta con 2500 trabajadores, aproximadamente, y porque los directivos de la organización manifestaron interés en impulsar estrategias basadas en el desarrollo humano y organizacional para favorecer a la compañía y a sus trabajadores. Así, la naturaleza de esta investigación se constituyó en un caso sin que se desconozca la posibilidad de extender sus resultados a empresas de la misma naturaleza, tamaño e idiosincrasia.

Los criterios de inclusión para los participantes en el estudio fueron:

- Trabajadores con contrato actual, vigente y operativizado en la empresa, igual o superior a un año. La razón es porque antes de un año el trabajador está en proceso de adaptación y aún no tiene suficientes elementos para medir su felicidad en el cargo.
- Hombres y mujeres entre 18 y 62 años (el rango de edad se retomó de acuerdo con la edad establecida por el Código Sustantivo del trabajo de Colombia como edad legal laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).
- Trabajadores que voluntariamente firmaron el consentimiento informado y accedieron a diligenciar la encuesta.

Los criterios de exclusión para los participantes fueron:

- Trabajadores sin contrato actual, vigente y operativizado en la empresa o inferior a 1 año.
- Hombres y mujeres con menos de 18 años y más de 62 años.
- Trabajadores que voluntariamente no firmaron el consentimiento informado y no accedieron a diligenciar la encuesta.

En la siguiente tabla, se observan las características de la población de estudio:

Tabla 5

Características de la población

N	Características	Categorías (%)
1291	Edad	18 a 40 años (60), 41 a 67 años (40). Promedio de edad 40 años
	Género	Mujeres (66). Hombres (44)
	Estrato	Bajo (70), medio (26), alto (4)
	Nivel académico	Cero formación (0,6) básica primaria (12,4), secundaria (60), técnico a formación posgradual (27,7)
	Puesto o cargo	Operarios (75,4), asistentes (14,8), administrativos (8,5), altos directivos (1,3)
	Años en la empresa	1 año (21,6), 2 a 10 años (48), 11 a 22 años (29,1), 23 a 42 años (1,3)
	Años en el puesto o cargo	1 año (26), 2 a 9 años (51,1), 10 a 42 años (22,9)
	Tipo de contrato	Término fijo (100)
Jornada laboral	Tiempo completo (99,8), por horas (0,2)	

Fuente: Elaboración propia basada en resultados del análisis estadístico descriptivo.

Capítulo 9 Resultados

Validación del instrumento

Para la identificación de los factores que constituyen la felicidad en el trabajo en la empresa manufacturera textil del vestido en Colombia, además de la revisión del estado del arte sobre la felicidad en el trabajo y de instrumentos que miden la felicidad (ver Anexo C), así como instrumentos específicos para medir los cinco factores: Clima Organizacional (CO), Satisfacción Laboral (SL), Resiliencia e Inteligencia Emocional (RIE), Bienestar Laboral (BL) y Equilibrio Vida Personal-Vida Laboral (EQVPVL) (ver Anexo B), fue necesario hacer nuevos reactivos, pues en el caso particular de los instrumentos que medían la felicidad usaban mediciones de la satisfacción o del bienestar, tenían un enfoque general de la vida y no estaban orientados al contexto laboral en la empresa textil de la confección.

A partir de lo anterior, se hizo un diseño preliminar del cuestionario (Montero-Ramírez, 2013; Nunnally y Bernstein, 1995) y se elaboró el cuestionario de Felicidad laboral (FL) con los cinco factores mencionados.

El cuestionario fue sometido a pruebas de validación en un operativo método Delphy (Zartha-Sossa *et al.*, 2014) en el que participó un grupo de cinco personas, constituido por tres expertos académicos y dos expertas en gerencia del talento humano en empresas de la confección textil de la región por más de 15 años, con sus opiniones se descartaron y reformularon algunos reactivos.

Se realizaron dos juicios de expertos. En el primero, se sometieron 152 reactivos o afirmaciones, de construcción propia, y se solicitó a los jueces valorar la claridad, pertinencia e importancia, así como el registro de sus observaciones que daban cuenta de cuáles reactivos eran necesarios eliminar, pues eran de difícil comprensión, repetidos, tenían poca relación con el tema y/o no agregaban información relevante al estudio. De acuerdo con los resultados obtenidos, se realizó el segundo pilotaje. Como resultado, se redujeron los reactivos a 74, se

eliminó el criterio de importancia porque ya no añadía información dado que los jueces coincidían en que todos los reactivos eran importantes, además se preguntó al final de cada factor si los reactivos cubrían el factor a evaluar (suficiencia).

La razón principal para el primer pilotaje fue identificar desde la experiencia teórica y práctica de los jueces la claridad, pertinencia e importancia de los reactivos y pedir sus observaciones para ajustar los reactivos mejor calificados. Después de la primera depuración, el objetivo del segundo pilotaje fue identificar la suficiencia de los reactivos con respecto a los factores teóricos del estudio y con esto reducir el número de reactivos.

Estos 74 reactivos se sumaron a los reactivos retomados de las encuestas mencionadas en el marco teórico, como la encuesta para medir el Clima Organizacional I.M.C.O.C. prueba colombiana (Méndez-Álvarez, 2005) y algunos reactivos del Índice para una vida mejor de la OECD (OECD, 2016) y del Programa intraemprendedor para la innovación (Garzón-Castrillón, 1998) para medir bienestar laboral. Llegando a 171 reactivos o afirmaciones, los que se incluyeron en una encuesta tipo Likert (Matas, 2018; Garzón,1998) con cinco opciones de respuesta Nunca (valor 1), Casi nunca (valor 2), A veces (valor 3), Casi siempre (valor 4) y Siempre (valor 5).

Se realizó la primera prueba piloto en un taller de confección. En el momento del pilotaje, se encontraban 32 personas, de las cuales voluntariamente participaron doce. De los doce cuestionarios quedaron cuatro diligenciados completamente, los ocho restantes quedaron incompletos y las personas no quisieron completarlos porque estaban abrumadas por el número de reactivos del formulario. Se encontró muy poca disposición para colaborar, pues les pagaban por la producción del día y al diligenciar el formulario perdían tiempo, lo que llevó a la necesidad de reducir de manera importante el número de reactivos.

Con los datos recogidos en el primer pilotaje, se realizó el ejercicio de imprimir la encuesta, separar cada reactivo o afirmación y ubicarlos en cada constructo o factor para

identificar cómo se agrupaban teóricamente las afirmaciones y eliminar las más parecidas, dejando las más sencillas y así simplificar la encuesta para el segundo pilotaje.

Quedaron 104 reactivos: Constructo Felicidad 104 reactivos (R) distribuidos de la siguiente forma: Clima organizacional 18R, Satisfacción Laboral 16R, Resiliencia e Inteligencia Emocional 22R, Bienestar Laboral 14R, Equilibrio vida laboral-vida personal 16R, Salud Física y Salud Psicológica 18R.

El segundo pilotaje se realizó con un grupo de 42 estudiantes de confección en una institución de educación pública; en este caso, los datos no fueron representativos al presentar diferencias con la población objeto de estudio. No obstante, el ejercicio permitió depurar aquellas afirmaciones o reactivos que no eran claros para los encuestados y se realizó por segunda vez la agrupación teórica de las afirmaciones, llegando a una encuesta con 98 reactivos: Constructo Felicidad (Clima organizacional 18R, Satisfacción Laboral 16R, Resiliencia e Inteligencia Emocional 22R, Bienestar Laboral 13R, Equilibrio vida laboral-vida personal 14R, Salud Física y Salud Psicológica 15R).

Con esta versión de 98 reactivos, la encuesta se sometió a una tercera prueba piloto en un subconjunto de la población objeto de estudio (210 personas), distribuidas en seis grupos conformados por 35 empleados que se seleccionaron al azar. Para asegurar la viabilidad de la recolección de datos, cada grupo respondía los reactivos que correspondían a un mismo factor, es decir: Grupo 1, Factor Clima Organizacional; Grupo 2, Satisfacción Laboral; Grupo 3, Resiliencia e Inteligencia Emocional; Grupo 4, Bienestar Laboral; Grupo 5, Equilibrio Vida Personal-Vida Laboral, y Grupo 6, Salud Física y Psicológica.

Esta metodología se aplicó pues para diligenciar 98 reactivos se ocupaba mucho tiempo de la jornada laboral y se corría el riesgo de abandono del instrumento con el elevado número de reactivos.

Estos datos permitieron confirmar que los instrumentos en sus subfactores sí fueron claros para la población blanco y una apreciación descriptiva de las áreas con mayor y menor afectación.

Posteriormente, se realizó la prueba piloto con la población blanco. Mediante muestreo aleatorio simple, se seleccionaron 300 personas. La encuesta se aplicó de forma física, íntegra y al finalizar la jornada laboral. A continuación, se muestra una tabla con el reporte cronológico en la aplicación de las pruebas piloto:

Tabla 6

Aplicación secuencial de pruebas piloto

Número	Prueba piloto	# Participantes
1	Taller de confección	12
2	Estudiantes de confección	42
3	Subconjunto población de estudio	210
4	Población blanco	300

Fuente: Elaboración propia.

Para la depuración del contenido de las encuestas se realizó prueba de discriminabilidad entre valores altos y bajos del instrumento global (percentiles 25 y 75); se eliminó el reactivo 91 porque no discriminaba significativamente. Posteriormente, a los 97 reactivos restantes se les aplicó prueba de confiabilidad identificando que los reactivos 1, 11, 21, 25, 49, 69, 76, 78, 90, 93 y 98 en la correlación múltiple al cuadrado estaban por debajo de 0.6; por tanto, al eliminarlos no modificaron el Alfa de Cronbach, porque añadían poco a la varianza (Lagunes, 2008).

Los 86 reactivos resultantes se sometieron al análisis factorial exploratorio a partir de seguir las indicaciones de la teoría sobre la proporción de la muestra, donde plantean que no debe ser inferior a 100 sujetos; en nuestro caso, la muestra fue de 300 sujetos. Otro aspecto es la proporción de participantes con el número de las variables medidas (5:1), lo que se cumplió,

así como el número de reactivos o variables por factor. La teoría dice que no deben ser menos de 3 y se probaron entre 5 y 7 reactivos por factor (Fabrigar and Wegener, 2011; Watkins, 2018).

Al cumplir con lo anterior se obtuvo una orientación inicial de los reactivos que aportaban mayormente, así como una indicación de los reactivos con poca contribución en la composición de la felicidad laboral, con la consiguiente decisión de eliminarlos sin afectar la prueba KMO, indicador de que los reactivos se agrupan en factores separados y es adecuado el análisis factorial.

Cabe anotar que los resultados del método de análisis factorial exploratorio para la encuesta se presentaron como un complemento con el correspondiente anexo mostrando los indicadores KMO (0.922), Test de Bartlett ($\alpha=0.0001$) y una alta consistencia interna (Alfa de Cronbach, 0.958), con lo que se confirma la validez del instrumento; las tablas de varianza total explicada mostraron que los factores explican el 67%, pues en este caso se constituyeron como una herramienta apropiada (ver anexo A).

Dicho lo anterior, y realizada la encuesta piloto, la Felicidad Laboral se midió con 5 factores: Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales Laborales, Realización Laboral y Satisfacción Económica, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 7

Factores con reactivos y carga factorial

Factores	Alfa Cronbach	No. Reactivo	Reactivo	Carga factorial
MOTIVACIÓN LABORAL	0.883	1	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato cuando tengo éxito en mi trabajo	0,794
		6	Mis jefes me estimulan el cumplimiento de mis metas personales	0,782
		11	Mi jefe inmediato me da apoyo para que pueda hacer el trabajo que me corresponde	0,741
		16	Mi jefe inmediato me ha consultado previamente cuando toma decisiones que afectan mi trabajo	0,732
		20	Mis ideas son tomadas en cuenta en mi trabajo	0,708
		24	Me siento bien con la forma como mi jefe inmediato hace seguimiento a mi trabajo	0,698
		26	Los jefes me hacen sentir a gusto en mi trabajo	0,648
		28	Cuando la empresa identifica una fortaleza en un empleado busca ascenderlo	0,592
		25	En el equipo de trabajo me siento con libertad para expresarme	0,588
		30	Planteo a mi jefe inmediato inquietudes de mi trabajo	0,549
SATISFACCIÓN LABORAL	0.823	2	Me siento a gusto con mi trabajo	0,664
		7	Estoy a gusto con la empresa donde trabajo	0,659
		12	La empresa brinda las condiciones necesarias en el puesto de trabajo para conservar mi salud	0,659
		17	La empresa tiene políticas laborales que favorecen la vida personal de los trabajadores	0,651
		21	Le encuentro significado al trabajo que realizo	0,648
		8	La empresa evalúa qué tan satisfactorio es mi trabajo	0,618
		27	El trabajo que desarrollo es digno	0,607
RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES	0.764	3	Tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros de trabajo	0,754
		29	Experimento alegría en el trabajo	0,697
		13	Me gusta relacionarme con otras personas para realizar mi trabajo	0,677
		18	La relación con mis compañeros me motiva para hacer mi trabajo	0,573
		22	A la empresa le interesa que hayan buenas relaciones laborales entre los empleados	0,497
REALIZACIÓN LABORAL	0.726	4	Me gustan los retos en el trabajo	0,742
		9	Cuando se logran los objetivos de la empresa me siento satisfecho con mi contribución	0,676
		14	Me puedo adaptar al cambio que esté ocurriendo en mi trabajo	0,654
		19	La labor social que hace la organización me genera satisfacción	0,566
		23	Tengo tiempo para atender mi trabajo y mis actividades personales	0,561
SATISFACCIÓN ECONÓMICA	0.739	5	Mi salario me permite pagar los gastos familiares	0,834
		10	El salario que recibo corresponde a la responsabilidad de mi cargo	0,757
		15	Me siento a gusto con mi nivel económico	0,689

Fuente: Elaboración propia basada en resultados del análisis factorial exploratorio.

La Felicidad Laboral se midió con los 5 factores presentados en la Tabla número 5, porque son los que más aportan al explicar el 67.168% de la varianza total. La medición se logró con treinta reactivos, lo que lo hace viable para su aplicación en la unidad de análisis, de aquí se esperan los resultados de los descriptivos, correlacionales y comparativos.

Aplicación del instrumento (procedimiento)

La aplicación del instrumento se realizó en las instalaciones de la empresa objeto de estudio, en el horario laboral, pues al momento de recoger los datos los trabajadores también debían presentar una encuesta obligatoria sobre riesgo laboral, esto es por ley y toda empresa lo debe hacer. Entonces, se aprovechó ese espacio para aplicar el instrumento. Cabe resaltar que ellos decidían si participaban o no, pues previamente se les explicaba que la encuesta era anónima, tenía fines académicos, sólo la investigadora principal tendría acceso a la información y, posteriormente entregaría un informe general a la empresa, el cual podría contribuir con su trabajo.

Se convocaron grupos de 80 a 100 personas, en dos horarios diferentes durante la mañana y la tarde en el comedor de la empresa, hasta encuestar el 100% de los trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión (ver página 109). Cada persona lo diligenciaba de manera independiente y ante cualquier duda la investigadora principal resolvía las inquietudes. Una vez finalizado, se recogían los formatos y se verificaba que todos los reactivos estuvieran respondidos.

Cabe anotar que se contó con el apoyo de funcionarios del área de gestión humana quienes hacían la interpretación del procedimiento en lengua de señas, pues en la empresa trabajan personas no oyentes.

Modelo para la evaluación de la felicidad

Los datos recogidos se analizaron bajo técnicas descriptivas sobre las características de felicidad en función de las características sociodemográficas, univariadas (comparación entre grupos), bivariadas (correlación) y multivariadas, específicamente Modelos de Ecuaciones Estructuradas (SEM) por su capacidad para estimar y evaluar factores latentes como la felicidad que sólo pueden ser medidos con factores observables como las pruebas de felicidad, así como factores teóricos no observados. Para los análisis se ocuparon los programas SPSS versión 23 y AMOS versión 23.

El presente estudio indagó sobre los factores que constituyen la felicidad laboral de los trabajadores en la empresa textil de la confección en Colombia. En el proceso de revisión teórica, se plantearon como factores de estudio la Satisfacción Laboral, Bienestar Laboral, Clima Organizacional, Equilibrio Vida Personal-Vida Laboral y Resiliencia e Inteligencia Emocional.

A partir de esta información, se propusieron y validaron los reactivos del cuestionario. Una vez aplicada la prueba piloto a 300 sujetos de la población blanco, se realizó el análisis factorial exploratorio, dando como resultado cinco factores: Realización Laboral, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales Laborales, Motivación Laboral y Satisfacción Económica.

De manera que el actual factor Motivación Laboral recoge también reactivos del Factor Clima Organizacional, mientras que el factor Satisfacción Económica recoge también reactivos del del Factor Equilibrio Vida Personal-Vida Laboral. Por su parte, el factor Realización Laboral recoge algunos reactivos del factor Resiliencia y el Factor Relaciones Interpersonales Laborales recoge algunos reactivos del factor Inteligencia Emocional. Cabe destacar que en este modelo los reactivos del factor Bienestar Laboral tuvieron los pesos más bajos en la matriz de componente rotado de forma que algunos reactivos de este factor quedaron redistribuidos en otros factores y los reactivos restantes no se incluyeron en ningún otro por su poca

representatividad, de ahí que no se retomaron estos reactivos en los nuevos factores, por tanto no permanecieron en el modelo.

En la fase del análisis de los datos, mediante el Modelo de Ecuaciones Estructuradas, en un primer acercamiento con los resultados de la investigación, se obtuvo la confirmación del modelo (ver en la siguiente página). El modelo confirma que el modelo teórico resultante de la revisión sistemática de información científica tiene relación con el producto actual; sin embargo, la agrupación de la información ocurrió de manera diferente en estos trabajadores.

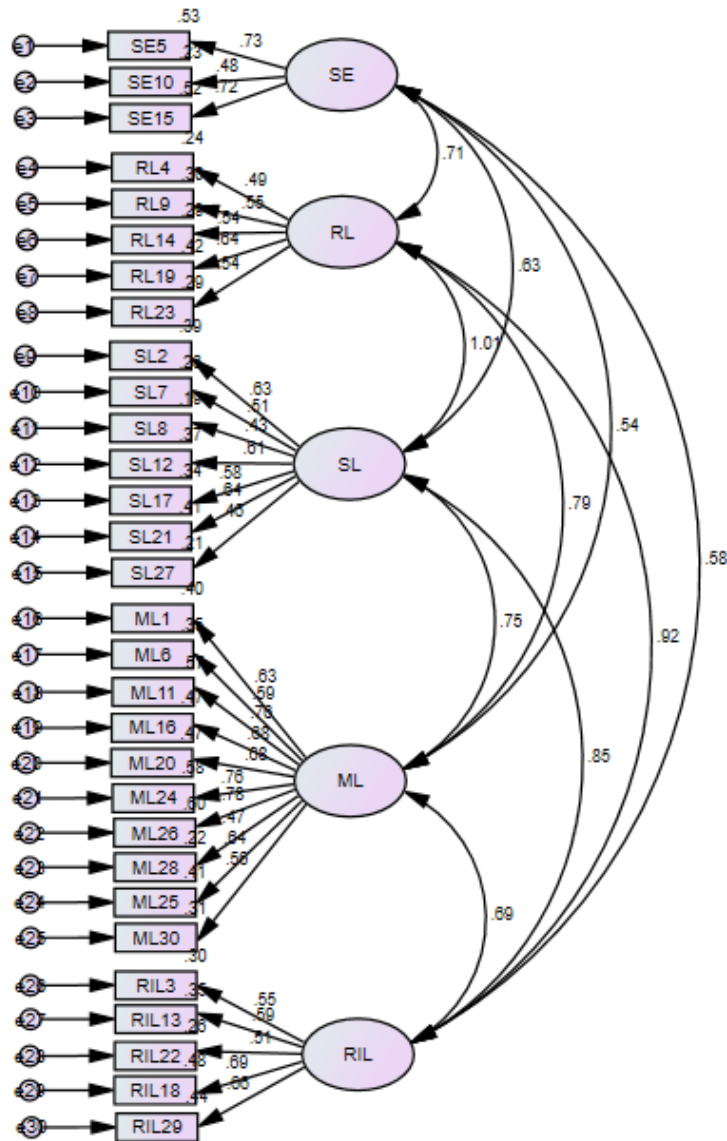
Análisis confirmatorio Felicidad Laboral

Después de realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) $n=300$, se identifica los factores con su respectiva consistencia interna: Motivación Laboral (Alfa de Cronbach 0.883%), Satisfacción Laboral (Alfa de Cronbach 0.823%), Relaciones Interpersonales Laborales (Alfa de Cronbach 0.764%), Realización Laboral (Alfa de Cronbach 0.726%) y Satisfacción Económica (Alfa de Cronbach 0.739%).

Posteriormente, se hizo un análisis factorial confirmatorio con los operarios (973 participantes) por medio de ecuaciones estructurales y empleando el programa AMOS versión 23, se obtuvo el siguiente modelo:

Figura 1

Factores con reactivos y correlaciones



n= 1291, los parámetros de ajuste son: RMSEA = 0.06, CFI = 0.851, TLI = 0.841, PRATIO = 0.908, SRMR = 0.0570. Se considera que el modelo tiene parámetros de ajuste adecuados.

Con la misma metodología se obtuvieron los modelos de cada factor; estos se presentan a continuación con sus respectivos reactivos y los resultados estandarizados.

Factor Motivación Laboral (ML)

Este factor está relacionado con la percepción que tienen los empleados sobre el sistema organizacional y los estímulos que se generan para que su productividad sea la esperada por la empresa (Cárdenas *et al.*, 2011). La motivación está conexas con las interpretaciones positivas o negativas que los empleados hacen de su trabajo y los lleva a desempeñarse con distintos niveles de ánimo (Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés, 2018), al conseguir niveles altos de motivación aumenta la capacidad de adaptación en el trabajo (Reeve, 2009).

La motivación laboral también depende del apoyo brindado por la organización para que los empleados tengan beneficios individuales y colectivos (Agut y Carrero, 2007).

La ML está conformada por los siguientes reactivos:

Tabla 8

Reactivos factor motivación laboral

Código	Reactivo	Carga factorial
ML 26	Los jefes me hacen sentir a gusto en mi trabajo	0.77
ML 24	Me siento bien con la forma como mi jefe inmediato hace seguimiento a mi trabajo	0.77
ML 11	Mi jefe inmediato me da apoyo para que pueda hacer el trabajo que me corresponde	0.76
ML 16	Mi jefe inmediato me ha consultado previamente cuando toma decisiones que afectan mi trabajo	0.69
ML 20	Mis ideas son tomadas en cuenta en mi trabajo	0.68
ML 1	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato cuando tengo éxito en mi trabajo	0.65
ML 25	En el equipo de trabajo me siento con libertad para expresarme	0.63
ML 6	Mis jefes me estimulan el cumplimiento de mis metas personales	0.60
ML 30	Planteo a mi jefe inmediato inquietudes de mi trabajo	0.55
ML 28	Cuando la empresa identifica una fortaleza en un empleado busca ascenderlo	0.44

En este factor, los reactivos ML 26, ML 24 y ML 11 son los que presentan mayor carga factorial; ML 16, 20, 1 y 25 tienen carga factorial intermedia y los reactivos ML 6, 30 y 28 tienen la menor carga factorial, por lo que son los menos relevantes por su contribución relativa.

El factor Motivación Laboral para estos trabajadores tiene su mayor representación por los reactivos que tienen que ver con la relación entre ellos y sus jefes, la manera como éstos hacen sentir a gusto o no a sus empleados con el trabajo que realizan, así como la forma de

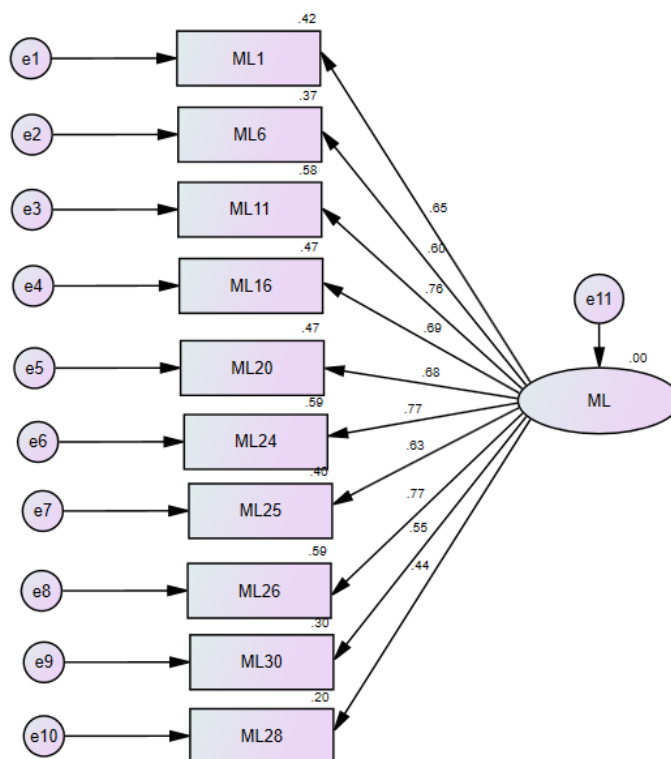
hacer seguimiento o medición a su trabajo y el apoyo que le brindan a sus trabajadores para que puedan realizar las funciones que les corresponde.

La motivación laboral está menos dada por el estímulo de los jefes para el cumplimiento de las metas personales de los trabajadores; tampoco por la posibilidad de los empleados para plantear inquietudes laborales e ideas y lo que menos alienta a estos empleados es la posibilidad de ascensos laborales, dadas las condiciones operativas de su trabajo (Moreno-Charris *et al.*, 2018).

Se presenta el modelo del factor motivación laboral:

Figura 2

Modelo factor motivación laboral



Los parámetros de ajuste son: RMSEA = 0.095, CFI = 0.922, TLI = 0.906, PRATIO = 0.778, SRMR = 0.0444. Se considera que el modelo tiene parámetros de ajuste adecuados.

Factor Satisfacción Laboral (SL)

El factor hace referencia a la valoración que hacen los empleados sobre sus trabajos, en relación con los sentimientos que estos les generan por las condiciones emocionales, físicas y organizacionales del trabajo, lo que les permite sentirse a gusto y depende en gran medida de las condiciones propias de la persona y del ambiente laboral (Amozorrutia, 2011; Beer, 1964; Brief, 1998; Chiang y Ojeda, 2013; Garzón-Castrillón, 2017; George y Jones, 1999; Locke, 1976; Robbins, 2009; Salessi y Omar, 2016; Schneider & Snyder, 1975) ; Vázquez y Hervás, 2008).

Los reactivos que conforman el factor se presentan a continuación:

Tabla 9

Reactivos factor satisfacción laboral

Código	Reactivo	Carga factorial
SL 12	La empresa brinda las condiciones necesarias en el puesto de trabajo para conservar mi salud	0.64
SL 21	Le encuentro significado al trabajo que realizo	0.60
SL 2	Me siento a gusto con mi trabajo	0.59
SL 17	La empresa tiene políticas laborales que favorecen la vida personal de los trabajadores	0.54
SL 7	Estoy a gusto con la empresa donde trabajo	0.52
SL 27	El trabajo que desarrollo es digno	0.42
SL 8	La empresa evalúa qué tan satisfactorio es mi trabajo	0.40

Dentro del factor, los reactivos de mayor relevancia son SL 12, SL 21 y SL 2 al tener mayor carga factorial, los reactivos SL 17 y SL 7 tienen carga factorial intermedia y los reactivos con carga factorial más baja son SL 27 y SL 8, por lo que son los menos relevantes por su contribución relativa.

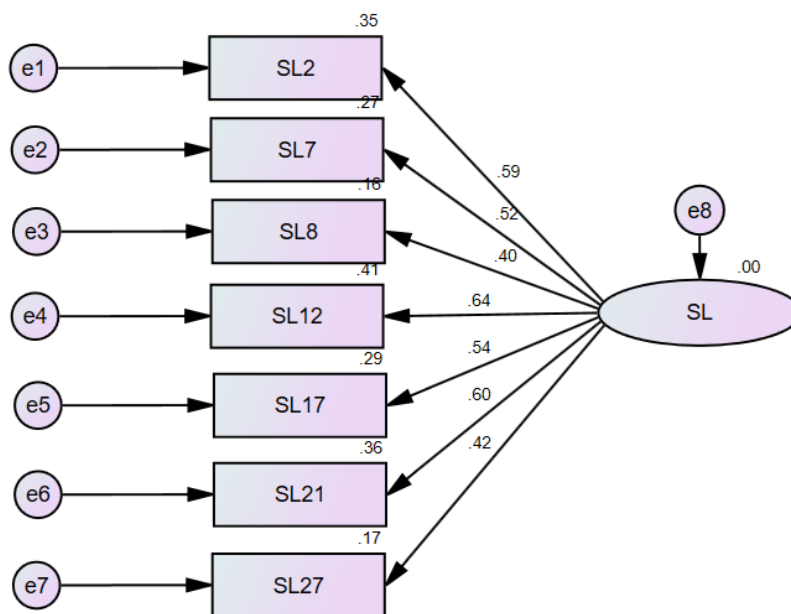
Los reactivos con mayor coeficiente en Satisfacción Laboral denotan que está principalmente representado por la satisfacción laboral que perciben los trabajadores, principalmente por las condiciones ofrecidas para que en sus puestos de trabajo se conserve su salud, así como por el significado o valor que le encuentran al trabajo que hacen, lo que conduce

a que estos trabajadores se sientan a gusto con su trabajo. Cabe destacar que el reconocimiento de su trabajo como dignificante y el hecho de que la empresa evalúe qué tan satisfactorio es el trabajo para estos empleados es menos relevante en términos de su satisfacción laboral.

Se presenta el modelo del factor Satisfacción laboral:

Figura 3

Modelo factor satisfacción laboral



Los parámetros de ajuste son: RMSEA = 0.081, CFI = 0.919, TLI = 0.878, PRATIO = 0.667, SRMR = 0.0438. Se considera que el modelo tiene parámetros de ajuste moderados.

Factor Relaciones Interpersonales Laborales (RIL)

El factor se conforma con reactivos que se relacionan con la inteligencia emocional o habilidad personal, social y cognitiva que parte de la comprensión de las emociones propias y de los demás (Bar-On, 2000; Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 2000; Petrides & Furnham, 2001).

En otras palabras, las Relaciones Interpersonales Laborales de estos trabajadores están mediadas por la inteligencia emocional, compuesta por habilidades cognitivas y rasgos de la personalidad.

Los reactivos que conforman el factor son los siguientes:

Tabla 10

Reactivos factor relaciones interpersonales laborales

Código	Reactivo	Carga factorial
RIL 18	La relación con mis compañeros me motiva para hacer mi trabajo	0.72
RIL 29	Experimento alegría en el trabajo	0.60
RIL 3	Tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros de trabajo	0.58
RIL 13	Me gusta relacionarme con otras personas para realizar mi trabajo	0.58
RIL 22	A la empresa le interesa que haya buenas relaciones laborales entre los empleados	0.43

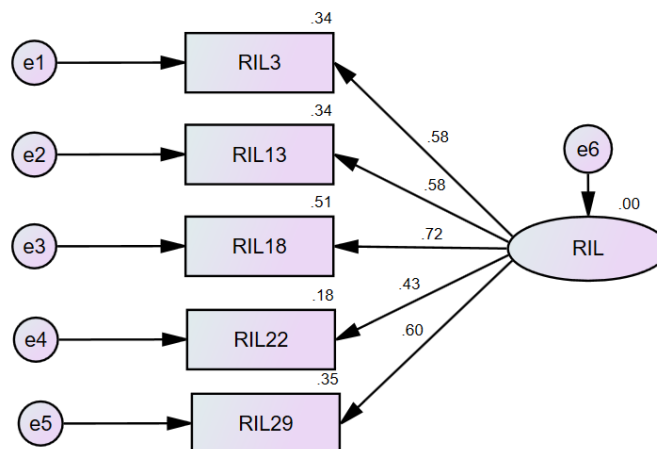
Dentro del factor, los reactivos más relevantes son RIL 18 y RIL 29 porque presentan mayor carga factorial, seguidos por los reactivos RIL 3 y 13 que tienen la misma carga factorial, quedando el reactivo RIL 22 como el menos relevante por su contribución relativa.

En esta empresa, el factor Relaciones Interpersonales Laborales se representa en primera medida por los reactivos RIL 18, 29, 3 y 13, pues a estos empleados la relación con sus compañeros los motivan para hacer su trabajo, experimentan alegría en el trabajo, tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros y les gusta relacionarse con ellos para hacer su trabajo, mientras la carga factorial señala que no es tan relevante el interés de la empresa porque hayan buenas relaciones laborales entre sus empleados.

A continuación, se presenta el modelo del factor relaciones interpersonales laborales:

Figura 4

Modelo factor relaciones interpersonales laborales



Los parámetros de ajuste son: RMSEA = 0.019, CFI = 0.998, CMIN/DF = 1.359, TLI = 0.996, PRATIO = 0.500, SRMR = 0.0149. Se considera que el modelo tiene parámetros de ajuste adecuados.

Factor Realización Laboral (RL)

Este factor está conformado por reactivos que dan cuenta de la resiliencia y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal del trabajador. Teóricamente se buscó la medición de cada factor por separado, sin embargo los reactivos se agruparon en un solo factor.

Los reactivos que conforman el factor se presentan a continuación:

Tabla 11

Reactivos factor realización laboral

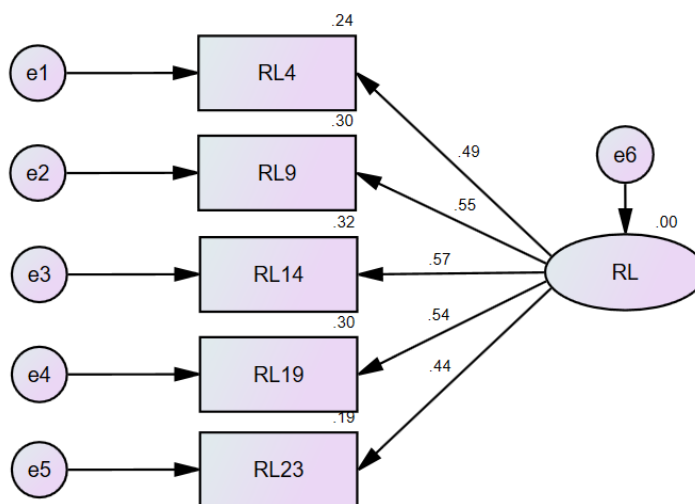
Código	Reactivo	Carga factorial
RL 14	Me puedo adaptar al cambio que esté ocurriendo en mi trabajo	0.57
RL 9	Cuando se logran los objetivos de la empresa me siento satisfecho con mi contribución	0.55
RL 19	La labor social que hace la organización me genera satisfacción	0.54
RL 4	Me gustan los retos en el trabajo	0.49
RL 23	Tengo tiempo para atender mi trabajo y mis actividades personales	0.44

Dentro del factor, los reactivos RL 14, RL 9 y RL 19 son los que presentan mayor carga factorial por lo que son los más relevantes, mientras que RL 4 y RL 23 son los menos relevantes por su contribución relativa. Los reactivos RL 14, RL 9 y RL 19 son los que mejor representan al factor, es decir, la Realización Laboral en el caso de estos trabajadores se reconoce por la capacidad de adaptación frente a los cambios laborales, la contribución del trabajador en la consecución de los objetivos de la empresa y la labor social que hace la empresa en la sociedad.

Se presenta el modelo del constructo Realización Laboral:

Figura 5

Modelo factor realización laboral



Los parámetros de ajuste son: RMSEA = 0.038, CFI = 0.987, CMIN/DF = 2.372, TLI = 0.973, PRATIO = 0.5, SRMR = 0.0207. Se considera que el modelo tiene parámetros de ajuste adecuados.

Factor Satisfacción Económica (SE)

La satisfacción económica es un factor que tiene relación con el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral de los trabajadores; en el sector textil de la confección es uno de los factores que generan mayor inconformidad debido a los bajos salarios (Ali & Medhekar, 2016) y las escasas posibilidades de mejorarlos o de ascender.

Los reactivos que conforman el factor se presentan a continuación:

Tabla 12

Reactivos factor satisfacción económica

Código	Reactivo	Carga Factorial
5	Mi salario me permite pagar los gastos familiares	0.72
15	Me siento a gusto con mi nivel económico	0.67
10	El salario que recibo corresponde a la responsabilidad de mi cargo	0.45

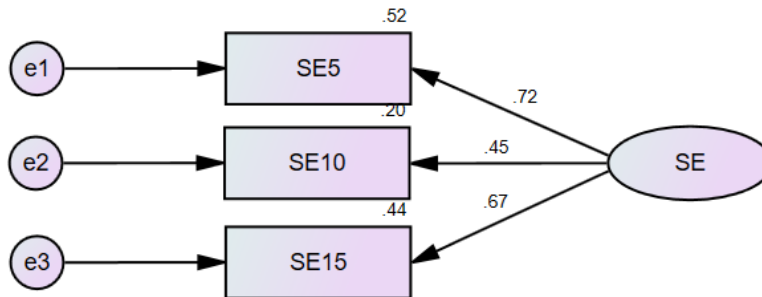
Dentro del factor, los reactivos SE 5 y SE 15 son los que presentan mejor la satisfacción económica de estos trabajadores, por su carga factorial, el reactivo SE 10 es el menos relevante por su contribución relativa.

La satisfacción económica en esta empresa está dada por la posibilidad que tienen los trabajadores de pagar sus gastos familiares con el salario que ganan, lo que les lleva a sentirse a gusto o no con su nivel económico, mientras que la relación de correspondencia entre el salario que reciben y la responsabilidad de su cargo es menos importante.

Se presenta el modelo del factor satisfacción económica:

Figura 6

Modelo factor satisfacción económica



Este modelo no presenta parámetros de bondad de ajuste, pues es un modelo indefinido, por lo que es necesario depurar el modelo.

Descripción del modelo

Una vez descrita la composición de cada factor se pasa a la descripción del modelo donde la bondad de ajuste refiere que es moderado.

Se identifican interacciones entre los factores, donde la correlación entre RL y RIL es la más alta (0.92), seguida por SL y RIL (0.85), ML y RL (0.79), SL y ML (0.75) y SE y RL (0.71), y finaliza con las demás correlaciones que se encuentran por debajo de 0.7.

Cabe destacar que la realización laboral y las relaciones interpersonales laborales son los factores que mayor aportan a la felicidad laboral de estos trabajadores, de manera que su éxito laboral tiene correspondencia directa con la interacción que se da entre los compañeros de trabajo para conseguir los objetivos organizacionales.

En segundo lugar, se encuentra la correlación entre el factor SL y el factor RIL, dejando ver que la satisfacción laboral o la valoración que los trabajadores de esta empresa hacen sobre su empleo, además de tener relación con los aspectos generales de su trabajo, tiene mayor

correspondencia con las relaciones interpersonales laborales, así como, con la construcción de experiencias sociales positivas.

Por otra parte, se encuentra la correlación entre el factor ML y el factor RL, por lo que la motivación laboral o la percepción que estos trabajadores tienen del contexto informal y del marco formal (políticas, prácticas y procedimientos) de la organización, así como, del reconocimiento de sus ideas y apoyo por parte de sus jefes tiene menos coeficiente de correlación en su realización laboral.

En cuarto lugar, se encuentra la correlación entre el factor SL y el factor ML, por lo que la valoración que estos empleados hacen de su trabajo se relaciona con la percepción que tienen del sistema organizacional para el cumplimiento de sus funciones y de sus metas personales. Finalmente, con el coeficiente de correlación más bajo se encuentra la correlación entre el factor SE y el factor RL, por lo que la satisfacción económica o estímulo monetario es el factor que menos se relaciona con la realización o éxito laboral de estos trabajadores.

Respecto del reconocimiento de los factores que constituyen la felicidad laboral de estos trabajadores (primer objetivo del presente trabajo), ellos son RL, RIL, SL, SE y ML y se reconoce la relación entre los factores que impactan la felicidad laboral de los trabajadores de esta empresa, donde, la realización laboral es el factor con mayor coeficiente de correlación con respecto a las correlaciones de los demás factores y su relación tiene peso más alto con RIL, ML y SE.

Tabla 13

Matriz de correlación entre factores (n=1291)

		Promedio motivación laboral	Promedio relaciones interpersonales laborales	Promedio realización laboral	Promedio satisfacción económica	Promedio satisfacción laboral
Promedio motivación laboral	Correlación de Pearson	1				
	Sig. (bilateral)					
Promedio relaciones interpersonales laborales	Correlación de Pearson	,558**	1			
	Sig. (bilateral)	.000				
Promedio realización laboral	Correlación de Pearson	,625**	,660**	1		
	Sig. (bilateral)	.000	.000			
Promedio satisfacción económica	Correlación de Pearson	,406**	,399**	,481**	1	
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		
Promedio satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,633**	,623**	,700**	,478**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Satisfacción económica tuvo consistentemente las correlaciones más bajas. La más alta con motivación laboral fue satisfacción laboral. La más alta de todas fue la correlación de satisfacción laboral con realización laboral.

Respecto del reconocimiento de las diferencias de felicidad laboral entre los puestos o cargos en la empresa estudiada (objetivo específico 2), su participación en la encuesta fue la siguiente:

Tabla 14

Puestos o cargos

#	Nombre del cargo	Cantidad personas vinculadas en el cargo	% Personas vinculadas en el cargo
1	Gerente	6	0.46
2	Director	10	0.77
3	Coordinador	32	2.47
4	Líder	77	5.96
5	Analista	59	4.57
6	Auxiliar	134	10.37
7	Operario	973	75.36

Para el abordaje de esta información, y antes de aplicar la prueba ANOVA para comparar la significancia de la diferencia de medias entre los grupos, se excluyeron los cargos de gerente y director porque sólo representaban el 1.2% de la población y su nivel de representación no aportaba valor para reconocer las diferencias de felicidad laboral, debido al escaso número de datos con respecto al tamaño de los otros cargos.

Se agruparon los cargos 5 (analista) y 6 (auxiliar)⁴, porque las funciones que desempeñan son similares y complementarias⁵; también tienen medias parecidas, varianzas cercanas y no tienen diferencias significativas al aplicar prueba t entre estos dos grupos, es decir se pueden tratar como un solo grupo; así se trabajó con el grupo 3 (coordinador), grupo 4 (líder), grupo 56 (analista-auxiliar) y el grupo 7 (operario).

⁴ Al agrupar los cargos 5 y 6, se seguirá hablando del grupo 56 (Nunnally y Bernstein, 1995)

⁵ Las funciones de los cargos de analista y auxiliar, están orientadas a la capacidad de planificar, coordinar y ejecutar con impecabilidad las tareas, controlando y asegurando pro activamente la calidad del trabajo. Los analistas se encargan de establecer inferencias a partir de hipótesis y hechos, así como de analizar variables, indicadores y datos. Por su parte, los auxiliares son el apoyo administrativo de los analistas, dado que, deben comprender los resultados obtenidos por los analistas, para operativizar sus indicaciones y verificar el cumplimiento de lo establecido por ellos. Cabe resaltar que, por las funciones de los cargos, ocupan el mismo espacio físico de trabajo, es decir permanecen juntos analistas y auxiliares.

A continuación, se observa las medias de los factores según los grupos (cargos):

Tabla 15

Medias y (Desviación Estándar) por factor y grupo o cargo – resultados prueba ANOVA

Grupo	Factor						
	PromML	PromRIL	PromRL	PromSE	PromSL	PromFL	Global
3	4,4 (0,4)	4,7 (0,4)	4,7 (0,3)	4,0 (0,8)	4,7 (0,4)	4,5 (0,3)	4,5*
4	4,1 (0,7)	4,6 (0,4)	4,5 (0,4)	3,7 (0,9)	4,6 (0,4)	4,3 (0,5)	4,3
7	3,6* (0,8)	4,2* (0,6)	4,0* (0,6)	3,6* (0,8)	4,3* (0,6)	4,0 (0,5)	4,0
56	4,0 (0,7)	4,4 (0,6)	4,3 (0,6)	3,4 (1,0)	4,4 (0,5)	4,1 (0,6)	4,1
Global	4,0	4,5	4,4	3,7	4,5	4,2	4,2
F	31.817	18.993	45.663	6.040	11.105	24.533	24.533
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

3 Coordinador, 4 Líder, 56 Analista-auxiliar, 7 Operario

PromML Promedio motivación laboral, PromRIL Promedio relaciones interpersonales laborales, PromSE Promedio satisfacción económica, PromSL Promedio satisfacción laboral, PromFL Promedio felicidad laboral.

F Análisis de varianza o ANOVA, Sig. Significancia.

<.01, prueba ANOVA

*Prueba Post hoc Games-Howell, la diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

En los datos descriptivos, se encontró que el grupo 3 tiene la media más alta (4.5), por lo que se ubica como el más feliz, mientras que el grupo 7 tiene la media más baja (4.0), lo que lo ubica como el grupo menos feliz; los demás grupos (4 y 56) tienen medias similares entre 4.1 y 4.3.

De acuerdo con la prueba ANOVA, el valor F, es decir, el coeficiente de varianzas o la dispersión de los datos respecto de la media, en el caso de Felicidad Laboral (PromFL)⁶, es 24.5; se encontró que el valor más alto de F (F=45.663) lo tiene el factor Realización Laboral, seguido por ML, RIL, SL, mientras que SE tuvo el menor valor (F= 6.040). Cabe resaltar que el nivel de significancia muestra diferencias significativas entre los grupos.

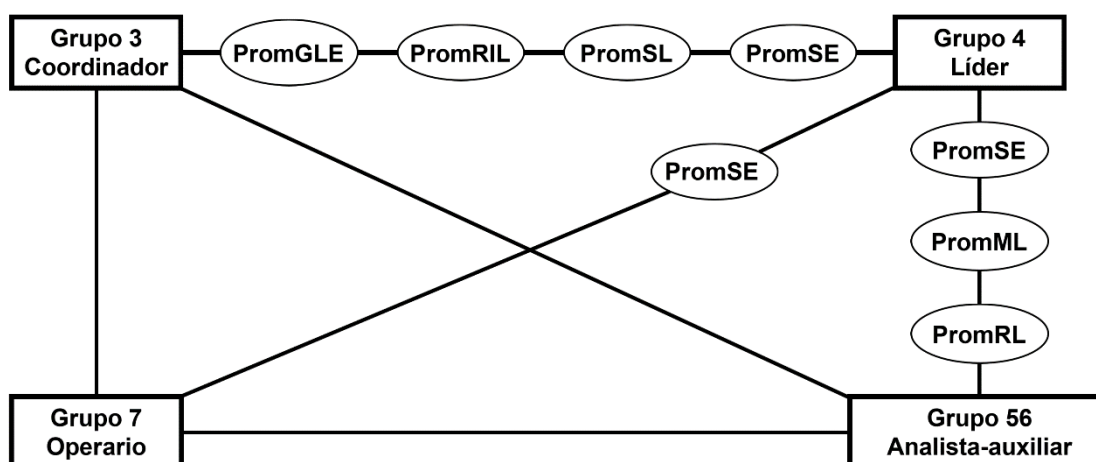
Al encontrar que los grupos no eran iguales, se realizó prueba *Post hoc*, con Games-Howell, para reconocer las diferencias entre grupos específicos (Nunnally y Bernstein, 1995),

⁶ PromFL, nombre que se le asignó al factor Felicidad Laboral

para lo que el grupo 4 (líder) no tuvo diferencias significativas con el grupo 3 (coordinador). En los factores RIL, SL, SE y PromFL, tampoco tiene diferencias significativas con el grupo 56 (analista-auxiliar), en los factores SE, ML y RL ni con el grupo 7 (operario) en el factor SE. Mientras que entre los grupos 3, 56 y 7 sí hay diferencias significativas en todos los factores. Por otra parte, el grupo 4 tiene diferencias en algunos factores y en otros no, por encontrarse en un puesto intermedio.

Figura 7

Semejanzas entre los grupos o cargos según los factores



Nota: En los óvalos se muestran los factores en que no hubo diferencias significativas entre los grupos.

De acuerdo con lo anterior, respecto del reconocimiento de las diferencias de felicidad laboral entre los puestos o cargos de esta empresa, se encontró que la felicidad laboral entre los coordinadores y líderes es similar no tienen diferencias significativas en los factores relaciones interpersonales laborales, satisfacción laboral, satisfacción económica y felicidad laboral.

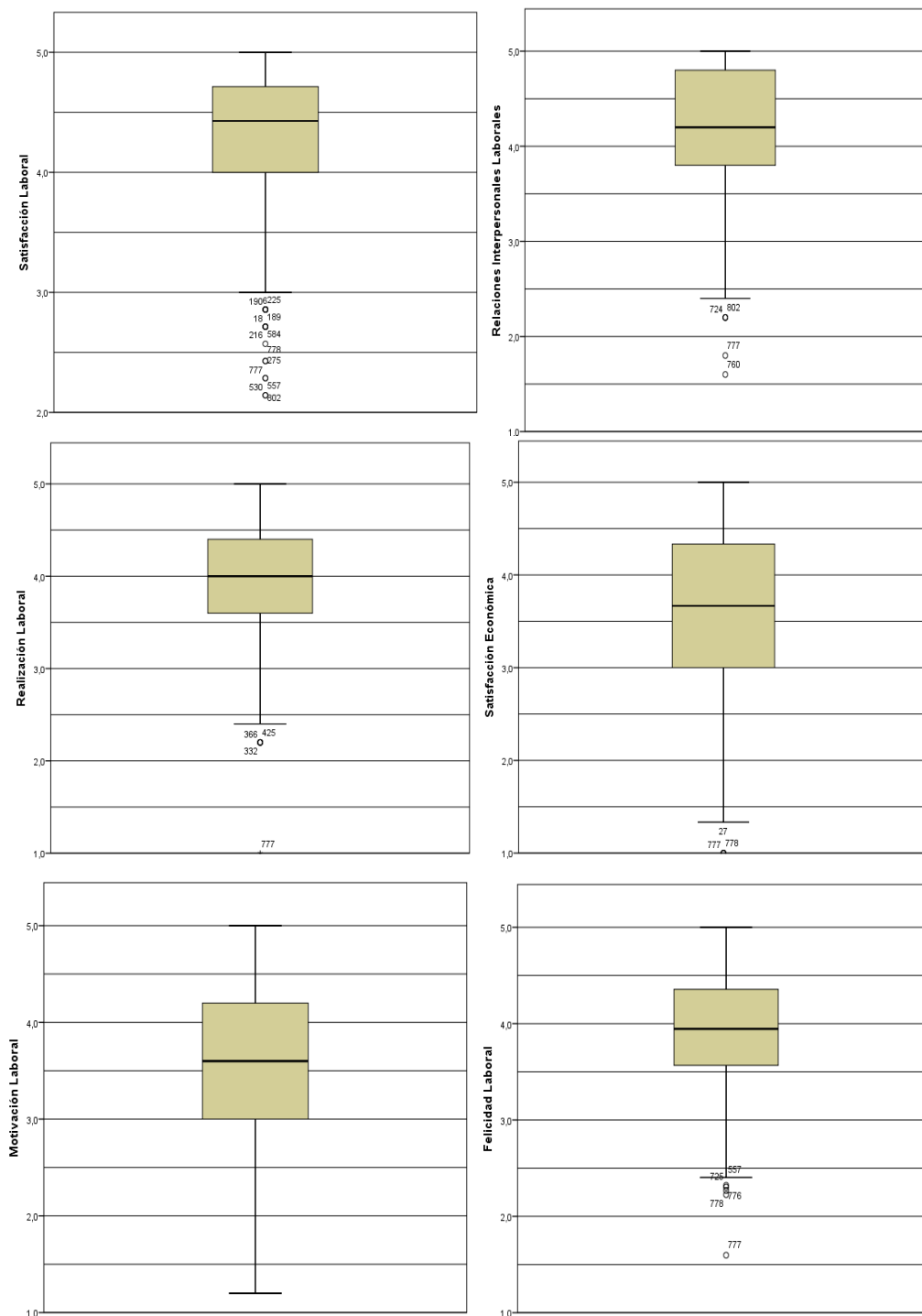
Tampoco hay diferencias significativas entre los líderes y los analistas-auxiliares en los factores Satisfacción Económica, Motivación Laboral y Realización Laboral. Por su parte, los líderes y los operarios no tienen diferencias significativas en el factor satisfacción económica.

Mientras que los coordinadores no tienen semejanzas con los analistas-auxiliares ni con los operarios. Al mismo tiempo que no hay semejanzas entre los operarios y los analistas-auxiliares. En general, el grupo que más se separó del resto fue el 7, es decir, el grupo de los operarios.

Con la intención de profundizar en el grupo de los operarios, se presenta en figuras de caja y bigote la distribución central de felicidad (50% de la distribución en cajas) y los mínimos y máximos de felicidad (bigotes), los círculos representan los valores extremos.

Figura 8

Mínimos y máximos de felicidad en operarios según los factores: satisfacción laboral, relaciones interpersonales laborales, realización laboral, satisfacción económica, motivación laboral y felicidad laboral



En los operarios, la distribución de los factores Relaciones Interpersonales Laborales (RIL) y Satisfacción Laboral (SL) se cargaron más a felicidad, mientras que la distribución del factor Realización Laboral (RL) tuvo una carga intermedia aunque con tendencia hacia la felicidad. Por otro lado, la distribución de los factores Motivación Laboral (ML) y Satisfacción Económica (SE) se cargaron más a infelicidad.

En todos los factores, los valores más altos están en el máximo posible de la escala, sin embargo los mínimos mostraron variación, donde el más alto fue Satisfacción Laboral (SL) aunque fue también el que mostró más valores extremos, mientras que el que mostró una mayor distribución (cuadro central más grande) cercano al valor mínimo posible de infelicidad fue Satisfacción Económica (SE), también el único sin valores extremos.

Los bigotes más largos fueron los de los factores ML y SE, a pesar de que los bigotes superiores de todos los factores, alcanzaron el máximo valor posible (5,0), los bigotes inferiores de estos dos factores, alcanzaron un poco más (ML 1,2 y SE 1,4) del valor inferior (1,0). Y el bigote inferior más corto fue el del factor SL.

Por otra parte, al reconocer la composición de la función que mejor separe entre grupos extremos de felicidad laboral (tercer objetivo del presente estudio), se dividió el grupo de los 973 operarios en cuartiles, ocupando aquellos trabajadores que se encontraban entre el percentil 25 ($n=260$) y el percentil 75 ($n=213$) de la distribución (grupos extremos de felicidad).

Con estos datos, se realizó el análisis de función discriminante, entre el grupo de trabajadores menos felices y el grupo de trabajadores más felices, donde las variables independientes fueron: edad, nivel de estudio, años de trabajar en la empresa y los factores Motivación Laboral, Relaciones Interpersonales Laborales, Realización Laboral, Satisfacción Económica, Satisfacción Laboral.

Se conservaron las variables que mostraron diferencias significativas en los resultados de medias multivariantes entre los grupos de los trabajadores menos felices y los trabajadores más felices

Tabla 16*Prueba de Lambda de Willks*

Variables	Lambda de Willks	Sig.
Edad	0.95*	.000
Nivel de estudio	0.98*	.004
Años en la empresa	0.99*	.042
PromML	0.28	.000
PromRIL	0.33	.000
PromRL	.027	.000
PromSE	0.40	.000
PromSL	0.31	.000

El coeficiente Lambda de Willks mostró solapamiento entre los grupos de los trabajadores más y menos felices, respecto de la edad, el nivel de estudio y los años en la empresa, es decir, los grupos se parecen en cuanto a sus medias, así que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias multivariantes de las tres variables señaladas en los dos grupos.

Se encontró que la media de la edad de los trabajadores menos felices está en los 35 años, pues llevan trabajando en la empresa alrededor de 6.9 años, su nivel de estudio es secundaria y la satisfacción laboral tiene la media más alta respecto de los otros factores.

Por su parte, la media de la edad de los trabajadores más felices está en los 40 años, pues llevan trabajando en la empresa alrededor de 8 años, su nivel de estudio es primaria y la satisfacción laboral también tiene la media más alta con respecto a los otros factores.

En las variables estrato, situación sentimental, personas con quienes conviven, el tiempo que les toma llegar a sus trabajos y el tipo de transporte que usan, también tenían p valor por encima de 0.05, así que tampoco discriminaban a los grupos.

En los resultados de la prueba M de Box, la significancia fue de 0.001, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa según la que hay diferencias significativas

entre las matrices de varianzas y covarianzas del grupo de los trabajadores menos felices y el grupo de los trabajadores más felices.

En el resumen de funciones discriminantes canónicas, se identificó la correlación canónica = 0.943; al acercarse a 1, indica que las variables independientes son capaces de discriminar a los grupos de trabajadores menos felices y trabajadores más felices. El coeficiente de función discriminante canónica estandarizado la ML (0.546) es el factor más alto indicando que es lo más importante al momento de predecir el grupo de felicidad al que pertenecen los trabajadores.

Al correlacionar el coeficiente de los estandarizados en conjunto con el valor de los centroides se ve que la ML, SE, RIL, RL, y SL son positivas, por lo que si, por ejemplo, los trabajadores tienen puntuación de motivación laboral superior a la media es probable que obtengan valoración positiva en la función discriminante; por consiguiente, tienen alta probabilidad de ser clasificados en el grupo de los trabajadores más felices.

Es decir, a mayor ML, mayor será la puntuación en la función discriminante y por consiguiente mayor es la tendencia a que un trabajador sea clasificado en el grupo de los más felices.

Mientras que edad ($r = -0.045$) y nivel de estudio ($r = -0.078$) tienden a obtener puntuaciones negativas en la función discriminante, por lo que una edad y nivel de estudio superior a la media es posible que, de un puntaje negativo en la función discriminante; por lo tanto, hay tendencia a que un trabajador sea clasificado en el grupo de los trabajadores menos felices.

En la matriz de estructuras, se observa que la variable que más correlaciona con la función discriminante es Realización Laboral, seguida por Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales Laborales y Satisfacción Económica. Los tres últimos valores los tienen edad ($r = 0.080$), nivel de estudio ($r = -0.047$) y años de trabajar en la empresa

($r= 0.033$). Estos puntajes son bajos y cercanos a cero, por lo que las correlaciones de estas variables y la función discriminante es casi nula, por ese motivo se podrían excluir del análisis, ya que no discriminan al grupo de los trabajadores menos felices y al grupo de los trabajadores más felices.

De acuerdo con los coeficientes de función de discriminación M (coeficiente de función de clasificación de Fisher), los coeficientes de las correlaciones canónicas son: para la edad -0.045, nivel de estudio -0.078, años en la empresa 0.043, PromML 0.546, PromRIL 0.347, PromRL 0.318, PromSE 0.430 y PromSL 0.265. Los coeficientes para la edad y el nivel de estudios son negativos, lo que indica que a mayor edad y a más alto nivel de estudio se tendrán operarios menos felices, mientras que el aumento en las otras variables corresponderá a operarios más felices.

Es de resaltar que el género tenía p valor por encima de 0.05, así que no contribuye significativamente a la discriminación de los grupos. En la representación del género masculino y femenino, en los diferentes cargos en la empresa, hay mayor porcentaje de mujeres, resaltando que, los operarios (973) constituyen el 75,4% del total de empleados, donde las mujeres representan el 71,8% de operarios, lo que explica la diferencia de mujeres (852) vinculadas, versus hombres (439) vinculados a la empresa.

Tabla 17

Representación de hombres y mujeres por cargos

#	Cargo	Género		%	Género		Total
		Femenino			masculino		
1	Gerente	5	83.3	1	16.7	6	
2	Director	3	30	7	70	10	
3	Coordinador	14	43.8	18	56.3	32	
4	Líder	41	53.2	36	46.8	77	
5	Analista	32	54.2	27	45.8	59	
6	Auxiliar	58	43.3	76	56.7	134	
7	Operarios	699	71.8	274	28.2	973	
Total	7 cargos	852	66	439	34	1291	

Cabe anotar que en el cargo de operarios no hay diferencia significativa de felicidad por género, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 18

Promedio de felicidad según género en operarios

Promedio general felicidad	Género	Estadísticas de grupo					
		N	Media	Desviación estándar	t	Sig.	Media de error estándar
	Femenino	699	3,9	0,5	-0,028	0,079	0,02
	Masculino	274	3,9	0,6			0,03

Por otra parte, en el promedio de felicidad en todos los cargos tampoco hubo diferencia significativa, tal como se observa en la tabla:

Tabla 19

Promedio de felicidad según género en todos los cargos

Promedio general felicidad	Género	Estadísticas de grupo					
		N	Media	Desviación estándar	t	Sig.	Media de error estándar
	Femenino	844	3,9	0,5	-3	0,275	0,02
	Masculino	431	4,1	0,6			0,03

Con lo anterior se confirma que el género en esta población no tuvo diferencia significativa entre los grupos más y menos felices.

Discusión

El estudio de la felicidad ha sido tema de interés para la humanidad en todos los tiempos (Buss, 2000). Desde la Filosofía se ha estudiado a través de la Historia, definiendo un enfoque eudaimónico o altruista de la felicidad (Aristóteles, trad. en 2001; De Hipona, trad. en 2001; Kant, trad. en 2003), así como, un enfoque hedónico de satisfacción y placer (Cornford, 1988; Margot, 2007).

Otra clasificación considera los factores intrínsecos y extrínsecos de la felicidad. Los primeros relacionados con el ser y una connotación eudaimónica (Abbe, *et al.*, 2003; Diener, 2009; Diener & Seligman, 2002; Lyubomirsky, *et al.*, 2005; Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005; Pérez, 1995; Sanín, 2017; Swami, *et al.*, 2009; Veenhoven, 1988; Veenhoven 1991), y los segundos relacionados con el entorno y vinculados principalmente a fines hedónicos (Margot, 2007). En este orden de ideas, la felicidad puede ser interpretada desde diferentes perspectivas (Kahneman, 1999; Ryan y Deci, 2001). De ahí que, no se encuentre unidad conceptual para definirla.

Cabe destacar que, los enfoques eudaimónicos y hedónicos o intrínsecos y extrínsecos de la felicidad también dependen de la cultura (Kitayama *et al.*, 2006; Krueger *et al.*, 2009; Krys *et al.*, 2019; Lu *et al.*, 2001).

Desde el contexto laboral, también toma importancia la felicidad de las personas, por lo que se hace necesario comprometer a las empresas públicas y privadas, así como a los gobiernos para que busquen alternativas que mejoren las condiciones laborales de las personas (American Psychological Association, s.f.; Kanheman, 1999), pues hay un vínculo entre la felicidad laboral con la salud, el equilibrio de la vida ocupacional con la vida privada (Waal, 2018), las relaciones sociales, la productividad en la organización (Sharma, & Srivastava, 2020) y la participación política de las personas para la construcción de sociedad (Repetti & Wang, 2017; Veenhoven, 1988; Vera, *et al.*, 2011).

Como se menciona en páginas anteriores, organizaciones en el nivel mundial, como la ONU (Helliwell *et al.*, 2020), OCDE (OCDE, 2016) y OMS (World Health Organization, 2019), estudian la felicidad para comprender su impacto en la vida de la humanidad, respecto de los cambios globales y los retos que ello implica, para lo que han identificado factores comunes de la felicidad en el trabajo, pero poco estudiados en la empresa textil del vestido en el mundo, por lo que se hace necesario investigarlos y así contrarrestar (de cierta manera) la pérdida de la condición dignificante que tiene el trabajo (UNESCO, 2009) por medio de información científica que contribuya para el mejoramiento de la vida laboral de los empleados.

Los trabajadores de la empresa textil de la confección afrontan situaciones laborales insalubres (Yulianto & Saadha, 2018), espacios con escasa ventilación y altas temperaturas, poca iluminación, hacinamiento, altos niveles de ruido y falta de ergonomía en sus puestos de trabajo (Borgmann *et al.*, 2019; (Fashion Revolution, s.f.)), sumado a jornadas laborales extensas (Brosch & Binnewies, 2018). Durante el proceso de levantamiento de datos, se observó que las situaciones mencionadas se presentan en esta empresa, a excepción de la iluminación que es adecuada y no se llega a condiciones de hacinamiento.

Lo anterior desencadena en los trabajadores desgaste ocupacional (*World Health Organization*, 2019), enfermedades laborales, como dolores crónicos de cabeza, dolores musculoesqueléticos en miembros superiores y espalda, debido a los movimientos repetidos, así como asma bronquial alérgica por el polvo de algodón (Ha. T. T. Tran *et al.*, 2021) que coincidió con lo comentado de manera informal durante el levantamiento.

Además, de las afectaciones físicas, también se desencadenan enfermedades mentales (Autin *et al.*, 2019; Duffy *et al.*, 2019) a raíz de la monotonía del trabajo, el poco tiempo para socializar con sus compañeros, así como por espacios físicos reducidos o inexistentes para esto (*World Health Organization*, 2019), lo que va en detrimento de la felicidad en el trabajo (Ramírez-Gañan *et al.*, 2019).

Dadas las razones anteriores, la felicidad de los trabajadores de la empresa textil de la confección es un tema de interés investigativo mundial, y en este caso específico en Colombia, porque según los datos de PROCOLOMBIA⁷ y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, éste es un sector productivo que representa el 9.4% del PIB industrial en 2023 y genera empleos para cerca de 600 mil personas en el país (PROCOLOMBIA, 2022), un número considerable de empleados.

En ese sentido, evidenciar en esta investigación los factores que constituyen la felicidad de 1,291 empleados, reconocer la relación entre estos factores, así como las diferencias de felicidad laboral, por puestos o cargos, y reconocer la composición de la función que mejor separa entre grupos extremos de felicidad laboral (empleados menos felices – empleados más felices), es un aporte importante para el sector.

derivado del impacto social que pueden generar los resultados de esta investigación al contribuir en las condiciones laborales de estos empleados, se espera aportar tanto a la comprensión de las particularidades de la felicidad en diferentes condiciones de trabajo, como a la posibilidad de mejoras en las organizaciones que atienden sus necesidades. Desde hace tiempo se ha destacado que estos trabajadores han recibido poca atención por parte de los investigadores en temas relacionados con su bienestar y calidad de vida, pues han enfocado sus estudios en la tecnología y optimización de recursos para aumentar la productividad (Jaimes *et al.*, 2013).

Lo anterior es un abordaje incompleto de los factores que pueden favorecer la productividad, porque pasan por alto que en las empresas donde hay empleados felices disminuye la rotación de personal y las inconformidades de los clientes; por consiguiente, aumenta la productividad (Buss, 2000; Waal, 2018).

⁷ PROCOLOMBIA, es una agencia gubernamental de la rama ejecutiva del Gobierno de Colombia a cargo de promover las exportaciones colombianas, el turismo internacional y la inversión extranjera a Colombia para dotar a las empresas nacionales con apoyo y asesoramiento para sus actividades de comercio internacional.

Además, los trabajadores felices tienen satisfacción laboral, favorecen un mejor clima laboral, colaboración y son más productivos por las respuestas afectivas positivas que tienen hacia sus trabajos (Chiang y Ojeda, 2013; Judge & Klinger, 2008; Manosalvas *et al.*, 2015); también son más saludables, se incapacitan menos porque disminuyen las enfermedades físicas y mentales (Duffy *et al.*, 2019).

En ese orden de ideas, la felicidad laboral conduce a la realización laboral, pues se propicia el trabajo digno, decente, saludable, seguro, con salarios justos y oportunidades para el desarrollo humano de los empleados y de sus familias (OIT, 2017).

A partir de lo anterior, en esta sección del documento se discuten las posibles explicaciones concernientes a los hallazgos de esta investigación. Así que de los resultados del análisis de este estudio se identifica que, en relación con la felicidad laboral de los trabajadores de una empresa textil de la confección en Colombia, la felicidad está constituida por cinco factores que son: Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales Laborales, Realización Laboral y Satisfacción Económica.

Fisher plantea que el factor más usado en los estudios de felicidad laboral es la satisfacción laboral, seguido por los factores compromiso individual y organizativo (Fisher, 2010). Cabe anotar que el factor compromiso no se menciona en este trabajo, porque aunque se ha incluido en algunos autores, como Fisher, no aparece consistentemente como un factor generalizado en la teoría.

Fisher también plantea otros factores como implicación laboral, motivación intrínseca, valor y resiliencia (Fisher, 2010), así como el bienestar laboral (Fisher, 2014). Sin embargo, en el presente estudio los factores se agruparon diferente a lo propuesto por Fisher, y se proponen nuevos que constituyen la felicidad laboral como la realización laboral, las relaciones interpersonales laborales y la satisfacción económica teniendo en común con Fisher el factor satisfacción laboral.

Cabe anotar que en la teoría la agrupación de los factores varía según los autores; por ejemplo, para Diener hay un componente afectivo relacionado con las emociones y un componente cognitivo relacionado con la satisfacción con la vida (Diener, 2009), mientras que para Lyubomirsky los factores son la genética, las circunstancias vitales y la actividad deliberada, es decir, lo que decidimos hacer con nuestra vida (Lyubomirsky, 2012). Son relevantes las propuestas sobre genética, tanto por lo irreal de suponer que al brindar ciertas condiciones favorables en el trabajo se van a obtener resultados semejantes en todos los trabajadores, como por lo relevante del papel de la epigenética (Waddington, 1939); es decir, que por la interacción entre nuestra conducta, el ambiente y nuestros genes, es posible que haya modificaciones, porque no estamos condenados genéticamente a permanecer iguales, como en algún tiempo se asumía.

Al respecto, en la presente investigación se encuentra mayor congruencia con los factores propuestos por Diener, pues en los cinco factores ML, SL, RIL, RL y SE hay componentes afectivos y cognitivos. Al mismo tiempo, Del Junco aborda la medición de la felicidad desde dos dimensiones: Una relacionada con el puesto de trabajo y otra con el trabajador (Ramírez-García *et al.*, 2019), lo que también se presenta en esta investigación, pues los cinco factores tienen unos componentes relacionados con el puesto de trabajo y otros componentes relacionados con el trabajador.

Cabe anotar que el concepto de felicidad laboral no tiene una definición única debido a su carácter multifactorial; por esta misma razón, para medir la felicidad laboral, es necesario hacerlo por medio de factores que la representen.

De acuerdo con lo anterior, se verificó el modelo de cinco factores del presente estudio mediante análisis factorial confirmatorio, encontrando que la relación entre los factores Realización Laboral (RL) y Relaciones Interpersonales Laborales (RIL) obtuvo la correlación más alta.

De acuerdo con ello, se puede decir que para estos trabajadores su Felicidad Laboral (FL) depende principalmente de su capacidad de adaptación. Esta capacidad para Luthar es considerada como resiliencia, que se define como un proceso de adaptación positiva ante la dificultad (Luthar *et al.*, 2000). La empresa textil de la confección requiere de sus trabajadores cumplimiento de indicadores de producción (Jaimes *et al.*, 2013), lo que exige cambios en la dinámica laboral aún a expensas de la felicidad de sus trabajadores, por lo que en esta empresa aquellos trabajadores que tienen mayores capacidades de adaptación consiguen mayor realización laboral.

También añade a la realización laboral de estos trabajadores la contribución que hacen al logro de los objetivos de la empresa, tal como lo expone Salas-Vanilla al plantear que la realización laboral, en parte, es consecuencia de las contribuciones del trabajador (Chiangm Marín & Núñez, 2010) y son dadas por su desempeño, liderazgo y compromiso (Salas-Vallina *et al.*, 2021). La contribución de la organización es fundamental para esta realización laboral en términos de beneficios mutuos o intereses compartidos entre los empleadores y los empleados (Guest, 2017).

Finalmente, la realización laboral de estos trabajadores también se relaciona con el altruismo de la empresa. De acuerdo con Autin *et al.* (2019), permite que en los trabajadores haya niveles de confianza y sentimientos de justicia y equidad, atribuyéndole una connotación de dignidad y decencia a la labor que hace la empresa. En este caso, a través de la contratación de personas con discapacidad física y discapacidad sensorial, como sordos, por lo que el lenguaje de señas es practicado por los administrativos del área de talento humano y de algunos operarios. También, cuenta con una fundación que emplea personas de zonas vulnerables de la ciudad y población privada de la libertad, quienes trabajan desde su casa y centro penitenciario respectivamente.

Además, en la fábrica hay una sala de lactancia, refrigerios saludables para las trabajadoras embarazadas, horarios especiales y/o trabajo remoto para personas con diagnósticos médicos incapacitantes. Este tipo de acciones son requeridas en los actuales tiempos de crisis y le dan connotación de dignidad y decencia al trabajo (OIT, 1999; 2017).

Es de resaltar que para la realización laboral de los trabajadores de esta empresa los retos que se presentan en su trabajo tienen poco impacto para su éxito laboral, probablemente por lo repetitivo de las tareas, así como el tiempo con el que cuentan para atender sus actividades personales y sus actividades laborales.

En suma, la Realización Laboral (RL) de los trabajadores de esta empresa tiene la correlación más importante con el factor relaciones interpersonales laborales (RIL). Es así como la relación con sus compañeros los motiva para realizar su labor lo que es coherente con los hallazgos de Mayo sobre el papel de la interacción social grupal como importante para el desarrollo humano y organizacional, por ende para la productividad (Garnett, 1997; Mayo, 1900; Montoya-Lozano, 2006; O'Connor, 1999).

De igual manera, los resultados de esta investigación se relacionan con los resultados del estudio de Harvard denominado *Harvard Study of Adult Development*, investigación realizada desde 1938 y que a la fecha continúa, en la que encontraron que las relaciones con los amigos y la pareja son fundamentales para conservar la felicidad; tener calidad de vida es un factor protector para la salud física y mental en la vejez, de manera que le va mejor en la vida a aquellas personas que se apoyan en las relaciones con su familia, amigos, comunidad y en el trabajo, incluso en el fortalecimiento de relaciones después de jubilarse (Waldinger & Schulz, 2023).

Gracias a las interacciones laborales se siente alegría en el trabajo (Bohem & Lyubomirsky, 2008), lo que tiene estrecha relación con la inteligencia emocional, pues como lo plantean Goleman (1995) y Mayer y Salovey (2000), de la inteligencia emocional intra e inter personal depende el 80% del éxito laboral, además, favorece la interacción y el desarrollo de

habilidades emocionales para una mejor adaptación. Ahora bien, de acuerdo con las respuestas de estos trabajadores, el interés de la empresa porque haya buenas relaciones laborales entre los empleados es bajo.

En segundo lugar, se encuentra la correlación entre el factor Satisfacción Laboral (SL) y el factor Relaciones Interpersonales Laborales (RIL). Para estos trabajadores, la SL depende de las acciones que tiene la empresa para preservar su salud en el puesto de trabajo, lo que considera Manso-Pinto (2002) como uno de los factores extrínsecos que le corresponde a la empresa proporcionar a sus trabajadores para que ellos tengan satisfacción laboral.

La SL también depende del significado que los trabajadores le otorgan al trabajo en relación con el gusto que representa su labor, tal como lo plantea Garzón-Castrillón (2017) al referirse a la satisfacción laboral como la valoración del trabajo que hace el empleado, en correspondencia con aspectos organizacionales y que refleja en su desempeño.

Lo que es coherente con las respuestas afectivas frente al trabajo (Chiang y Ojeda, 2013), así como con la construcción de experiencias sociales positivas (Vázquez y Hervás, 2008), además de tener relación con los aspectos generales de su trabajo (Schneider & Snyder, 1975; Beer, 1964; Salessi y Omar, 2016), los cuales se espera que se reflejen en el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal (Grady & McCarthy, 2008; Kalliath & Brough, 2008).

Sin embargo, para estos trabajadores su SL tiene menos relevancia con la condición dignificante de su trabajo y la evaluación que sus jefes hacen sobre qué tan satisfechos o no se sienten en su trabajo. De acuerdo con lo anterior, la satisfacción laboral en este caso de estudio, tiene mayor correspondencia con las relaciones interpersonales laborales, porque estos empleados establecen vínculos que favorecen el trabajo, tal como lo plantean Chiangm Marín & Núñez (2010), al expresar que la satisfacción laboral aumenta cuando el trabajador siente reconocimiento y valoración de sus compañeros, gracias a su aporte en el trabajo.

En tercer lugar, se encuentra la correlación entre el factor motivación laboral (ML) y el factor realización laboral (RL). Para estos trabajadores, el éxito en el trabajo también está determinado por la percepción que tienen del contexto organizacional (Chiang-Vega *et al.*, 2011); es decir, la interpretación que hacen del apoyo que la empresa les brinda para que alcancen tanto los propósitos de la organización, como sus propósitos personales, así como la percepción de los actos y decisiones de sus jefes (Cardona y Zambrano, 2014; Méndez-Álvarez, 2005).

Cabe resaltar que los niveles de motivación laboral aumentan por la oportunidad de desarrollo personal que propicia la organización (Davis & Newstrom, 1999; Ku *et al.*, 2015; Moccia, 2016, p.147; Pérez, 1995; Sánchez *et al.*, 2013). No obstante, la motivación laboral de estos trabajadores poco tiene que ver con los estímulos de sus jefes para cumplir con sus metas personales y con la comunicación de sus inquietudes a estos mismos, así como con las oportunidades de ascenso laboral, lo que puede deberse a que es poco relevante para los trabajadores o bien a que es algo que ocurre de manera poco frecuente o inconsistente.

En cuarto lugar, está la correlación entre los factores Satisfacción Laboral (SL) y Motivación Laboral (ML). En esta relación, se identifica que la apreciación laboral que tienen estos trabajadores depende de su percepción de los estímulos formales e informales que la empresa les proporciona, y está dada por el reconocimiento y apoyo que tiene el trabajador por parte de sus jefes, lo que le genera seguridad física y psicológica al identificar que la empresa preserva su calidad de vida (Salanova, 2008). En consecuencia, para estos trabajadores su SL depende de variables personales y variables organizacionales, cumpliéndose lo dicho por Manso-Pinto de que la SL tiene variables intrínsecas y extrínsecas (Manso-Pinto, 2002).

En quinto y último lugar, se encuentra la correlación entre el factor satisfacción económica (SE) y el factor realización laboral (RL). De acuerdo con lo dicho por la ONU, la retribución económica por el trabajo se espera que esté en equilibrio con los logros laborales, para que se dé el ajuste o equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores al tomar como

punto de partida un salario justo que les permita una vida digna a ellos y a sus familias (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

No obstante, para estos trabajadores la correspondencia de su salario con la responsabilidad de su cargo, es el punto menos valorado, aunque sus salarios les permiten pagar los gastos familiares y esto les permite sentirse a gusto con su nivel económico.

Cabe resaltar que en Colombia el 76% de los trabajadores del sector textil de la confección están insatisfechos por la monotonía de sus trabajos e inconformes con sus salarios (Montenegro, 1982).

El ingreso digno (OIT, 1999, 2015) es un factor que contribuye con la satisfacción económica. Al igual que las posibilidades de calidad de vida; no obstante, de acuerdo con lo dicho por Goh *et al.*, (2015), en esta empresa la posibilidad de promoción o ascenso es poca y esto puede ir en detrimento del equilibrio vida laboral-vida personal.

En consecuencia, en la empresa estudiada, la SE tiene poca contribución con la RL de los empleados, puede ser porque el factor RL está conformado por reactivos que dan cuenta de la resiliencia y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal del trabajador, teóricamente se buscó la medición de cada factor por separado; sin embargo, los reactivos se agruparon en un solo factor. Esto podría deberse a que para los trabajadores la resiliencia está íntimamente ligada con el equilibrio trabajo-vida personal o bien a la necesidad de reactivos más sensibles al reconocimiento de estos factores para este contexto.

Aunque en el ámbito laboral por las presiones de la productividad se pone a prueba la capacidad de autocontrol y el afrontamiento de adversidades (OIT, 2017), así como la conciliación entre las actividades laborales y la vida no laboral o personal del trabajador, estos componentes reflejan la realización laboral que una persona encuentra en su trabajo, pues en este espacio al afrontar los compromisos laborales se vivencian situaciones que le permiten

superar las dificultades, sobreponerse y generar soluciones que contribuyen a los logros de la empresa.

Para los trabajadores de esta empresa, su felicidad se mide principalmente por su realización laboral y en menor grado por su satisfacción económica, lo que llama la atención para ahondar en otra investigación, pues la SE ha sido un factor importante para determinar la felicidad laboral (Cardona y Zambrano, 2014; Helliwell *et al.*, 2018; Lyubomirsky, 2012; Méndez-Álvarez, 2005; Prilleltensky, 2011; UNESCO, 2009; Vera *et al.*, 2011; Vera-Villarroel *et al.*, 2012).

La forma como se agrupan los factores fue diferente en estos trabajadores, pues su FL depende importantemente de su éxito laboral, para lo que las relaciones interpersonales laborales juegan un papel fundamental. En este caso de estudio, parece no haber distinción entre la familia y la familia laboral; puede haber liderazgo de clan, pues en el sector manufacturero la buena relación entre los operarios y sus líderes incide en la programación de turnos, otorgamiento de permisos, reasignación de puestos y aprobación para otros beneficios laborales (Chaudhuri *et al.*, 2020). El factor relaciones interpersonales contribuyen significativamente a la felicidad de los latinoamericanos (Rojas, 2018).

En cuanto a las diferencias de felicidad laboral, según los cargos o puestos de trabajo, se identifica que los coordinadores (grupo 3) son los más felices y los operarios (grupo 7) son los menos felices. Los líderes (grupo 4) y los analistas-auxiliares (grupo 56) tienen un nivel de felicidad intermedia.

Los operarios, además de tener el menor nivel de felicidad, son el grupo que más se separa de los demás cargos, pues sólo tienen similitud con el cargo de los líderes en la satisfacción económica, mientras que con los cargos de coordinador y analista-auxiliar no tienen ningún factor común. Puede ser por la diferencia en las funciones desempeñadas, pues los anteriores se ocupan de labores administrativas, que requieren niveles de capacitación mayor y devengan salarios más altos.

Respecto de la SE, cabe destacar que en el nivel laboral hay relación alta entre el nivel socioeconómico y la felicidad, en razón de que los niveles socioeconómicos más altos reportan personas más felices por el cubrimiento de sus necesidades básicas; no obstante, en los países en vía de desarrollo las personas con niveles altos de capacitación, se sienten menos felices que aquellos con un nivel académico similar en países desarrollados (Vera *et al.*, 2011; Vera-Villarreal *et al.*, 2012).

Es de resaltar que los operarios comparten similitud con los líderes en este único factor, tal vez porque el grupo de los líderes se encuentra en un punto intermedio, es decir, tienen similitudes con todos los cargos, y a lo mejor porque en el espacio laboral los líderes son quienes articulan las indicaciones administrativas de los cargos superiores, con las acciones que deben ejecutar los operarios, al tiempo que estos líderes le brindan información a los analistas y a los auxiliares. Es posible que los líderes también tengan menos satisfacción con sus ingresos, porque al parecer tienen muchas responsabilidades.

Los operarios, respecto de su realización laboral, relaciones interpersonales laborales, motivación laboral, satisfacción laboral, en síntesis, en relación con su felicidad laboral, tienen diferencias significativas con todos los cargos. Algunas diferencias importantes en su labor son el elevado número de horas en su jornada laboral (Helliwell *et al.*, 2021), escasas oportunidades de formación y ascenso laboral, pagos y recompensas o beneficios salariales (Chaudhuri *et al.*, 2020), poca realización o éxito laboral (Lyubomirsky *et al.*, 2005), altos niveles de estrés (Sharma, & Srivastava, 2020), pocas medidas de bioseguridad, escaso tiempo y espacio para el ocio e interacción con sus compañeros de trabajo (Moreno-Charris *et al.*, 2018).

En el grupo de operarios, se encontró que los factores tienen medidas de dispersión y de tendencia central diferentes; es así como la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales laborales y la realización laboral son los factores con medidas similares en los percentiles 25 y 75 y en la mediana, mientras que los factores satisfacción económica y motivación laboral tienen

similitud en las medidas arriba mencionadas y también tienen los valores más bajos, señalando una distribución más normal, con mayor carga hacia la insatisfacción en SE.

Para finalizar, en relación con la composición de la función que mejor separa entre el grupo de los trabajadores menos felices y el grupo de los trabajadores más felices, se tuvo en cuenta el grupo de operarios, por ser el cargo que obtuvo diferencias significativas con todos los cargos de esta empresa y el de mayor interés para el presente trabajo.

Respecto de la edad, no se encontró mayor diferencia entre los trabajadores menos y más felices, pues la media de sus edades sólo tiene diferencia de cinco años, puede ser porque los operarios de esta empresa son relativamente jóvenes y con edades similares. Algunos estudios indican que se encuentran diferencias de felicidad en personas menores de 18 años y mayores de 50 años (Vera *et al.*, 2011; Vera-Villarroel *et al.*, 2012).

En relación con la formación académica, tampoco hubo mayor diferencia entre estos dos grupos; sin embargo, tener más estudios aumenta la probabilidad de estar en el grupo menos feliz, así que entre estos operarios puede haber incidencia del nivel de escolaridad con su nivel de felicidad (Vera *et al.*, 2011; Vera-Villarroel *et al.*, 2012), lo que puede deberse a que para este cargo basta con saber la técnica de la confección, y es innecesario un nivel de escolaridad específico.

Por otra parte, el tiempo que llevan trabajando en la empresa los operarios menos y más felices tiene aproximadamente un año de diferencia, indicando que la estabilidad laboral no es muy determinante en la felicidad laboral en esta empresa, lo que es un poco diferente con otros estudios que plantean que la estabilidad laboral es un factor importante para conservar la felicidad en el trabajo (Di Fabio & Kenny, 2016; Moreno-Charris *et al.*, 2018; Sharma, & Srivastava, 2020).

Cabe resaltar que se tuvo en cuenta el dato sociodemográfico género, que no presentó diferencias entre los operarios, y es coherente con lo encontrado en otros estudios (Díaz-Moyano

y Ramos-Alvarado, 2007; Diener, *et al.*, 1999). Diener plantea que las mujeres experimentan intensamente tanto la felicidad como la infelicidad; esto pone en equilibrio sus emociones y por esta razón los niveles de felicidad entre hombres y mujeres son similares.

Otras investigaciones reportan que la felicidad no se define por ser hombre o mujer, lo que hace necesario incluir otros factores más sensibles (Alarcón y Caycho, 2015; Castilla *et al.*, 2016; Diener *et al.*, 1999; Laca *et al.*, 2005; Seligman, 2011).

Al momento de promediar la felicidad según el género en todos los cargos, se encontró una pequeña diferencia entre hombres y mujeres que no es determinante para discriminar los grupos más y menos felices; sin embargo, es de resaltar que en esta empresa haya predominancia de mujeres contratadas, lo que representa el 66% sobre el total de hombres contratados que corresponde al 34% de la población total de empleados.

Al respecto, hay reportes de investigaciones sobre las diferencias de felicidad entre ambos sexos, encontrando resultados diferentes. Algunos investigadores reportan que las mujeres son más propensas a la felicidad que los hombres (Francis, 1999; Seligman, 2011; Wood *et al.*, 1989); no obstante, en esta población el género no es un factor determinante de la felicidad.

Dadas las circunstancias, además de las variables sociodemográficas, el factor motivación laboral es determinante para diferenciar en esta empresa a los operarios menos y más felices. La ML depende en gran medida de los estímulos que la organización tiene para que los empleados alcancen mayor desarrollo personal (Davis & Newstrom, 1999; Ku *et al.*, 2015; Mérida *et al.*, 2019; Moccia, 2016, p.147; Pérez, 1995; Sánchez *et al.*, 2013).

De acuerdo con lo anterior, la ML conlleva al éxito laboral de estos operarios, alcanzando elevados niveles de compromiso con la empresa, permanencia y felicidad laboral (Klein *et al.*, 2012). En ese orden de ideas, el tema de la felicidad laboral es complejo, por lo que no es concluyente en esta investigación y conviene retomar esa complejidad en próximos estudios.

Limitaciones del estudio

La felicidad laboral de estos trabajadores se mide principalmente por su realización laboral y sus relaciones interpersonales laborales. Es probable que con reactivos diferentes sobre equilibrio trabajo-vida personal se lograra el factor diferenciado. Como no sirvieron los reactivos habituales, se puede sugerir un grupo focal con estos trabajadores para continuar refinando el instrumento. En ese sentido, se podría incluir el factor calidad de vida en el instrumento.

Al contar con datos cuantitativos se haría pertinente hacer entrevistas con grupos focales para ampliar la información sobre datos que llaman la atención, como la identificación de los nuevos factores Realización Laboral y Relaciones Interpersonales Laborales, factores resultantes de esta investigación.

Porque hay gran relevancia en la interacción entre los trabajadores, dejando ver cierto liderazgo de clan, es posible que esta situación hubiese incidido en las respuestas de la encuesta por parte de los trabajadores.

Como la investigación se realizó en una empresa, se podría ampliar el número de empresas para buscar generalización de los resultados, en próximos estudios.

Conclusiones

- La felicidad laboral es un tema que no tiene unidad conceptual; además, es multifactorial, por lo que al momento de medir los niveles de FL se hace necesario usar factores que permitan identificarla.
- La FL es un tema que se ha investigado casi de manera nula en el sector textil de la confección en América Latina, específicamente en Colombia, y se ha dado prelación a las investigaciones conducentes al aumento de la productividad, pero se ha dejado de lado el desarrollo humano y la calidad de vida de los trabajadores de este sector productivo.
- Los trabajadores de la empresa textil de la confección afrontan situaciones laborales que van en detrimento de su salud física y mental, así como, carencias de espacio para interactuar con sus compañeros de trabajo, con quienes comparten mucho tiempo durante sus extensas jornadas laborales.
- Los factores que constituyen la FL de estos trabajadores son: Realización Laboral (RL), Relaciones Interpersonales laborales (RIL), Motivación Laboral (ML), Satisfacción Laboral (SL) y Satisfacción Económica (SE). Es importante destacar que la RL y las RIL son dos factores de la FL que no se encuentran identificados en la literatura.
- La relación entre los factores que constituyen la felicidad de estos trabajadores se dio así: en primer lugar RL y RIL, seguido por SL y RIL, ML y RL, SL y ML, finalmente SE y RL, donde la Realización Laboral y las Relaciones Interpersonales Laborales son los factores con mayor carga en la felicidad laboral de estos trabajadores, cobrando gran relevancia la interacción con sus compañeros, y dejando ver cierto liderazgo de clan, al punto de incidir en su éxito laboral, y por consiguiente en su felicidad laboral. Por

otra parte, la satisfacción económica es el factor que menos contribuye a la FL de estos trabajadores.

- Los coordinadores son los trabajadores más felices y los operarios son los menos felices, pues por su RL, RIL, ML, SL y SE tienen diferencias significativas con los demás cargos, mientras que los líderes ocupan una posición intermedia de felicidad laboral.
- Como el grupo de los operarios (973 sujetos) fueron los que presentaron niveles más bajos de felicidad, con ellos se aplicó la prueba de función discriminante de los grupos extremos de felicidad (menos felices y más felices), encontrando que las variables independientes (edad, nivel de estudio y tiempo de trabajar en la empresa) dejaban ver algo de diferencias entre estos grupos, mientras que en la literatura estas variables son significativas para conservar la felicidad laboral.
- La ML es un factor determinante para discriminar a los operarios menos y más felices en esta empresa.
- Se cuenta con un instrumento de medición de la felicidad laboral, que fue sometido a pruebas de validación (juicio de expertos y pilotajes), depuración de contenido con prueba de discriminabilidad y confiabilidad y análisis factorial exploratorio, (Alpha de Cronbach (0.958), KMO (0.922), Test de Bartlett ($\alpha=0.0001$) y varianza total explicada donde los factores explican el 67%).

Retos

- Es preciso que en empresas textiles de la confección se reconozca la importancia que tiene para los operarios la interacción social con sus compañeros de trabajo como un factor fundamental para su realización laboral, así como una oportunidad para el mejoramiento de su salud física y mental (sin que se afecte su producción), con lo que se aportaría a su felicidad laboral. Para su reconocimiento, se podría retomar la información de los grupos focales.
- Llevar a cabo programas de gestión del talento humano que les permitan a los trabajadores tener estímulos para el cumplimiento de sus metas personales e integrar acciones retadoras que logran cambiar un poco la rutina de su trabajo con lo que se pudiera contribuir con la productividad laboral.
- Los resultados de esta investigación no son concluyentes, por lo que sería deseable que se realizaran más estudios donde se indague por los factores emergentes RL y RIL, para la identificación de la felicidad laboral en trabajadores del sector textil de la confección y sectores con funciones similares.
- Fomentar la generación de programas que contribuyan con la motivación laboral de los operarios de esta empresa, así como el mejoramiento de la comunicación con sus jefes inmediatos, pareciera que por la especificidad de sus funciones la interacción entre ellos es vertical y conductista.
- Entrenar a los trabajadores en nuevos hábitos para mejorar su mentalidad positiva y el aprovechamiento del estrés como una oportunidad para superar retos y mejorar la productividad.
- Es necesario que se continúe investigando sobre la felicidad laboral de los trabajadores del sector textil de la confección por la gran contribución en un sector que aporta al PIB nacional y que ocupa considerable número de mano de obra,

principalmente femenina y jóvenes, quienes afrontan las mayores desigualdades en términos laborales, dadas por la alta oferta de talento humano, la informalidad para la producción en talleres que funcionan bajo escasas políticas laborales que pudieran favorecer la calidad de vida de estos trabajadores.

Referencias

- Abbe, A., Tkach, C. & Lyubomirsky, S. (2003). The Art of Living by Dispositionally Happy People. *Journal of happiness studies*, 4, 385-404. <https://link.springer.com/article/10.1023/B:JOHS.0000005769.54611.3c>
- Abeles, M., Cimoli, M. y Lavarello, P. (2017). Manufactura y cambio estructural. *Aportes para pensar la política estructural en Argentina*. Noticias de Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42393/6/S1601348_es.pdf
- Agut, S., y Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203-225. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>
- Aknin, L.B., Whillans, A.V., Norton, M.I. & Dunn, E.W. (2019). *Happiness and Prosocial Behavior: An Evaluation of the Evidence* (Informe de felicidad mundial capítulo 4) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/happiness-and-prosocial-behavior-an-evaluation-of-the-evidence/>
- Alarcón, R. & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9(1), 59-69.
- Ali, M.M. & Medhekar, A. (2016). A por country clothing the rich countries: Case of garment trade in Bangladesh. *Ekonomika regiona (Economy of Region)*, 12 (4), 1178-1193,. <https://doi.org/10.17059/2016-4-19>
- Alianza por la solidaridad (14 de mayo de 2020). *Comercio justo, ¿la alternativa económica tras el Covid-19?* Obtenido de Alianza por la solidaridad: <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/comercio-justo/dia-mundial-del-comercio-2020>

- Amador, C. & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159, 1-8, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- American Psychological Association, Work-life-balanced (s.f). *Creating a Psychologically Healthy Workplace*. <https://www.apaexcellence.org/resources/creatingahealthyworkplace/>
- Amézquita, C. (2008). La industria manufacturera en Colombia 1995-2005. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 16(2), 61-78. <https://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v16n2/v16n2a05.pdf>
- Amozorrutia, J. (2011). *Felicidad en el trabajo: de lo ideal a lo práctico*. *Great Place to Work*. <https://www.greatplacetowork.com.co>
- Aristóteles (trad. en 2001). *Ética a Nicómaco*. *Clásicos de Grecia y Roma*. Alianza Editorial.
- Arizpe-Saide, C.M., Brito-Calderon, D., Saavedra-Corona, C.G., Balderas-Quiroz, B. y Cantú-Villarreal, R.E. (2021). La felicidad en México y sus determinantes. *Trayectorias: Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Nuevo León*, 23(52), 84-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7754287>
- Arriagada, I. (2007). Familias y políticas públicas en América Latina, una historia de desencuentros. *Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina*, Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2510/S0700488_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asadul, H., Muhammad, M. & Zhan, S. (2018). Effects of Industrial Operations on Socio-Environmental and Public Health Degradation: Evidence from a Least Developing Country (LDC). *Sustainability*, 10(11), 3948. https://apps- webofknowledge-com.pbidi.unam.mx:2443/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=7&SID=5DS2QHdkPDgZSM3G4h2&page=1&doc

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2019). *Pronunciamento: ANDI ve inconveniente propuesta de arancel a las confecciones*. Obtenido de ANDI MÁS PAÍS: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/6351-pronunciamento-andi-ve-inconveniente-pr>
- Autin, K., Duffy, R., Blustein, D., Gensmer, N., Douglass, R., Inglaterra, J. & Allan, B. (2019). The development and initial validation of the work needs satisfaction scale: Measuring basic needs within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195 – 209. <https://doi.org/10.1037/cou0000323>
- Awaj Foundation, *Decent working conditions* (s.f). Obtenido de Awaj Foundation: <http://awajfoundation.org/>
- Bagozzi, R.P. & Burnkrant, R.B. (1979). Attitude measurement and behavior change: A reconsideration of attitude organization and its relationship to behaviors. *Advances in Consumer Research*, 6, 295-302.
- Bakos, K. (2017). Happy workplace? *European Journal of Mental Health*, 12, 124-128. <https://doi:10.5708 / EJMh.12.2017.1.Rev.2>
- Ballet, C. & Frijters, P. (2019). *Big Data and Well-being* (Informe de felicidad mundial capítulo 6) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/big-data-and-well-being/>
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. *Parker*, 363- 388. San Francisco.
- Bartone, P.T., Ursano, R.J., Wright, K.M. & Ingraham L.H. (1989) The impact of a military air disaster on the health of assistance workers. A prospective study. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 189, 278-287. <https://doi.org/10.1097/00005053-198906000-00001>
- BBC News (6 de marzo de 2020). *Cuál es el origen del Día de la Mujer (y por qué se celebra el 8 de marzo)* Obtenido BBC News: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47489747>

- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7, 34-44. <https://doi.org/10.5465/255232>
- Bericat, E. y Acosta, M. J. (2021). La paradoja latinoamericana de la felicidad. Consideraciones teórico-metodológicas. *Revista mexicana de sociología*, 83, 709-743. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.3.60137>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., Cervantes, G. (2010). "Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (2), 157-170. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Block, J. & Kremen, A.M. (1996). IOann ego-resiliency: Conceptual and Empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349-361.
- Bohem, J. K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. <https://doi:10.1177/1069072707308140>
- Brief, A.P. (1998). Foundations for organizational science. *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Brosch, E. & Binnewies, C. (2018). A Diary Study on Predictors of the Work-life Interface: The Role of Time Pressure, Psychological Climate and Positive Affective States. *Managente Revue*, 29(1), 55-78. https://apps.webofknowledge.com.ezproxy.utp.edu.co/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=8AvRJKAjASRtu9IEHqa&page=1&doc=5doi
- Borgmann, L., Kroll, L., Muters, S., Rattay, P. & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM – Population Health*, 9, 1-10. <https://doi-org.ezproxy.utp.edu.co/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Business Research Methods*, tercera edición, Oxford University Press. ISBN 978-0-19-958340-9

- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. Nex York, United States of America: Taylor & Francis Group.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist Association*, 55(1), 15-23. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.15>
- Caballero-Rodríguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación de profesorado*, 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Cabanyes-Truffino, J. (2012), Resiliencia una aproximación al concepto. *Revista de psiquiatría y salud mental*, 3, 145-151. DOI: 10.1016/j.rpsm.2010.09.003 <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psiquiatria-salud-mental-286-articulo-resiliencia-una-aproximacion-al-concepto-S1888989110000741#bib5>
- Calderon-Hernández, G., Murillo Galvis, S. M. y Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 109-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. & Barrera, M. (2011). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3119145.pdf>
- Cardona, D. R., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios gerenciales*, 30, 184-189. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X?via%3Dihub>
- Castilla, H., Caycho, T. y Ventura-León, J. L. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. *Actualidades en Psicología*, 30, 25-37. <https://doi.org/10.15517/ap.v30i121.24366>
- Clayton, P. A. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)

- Collins, G. (2007) "Cleaning and the work-life balance", *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416-429.
- Código Sustantivo del trabajo (2011). *Capacidad para contratar* (Archivo PDF). Ministerio del trabajo.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Connor, K.M. & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82. Doi 10.1002/da.10113
- Cornford, F.M. (1988). "Epicuro", en *Principium sapientiae: los orígenes del pensamiento filosófico griego*. Visor.
- Chaudhuri, S., Arora, R. & Roy, P. (2020). Work-Life balance policies and organisational outcomes – a review of literature from the Indian context. *Journals Industrial and Commercial Training*, 52, 155-170. <https://www-emerald-com.pbidi.unam.mx:2443/insight/content/doi/10.1108/ICT-01-2019-0003/full/html>
- Chiang, M., Marín, M. J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Biblioteca Comillas.
- Chiang-Vega, M., y Ojeda-Hidalgo, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58, 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Chiang-Vega, M., Salazar-Botello, M., Martín-Rodrigo, M. y Nuñez-Partido, A. (2001). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19, 5-16.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tIng=es.

- Datu, J. & Mateo, N. (2012). Investigating happiness through a psychoanalytic social lens: Perspectives from Filipino adolescents. *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(4), 232–242. [https://www.ajssh.leena-luna.co.jp/AJSSHPDFs/Vol.1\(4\)/AJSSH2012\(1.4-29\).pdf](https://www.ajssh.leena-luna.co.jp/AJSSHPDFs/Vol.1(4)/AJSSH2012(1.4-29).pdf)
- Davidson, H., Folcarelli, P. H., Crawford, S., Duprat, L. J., & Clifford, J. C. (1997). The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital-based nurses. *Medical care*, 634-645, DOI: 10.1097/00005650-199706000-00008
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- De Hipona. A. (trad. en 2001). *Cicerón y Agustín de Hipona: Bien y Felicidad*. Servicio de publicación Universidad de Navarra.
- Díaz-Pincheira, F. y Carrasco-Garcés, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*. 63, 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz-Moyano, E. y Ramos- Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Revista Universum*, 22, 177-193. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200012>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95, 542-575.
- Diener, E. (2009). The Science of Well-Being: Reviews and Theoretical Articles by Ed Diener. En E Diener, *Social Indicators Research Series*, 37, 1-10. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_1.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81–84.

- Diener, E., Seligman, M., Choi, H. & Oishi, S. (2018). Happiest people revisited. *Perspectives on Psychological Science*, vol 13 173-184. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1177/1745691617697077>
- Diener, E., Suh, E.M, Lucas, R.E, Smith, H.L. (1999) Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology* 8: 1534. <https://doi: 10.3389 / fpsyg.2017.01534>.
- Di Fabio, A. & Kenny, ME. (2016). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology* 7(361): 1534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>
- Dik, B.J., O'Connor, W.F., Shimizu, A.B. & Duffy, R.D. (2019). Personal Growth and Well-Being at Work: Contributions of Vocational Psychology. *Journal of career development*, 46(1), 31-47. <https://doi:10.1177/0894845317730642>
- Duffy, R., Kim, H., Gensmer, N., Raque-Bogdan, T., Douglass, R., England, J. & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of vocational behavior*, 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Egeland, B., Carlson, E. & Sroufe, L.A. (1993). Resilience as process. *Development and Psychopathology*, 5, 517-528. Doi: 10.1017/S0954579400006131
- Esipova, N. Ray, J. & Fleming, J. (2018). *Migrants Happiness Tied to Whether They Are Accepted*. Gallup World Poll. <https://news.gallup.com/poll/229589/migrants-happiness-tied-whether-accepted.aspx>

- Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2011). Requirements for and Decisions in Choosing Exploratory Common Factor Analysis. *Exploratory Factor Analysis*, Chapter 2, 18-38. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199734177.003.0002>
- Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2011). Implementing and Interpreting Exploratory Factor Analysis. *Exploratory Factor Analysis*, Chapter 5, 104-142. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199734177.003.0005>
- Fashion Revolution (2016). *Introducing The Garment Worker Diaries*. Obtenido de Fashion Revolution: <https://www.fashionrevolution.org/garment-worker-diaries/>
- Fashion Revolution Denmark (1 de mayo de 2020). *¡The Covid-19 pandemic attacks those who make our clothes tougher!* Obtenido de Fashion Revolution: <https://www.fashionrevolution.org/covid-19-pandemien-rammer-dem-som-laver-vores-toj-hardest/>
- Fayol, H. (1916). Administration Industrielle et Générale. Prévoyance Organisation-Commandement-Coordination-Contrôle. *Bulletin de la Société de l'industrie minérale*. 3a livraison, París. https://www.12manage.com/uploads/Principes_de_Fayol.pdf
- Feistenger, L. (1962). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Peterson and Company. <https://books.google.com.co/books?isbn=8425904307>
- Fernández Rodríguez, E. (2009). Aprendizaje experiencial, investigación-acción y creación organizacional de saber: la formación concebida como una zona de innovación profesional. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(4), 39-57. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ791440.pdf>
- Finch, D., Peacock, M., Lazdowski, D. & Hwang, M. (2015). Managing emotions: A case study exploring the relationship between experiential learning, emotions, and student performance. *The International Journal of Management Education*, 13(1), 23-36. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2014.12.001>

- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Review, International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing* (pp. 9-33). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Fordyce, M. W. (1987). *A review of research on the happiness measures: a sixty second index of happiness and mental health*. Kluwer Academic Publishers.
- Francis, L. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: a further examination of relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26(1), 5-11. doi: 10.1016/S0191-8869(98)00185-8
- Gallup International (2017). HAPPINESS, HOPE, ECONOMIC OPTIMISM. *Gallup International's 41st Annual Global End of Year Survey Opinion Poll in 55 Countries Across the Globe*. <https://www.gallup-international.com/surveys/voice-of-the-people/>
- Gallup World Poll, Global Happiness Center. (2020). Oficial Statistics for the World's Wellbeing. <https://news.gallup.com/poll/266057/gallup-global-happiness-center.aspx>
- Garcés-Correa, S., Aponte-Moreno, O., Mosquera-Vera, C. y López-Zuluaga, S. (2017). Trabajadores, recuperación de fábricas y Neoliberalismo en Colombia (1995-2015), *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (2), 239-256, <https://dx.doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66394>
- Garnett, J. L. (1997). Trends and gaps in the treatment of communication in management and organization theory. *Handbook of administrative communication*, 21-60.
- Garzón-Castrillón, M. (2017). La satisfacción laboral y la felicidad en las organizaciones. *Working paper Documentos de Investigación FIDEE, parte del proyecto: Proyecto de investigación*

“La felicidad en las organizaciones”, FIDEE, Código: INV-4528-2017, Grupo FIDEE, Línea de Investigación Estrategia organizacional.

Grady, G. & McCarthy, A.M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 599-622. DOI: 10.1108 / 02683940810884559

Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A. & Spiegel, J. (2019) Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *International Journal of environmental research public health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>

Greenhaus, J. Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.

Goh , Z., Ilies , R. y Wilson, K.S. (2015). Supportive supervisors improve employes daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character health and lifelong achievement. New York, NY: Bantam Books.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22–38. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1111/1748-8583.12139>

Guillen, R. M. & Kasser, T. (2015). Personal Goals, Socio-Economic Context and Happiness: Studying a Diverse Sample in Peru. *Journal Happiness Studies*, 16, 405-425. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9515-6>

Gureev, A.S., Ananieva, D., Rubanovich, A.V., Inglehart, R.F., Ponarin, E.D. & Borinskaya, S.A. (2016). Association of MAOA-VNTR Polymorphism whit Subjective Well-Being in

- Men. *Russian Journal of genetics*, 54(5), 562-567.
<https://10.1134/S1022795418050058>
- Ha TTT, Hanh BM, Van Son N, Giang HT, Hai NT, Thuc VM, Khue PM. (2021). The Cotton Dust-Related Allergic Asthma: Prevalence and Associated Factors among Textile Workers in Nam Dinh Province, Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18):9813. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189813>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Oxford, Inglaterra: Harper.
<https://psycnet.apa.org/record/1936-00559-000>
- Hoppock, R., Spielger, S. (1938). *Job Satisfaction*, Researches of 1935–1937. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348>.
- Harvey, M. (1996). An ecological view of psychological trauma and trauma recovery. *J Trauma Stress*, 9, 3-23
- Helliwell, J.F. & Barrington-Leigh, C. P. (2010). Measuring and understanding subjective well-being. *Nber Working Paper Series*, 1-23. <https://www.nber.org/papers/w15887.pdf>
- Helliwell, J.F., Huang, H., Wang, S. & Shiplett, H. (2018). *World Happiness Report* (Informe de felicidad mundial capítulo 2) International Migration and World Happiness World Happiness Report 2018. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/CH2-WHR-Ir.pdf>
- Helliwell, J.F., Huang, H. & Wang, S. (2019). *Changing World Happiness* (Informe de felicidad mundial capítulo 2) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/changing-world-happiness/>
- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D. & De Neve, J.E. (2020). *Foreword* (Informe de felicidad mundial 2020). World Happiness Report 2020. <https://worldhappiness.report/ed/2020/#read>

- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D. & De Neve, J.E. (2021). Informe de felicidad mundial 2021). *World Happiness Report 2021*. <https://worldhappiness.report/ed/2021/>
- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D., De Neve, J.E., Aknin, LB. & Wang, S. (2022). Informe de felicidad mundial 2022). *World Happiness Report 2022*. <https://worldhappiness.report/ed/2022/>
- Holiday- Wayne, J., Buts, M.M., Casper, W.J. & Allen, T.D. (2015). In Search of Balance: A conceptual and Empirical integration of multiple meanings of Work-Family Balance. *Personnel Pshichology*, 70, 167-210. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1111/peps.12132>
- Huang, Y., Lee, J., McFadden, A., Murphy, L., Robertson, M., Cheung, J. & Zohar, D. (2016) Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
- International Labour Office (2016). Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. *Applied Ergonomics*, 6-8. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1267949720002676
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M.D. (2013). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jew, C.L. (1998). Development and validation of a measure of resiliency. *Unpublished doctoral dissertation*. University of Denver.

- Joo, B.K. & Lee, I. (2017). Workpalce happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5, 206-221. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. New York: Guilford Press. <http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf>
- Kahneman, D. (1999). Economic Preferences or Attitude Expressions?: An Analysis of Dollar Responses to Public Issues. *Journal of Risk and Uncertainty*, 19, 203-235. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-1406-8_8
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107 (38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kalliath, T. and Brough, P. (2008). Work–life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kant, I. (trad. en 2003). *Crítica de la razón práctica*. Editorial La Página S.A.
- Kanesan, P. & Fauzan, N. (2019). Models of emotional intelligence: a review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16, 1-9. <https://ejournal.ukm.my/ebangi/article/view/34511/9718>
- Knight, C. (2007). A resilience framework: perspectives for educators. *Health educ*, 107. 543-555.
- Kasser, T. & Ryan, R.M. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287. <https://doi.org/10.1177/0146167296223006>

- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B (2002) *Investigación del comportamiento*, Editorial Mc Graw Hill, México D.F
- Kitayama, S., Mesquita, B. & Karasawa, M. (2006). Cultural affordances and emotional experience: Socially engaging and disengaging emotions in Japan and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 890-903. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.5.890>
- Klein, H. J., Molloy, J. C. & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Krys, K., Zelenski, J., Capaldi, C., Joonha, P., Tilburg, W., Osch, Y., Haas, B., Bond, M., Dominguez-Espinoza, A., Xing, C., Igbokwe, D., Kwiatkowska, A., Luzniak-Piecha, M., Nader, M., Rizwan, M., Zhu, Z., Uchida, Y. (2019). Putting the “We” Into Well-being: Using Collectivism-Themed Measures of Well-Being Attenuates Well-being's Association With Individualism. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(3), 256-267. <https://doi-org.ezproxy.utp.edu.co/10.1111/ajsp.12364>
- Ku, G., Wang, C. & Galinsky, A. (2015). The promise and perversity of perspective-taking in organizations. *Research in organizational behavior*, 35, 79-102. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2015.07.003>
- Kumar, P. R, Prasad, P. N. & Kesari, J. L. (2020). Self-Efficacy and Workplace Well-Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturin Organizations. *Business Perspectives and Research*. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1177/2278533720923484>
- Krueger, A., Kanheaman, D., Fischler, C., Schkade, D., Schawarz, N., & Stone, A. (2009). Time Use and Subjective Well-Being in France and the U.S. *Social Indicators Research*, 93 (1),

- 7-18. <https://link-springer-com.ezproxy.utp.edu.co/article/10.1007%2Fs11205-008-9415-4>
- Laca, F., Verdugo, J. & Guzmán, M. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza en Investigación en Psicología*, 10(2), 325-336.
- Lam, L.T. & Kirby, S.L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *Journal of Social Psychology*, 142 (1), 133-143.
<https://aec6905spring2013.files.wordpress.com/2013/01/lamkirby-eqadvantage-intelligence.pdf>
- Lee, M.A. & Kawachi, I. (2019) The keys to happiness: Associations between personal values regarding core life domains and happiness in South Korea. *PLoS ONE*, 14, 1-14.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209821>
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. Edited by Dorwin Cartwright.
- Li, WD., Zhang, Z., Song, ZL. & Arvey, RD. (2016). It is also in our nature: Genetic influences on work characteristic and in explaining their relationships with well-being. *Journal of organizational behavior*, 37(6), 868-888. <https://doi.org/10.1002/job.2079>
- Lopes, P.N., Grewal, D., Kadis, J., Gal, L.M. & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18 (1), 132-138.
<https://www.eiconsortium.org/pdf/Lopes.Grewal.Kadis.Gall.Salovey.Psicothema.2006.pdf>

- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S., Weng, T., Hu, C., Chern, J., Huang, S. & Shih, J. (2001). Two ways to achieve happiness: when the East meets the West. *Personality and Individual Differences*, 30, 1161-1174. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00100-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00100-8)
- Lu, L.; Cooper, C.L.; Kao, S-H.; Chang, T-T.; Allen, T.D.; Lapierre, L.M.; O'Driscoll, M.P.; Poelmans, S.A.; Sánchez, J.I.; Spector, P.E. (2010) "Cross cultural differences on work to family conflict and role satisfaction: a Taiwanese-British comparison", *Human Resource Management*, 49(1), 67-85.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Dev.* 71, 543–562. doi: 10.1111/1467-8624.00164
- Lyubomirsky, S. (2012). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Urano.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46 (2), 137-155. <http://www.cnbcp.pt/jpmatos/26.%20lyubomirsky.pdf>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. <http://sonjalyubomirsky.com/wp-content/themes/sonjalyubomirsky/papers/LSS2005.pdf>.
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. & Quintero, J. N. (2015). El Clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MINISTER*(26), 5-15. <https://DOI: 10.17230/ad-minister.26.1> www.eafit.edu.co/ad-minister
- Manso-Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista EAFIT* 128, 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

- Margot, J. P. (2007). La felicidad. *Praxis filosófica*, 25, 55-79.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Masten, A. S. & Garmezy, N. (1985). Vulnerability, and protective factors in developmental psychopathology. *Advances in clinical child psychology*, 8, 1-52. Plenum Press; New York
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20, 38-47.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- McDonald, R. (2005). Towards a new conceptualization of Gross National Happiness and its foundations. *Journal of Bhutan Studies*, 12, 23-46.
https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/227040/JBS_12_02.pdf?sequence=2
- Marks S.R. & MacDermid S.D. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mayer, J. D., Caruso, D. & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. doi:10.1016/s0160-2896(99)00016-1
- Mayo, E. (1923). The Irrational Factor in Human Behavior: The "Night-Mind" in Industry. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 110(1), 117-130.
<https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1177/000271622311000112>
- Méndez-Álvarez, C.A. (2005). Clima organizacional en Colombia 1980-2005. *El I.M.C.O.C un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario, Bogotá.
- Mérida, S. & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>
- Mérida, S., Extremera, M., Quintana, C. & Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace

- social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60, 59-66. [https://DOI: 10.1111/sjop.12483](https://doi.org/10.1111/sjop.12483)
- Miret, M., Caballero, F.F., Chatterji, M., Olaya, B., Tobiasz, B., Koskinen, S., Leonardi, M., Haro, J., Ayuso, J. (2014). Health and happiness: cross-sectional household surveys in Finland, Poland and Spain. *Bulletin of The World Health Organization*, 92(10), 716-725. [https://doi: 10.2471/BLT.13.129254](https://doi.org/10.2471/BLT.13.129254)
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 143-151.
- Molloy, J. C. y Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: *Revisiting assump* . [https://doi:10.5465/arma.2010.0018](https://doi.org/10.5465/arma.2010.0018)
- Montenegro, S. (1982). La industria textil en Colombia: 1900-1945. *Desarrollo y Sociedad*, 8, 117-176. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.8.4>
- Montero-Ramírez, E. (2013). Referentes conceptuales y metodológicos sobre la noción moderna de validez de instrumentos de medición: implicaciones para el caso de personas con necesidades educativas especiales. *Actualidades en Psicología*, 27, 113-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133232388008>
- Montoya-Lozano, A. (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(2), 53-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900206>
- Moreno-Charris, A. V., Chang-Muñoz, E., Romero de Cuba, J. (2018). Satisfacción laboral en las Pyme Colombianas del sector textil-confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (82), 392-404, <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115009/29056115009.pdf>
- Muriel-Quintanilla, C.A., García del Junco, J. & Ibáñez-Valero, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista academia & negocios*, 8 (2), 261-278. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306013/>

- Murillo-Torrecilla, F. J. & Hernández-Castilla, R. (2011). Hacia un concepto de justicia social. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 9, 7-23. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55122156002.pdf>
- Nader, M., Peña, S. P. & Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios gerenciales*, 30, 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Ng, Y-K. (2015). Some conceptual and methodological issues on happiness: lessons from evolutionary biology. *The Singapore Economic Review*, Vol. 60, 1-17. <https://DOI:10.1142/S0217590815400019>
- Nicol, E. (1965). Los principios de la Ciencia. *Fondo de Cultura Económica*. México.
- Numan, H., Muhammad-Masood, K., Asaad-Ahmed, N., Rozina, K. & Tanzil, J. (2019). Needs assessment regarding occupational health and safety interventions among textile workers: A qualitative case study in Karachi, Pakistan. *Journal of The Pakistan Association*, 69 (1), 87-93. https://apps- webofknowledge-com.pbidi.unam.mx:2443/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=7&SID=5DS2QHdkPDgZSM3G4h2&page=1&doc=2
- Nunnally, J.C. y Bernstein, I.J. (1995). *Teoría psicométrica (3ª ed)*. México, D.F.: Editorial Mc Graw Hill Latinoamericana.
- O'Connor, E. S. (1999). The Politics of Management Thought: A Case Study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *The Academy of Management Review*, 24(1), 117–131. <https://doi.org/10.2307/259040>
- Observatorio de igualdad de género, América Latina y el Caribe, *Tiempo total de trabajo* (s.f). <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009). *Pobreza y derechos humanos: proyectos de la UNESCO contra la pobreza*.

<http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php->

[URL_ID=4666&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=4666&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

http://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

Organization for Economic Co-operation and Development, Social and welfare issues (2016).

The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows.

<https://www.oecd.org/social/the-path-to-happiness-lies-in-good-health-and-a-good-job-the-better-life-index-shows.htm>

Organization for Economic Co-operation and Development (2013). *The Better Life Index.*

http://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1999). *Informe del Director General: trabajo decente,*

Conferencia Internacional del Trabajo, 87° reunión de Ginebra, Trabajo decente.

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2017). Recomendación No. 205: *Empleo y trabajo*

decente para la paz y la resiliencia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_645717.pdf

Ortiz, M. V., Gancedo, K.M. y Reyna, C. (2013). Propiedades Psicométricas de la escala de

felicidad subjetiva en jóvenes y adultos de la ciudad de Córdoba – Argentina. *Suma Psicológica*, 20 (1), 45-56.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812013000100004

Oswald, A. J., Proto, E. & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor*

Economics, 33 (4), 789-822. <https://www-journals-uchicago-edu.pbidi.unam.mx:2443/doi/10.1086/681096>

Oxford Economics, SAP (2020). *The Future of Work*. Londres: Oxford Economics.

- Ozpehlivan, M. & Acar, A.Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, 2, 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1237003>
- Payne, R. & Mansfield, R. (1973). Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure context, and hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 515-526.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz, P. A., López, J. & Llopis, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de psicología*, 31(2), 658-666. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Pérez, I. (1995). Satisfacción laboal y comportamientos organizacionales. *Revista interamericana de psicología organizacional*, 14(1), 7-24. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/19/19>
- Pérez-Godoy, M.C. (2020). El bienestar laboral puede estar afuera del trabajo. *Periódico El Tiempo*, 31 enero 2020. <https://www.eltiempo.com/economia/de-que-depende-la-calidad-de-vida-y-bienestar-laboral-segun-investigacion-del-cesa-457404>
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. & Crouter, A.C. (2000). Work an family in the 1990s. *Journal of the Marriage and the Family*, 62, 981-998. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x>
- Petrides, K.V. (2009). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue). *Assessing emotional intelligence*, Springer, 85-101.
- Petrides, K.V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M.J., Furnham, A. & Perez-Gonzalez, J.C. (2016). Development in trait emotional intelligence research. *Emotion Review*, 8 (4), 335-341. https://www.researchgate.net/publication/306301630_Developments_in_Trait_Emotional_Intelligence_Research

- Petrides, K.V., Pita, R. & Kokkianki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98 (2), 273–289. <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>
- Petrides, K.V. y Furnham, A. (2001). Rasgo de inteligencia emocional: investigación psicométrica con referencia a taxonomías de rasgos establecidas. *EUR. J. Pers.* 15, 425–448. doi: 10.1002 / per.416
- Prilleltensky, I. (2011). Wellness ar Fairnes. *American Journal of Community Psychology*, 49, 1-21. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1007/s10464-011-9448-8>
- Raffino, M.E. (2019). Industria textil. *Concepto.de*. <https://concepto.de/industria-textil/>
- Ramírez-Gañan, A., Orozco-Quintero, D., y Garzón-Castrillón, M. (2010). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión empresarial*, 18. https://www.researchgate.net/publication/340288179_Gestion_de_la_felicidad_bienestar_subjetivo_y_satisfaccion_laboral
- Ramírez-García, C., Álvarez de Perea, J.G y García Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de administración de empresas*, 59(5), 327-340. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Raymond, J.S., Wood, W. & Patrick, W.K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45, 1159-1161. [https://doi: 10.1037 / 0003-066X.45.10.1159](https://doi:10.1037/0003-066X.45.10.1159)
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción* (Quinta ed.). Mac Graw Hill. Obtenido de booksmedicos.org
- Reinecke, J. & Donaghey, J. (2015). After Rana Plaza: Building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations. *Organization*, 22, 720-740. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1177/1350508415585028>

- Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710- 720.
- Repetti, R. & Wang, W. (2017). Effects of job stress on family relationships. *Current Opinion in Psychology*, 13, 15-18, doi: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.03.010>.
- Reyes, J. A. L. (2016). Exploring leisure time activities and sociodemographic indicators of subjective happiness and self-perceived health among Filipinos. *Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 9(20), 269–283. <https://doi:10.14764/10.ASEAS-2016.26>
- Reyes-Lagunes, I., García y Barran, L.F. (2008). *Procedimiento de validación psicométrica culturalmente relevante: Un ejemplo*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.researchgate.net/publication/259191173>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *The Journal of Clinical Psychology*, 58, 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Riquelme-Orellana, E., Rojas-Habibe, A. y Jimenez-Figueroa, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Revista trabajo y sociedad*, 18, 203–215. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Pearson. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M. & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1111/joop.12120>
- Rojas, M. (2018). Happiness in Latin America Has Social Foundations. *World Happiness Report 2018*. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/CH6-WHR-lr.pdf>

- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166, <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sachs, J.D. (2012). *Introduction* (Informe de felicidad mundial). World Happiness Report 2012. https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2012/World_Happiness_Report_2012.pdf
- Sachs, J.D. (2019). *Addiction and Unhappiness in America* (Informe de felicidad mundial capítulo 7) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/addiction-and-unhappiness-in-america/>
- Sagar, A.D. & Najam. A. (1998). The human development index: a critical review. *Ecological Economics*, 25, 249-264. [https://doi.org/10.1016/S0921-8009\(97\)00168-7](https://doi.org/10.1016/S0921-8009(97)00168-7).
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Trabajo y Seguridad Social*, 47, 279-321.
- Salas-Vallina, A., Simone, C. & Fernández-Guerrero, R. (En prensa). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*. <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.utp.edu.co/science/article/pii/S0148296318305253>.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. & López-Cabrales, A. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Research Management*, 60, 333-347. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1002/hrm.22021>
- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en psicología*, 34, 93-108.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. doi:10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg.
- Sánchez, A. M. (2012). Importancia y Retos del Sector en la Economía Colombiana. *Inexmoda*.

- Sánchez, M. C., Sánchez, P., y Cruz, M. M. (2013). Características organizacionales de la satisfaccional laboral en España. *RAE Revista de administración de empresas*, 537-547.
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D. y Cegarra-Navarro, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 110-115. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43317992006>
- Sanín Posada, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Universitat Jaumet. Universitat Jaumet.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. *APA Handbooks in Psychology*, 1, 373-414. <http://dx.doi.org/10.1037/12169-012>
- Schneider, B. & Snyder, R.A. (1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328. <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Shahab, M. A. & Nisa, I. (2014). The influence of leadership and work attitudes toward job satisfaction and performance of employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(5), 69-77
- Sharma, S., Conduit, J. & Rao Hill, S. (2017). "Hedonic and eudaimonic well-being outcomes from co-creation roles: a study of vulnerable customers". *Journal of Services Marketing*, 31, 397-411. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1108/JSM-06-2016-0236>
- Sharma, L. & Srivastava, M. (2020). A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry. *European Journal of Training and Development*, <https://www-emerald-com.pbidi.unam.mx:2443/insight/content/doi/10.1108/EJTD-04-2019-0060/full/html#sec001>
- Seligman, M. (2006). *Authentic Happiness*. Javier Vergara Editor.
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Zeta.

- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish – A new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Shooshtarian, Zl., Ameli, F. & Amilanari, M. (2013). The effect of labor's emotional intelligence on their job satisfaction, job performance, and job commitment. *Irian Journal of Management Studies*, 6 (1), 27-43. [article_30123_9485b83234cf5d222a0b3aa2b1a99438.pdf](https://doi.org/10.24127/ijms.v6i1.30123)
- Siddiqui, J. & Uddin, S. (2016). Human rights disasters, corporate accountability and the state: Lessons learned from Rana Plaza. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29, 679-704. DOI: 10.1108/AAAJ-07-2015-2140
- Sinclair, V. & Wallston, K. (2004). *The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale*. *Assessment*, 11, 94-101.
- Sithey, G., Thow, A. M. & Li, M. (2015). *Gross national happiness and health: lessons from Bhutan* (Boletín No. 93). Bulletin of the World Health Organization: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.15.160754>
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Superintendencia de Sociedades (2013). *Desempeño del Sector Textil- Confección 2008-2012*. Bogotá.
- Swami, V., Stieger, S., Voracek, M., Dressler, S.G., Eisma, L. & Furnham, A. (2009). Psychometric evaluation of the Tagalog and German subjective happiness scales and a cross-cultural comparison. *Social Indicators Research*, 93(2), 393–406. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9331-7>
- Taylor, F. W. (1914). Scientific Management: Reply from Mr. F.W. Taylor. *The Sociological Review*, a7, 266-269. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1914.tb02387.x>
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.

- Tobgay, T., Dophu, U., Torres, C. E. & Na-Bangchang, K. (2011). Health and Gross National Happiness: review of current status in Bhutan. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 4, 293-298. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S21095>
- Toro A. F. (1992). *Desempeño y Productividad*. Segunda Edición. Colombia: CINCEL Ltda.
- Tsui, A.S & Ashford, S.J. (1994). Adaptive self-regulation: A process view of managerial effectiveness. *Journal of Management*, 20, 93-122.
- Twenge, J.M. (2019). *The Sad States of Happiness in the United States and the Role Digital Media* (Informe de felicidad mundial capítulo 5) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/the-sad-state-of-happiness-in-the-united-states-and-the-role-of-digital-media/>
- Uhrbrock, R. S. (1934). Attitudes of 4430 employees. *The Journal of Social Psychology*, 5, 365-377. <https://doi.org/10.1080/00224545.1934.9921604>
- United Nations Organization, *Sustainable Development Goals*. (2016). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
- United Nations Organization (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Available online: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- Vásquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de psicología positiva*. Alianza editorial.
- Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20(4), 333–354. doi:10.1007/BF00302332
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34. <https://doi-org.ezproxy.utp.edu.co/10.1007/BF00292648>
- Velasco-Matus, P., Tonatiuh-Villanueva, G, Rivera-Aragón, S. y Díaz-Loving, R. (2016). Revisiting happiness: Frequency versus intensity. *Acta de investigación psicológica*, 6, 2527-2533. Doi <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.07.002>

- Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K. y Córdova, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia Psicológica*, 29 (1), 127-133. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082011000100013>
- Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., Pavez, P., Lillo, S., Bello, F. y Díaz, N. (2012). Dinero, edad y felicidad: Asociación del bienestar subjetivo y variables sociodemográficas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44 (2), 155-163. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v44n2/v44n2a13.pdf>
- Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of organizational effectiveness-people and performance*, 5, 124-141. <https://doi:10.1108 / JOEPP-10-2017-0080>
- Waddington, H. (1939). Development as an epigenetic process En: *An introduction to modern genetics*. Alien and Unwin: London.
- Waldinger, R. & Schulz, M. (2023). Una buena vida. El mayor estudio mundial para responder a la pregunta más importante de todas: ¿Qué nos hace felices?. Editorial Planeta.
- Ward, G. (2019). *Happiness and Voting Behavior* (Informe de felicidad mundial capítulo 3) World Happiness Report 2019. <https://worldhappiness.report/ed/2019/happiness-and-voting-behavior/>
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, 44, 219-246. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Waugh, C.E., Fredrickson, B.L. & Taylor, S.F. (2008). Adapting to life's slings and arrows: individual differences in resilience when recovering from an anticipated threat. *J Res Pers*, 42, 1031-1046. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.005>
- Weber, M., Echavarría, J., Roura Parella, J., Ímaz, E., García Máñez, E., Ferrater Mora, J., Gil-Villegas, F., & Gil Villegas Montiel, F. (2014). Economía y sociedad. *Fondo de Cultura Económica*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/64225>

- Werner, E.E. (1995). Resilience in development. *Curr Dir Psychol Sci*, 4, 81-85.
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P.L., VanderWeele, T. J. & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence from a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Wilson, R. (1967). Correlatos de la Felicidad declarada. *Boletín psicológico*, 67, 294-306.
- Wood, W., Rholes, N. & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: a consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249-264. doi: 10.1037/0033-2909.106.2.249
- World Health Organization, *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics* (2018). <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- World Happiness Report, Foreword (2020). *World Happiness Report 2020*. https://worldhappiness.report/?utm_source=link_newsv9&utm_campaign=item_229589&utm_medium=copy
- World Health Organization, Mental health in the workplace. Information sheet (2019). *Report Mental health*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/
- Yamaguchi, A. & Kim, M. (2015). Effects of self-construal and its relationship with subjective well-being across cultures. *Journal of Health Psychology*, 20 (1), 13-26, <https://doi-org.ezproxy.utp.edu.co/10.1177/1359105313496448>
- Yulianto, B. & Saadha, B. (2018). Effect of Environmental Noise and Social Environment on the Performance of Weaving Department Workers in the Textile Industry. *AIP Conference Proceedings*, 2021, 070006-1 07006-4. <http://doi.org/10.1063/1.5062804>
- Zartha-Sossa, J.W., Montes-Hincapie, J.M, Toro-Jaramillo, I.D, y Villada, H.S. (2014). Método Delphi-Propuesta para el cálculo del número de expertos en un estudio Delphi sobre

empaques biodegradables al 2032, *Revista Espacios*, 35, 10.

<https://www.revistaespacios.com/a14v35n13/14351310.html>

Anexos

Anexo A. Análisis factorial exploratorio

Tabla 7

Análisis factorial exploratorio felicidad laboral.

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,922
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado Bartlett	3270,575
GI	435
Sig.	,000

Tabla 8

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	,958	30

Tabla 9*Comunalidades*

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
FEQ4	1,000	,829
FBL18	1,000	,688
FCO20	1,000	,632
FCO23	1,000	,640
FCO24	1,000	,667
FCO30	1,000	,712
FCO33	1,000	,743
FCO34	1,000	,741
FEQ37	1,000	,537
FSL38	1,000	,699
FSL39	1,000	,554
FEQ41	1,000	,635
FSL42	1,000	,708
FBL46	1,000	,761
FCO54	1,000	,678
FBL56	1,000	,684
FRIE57	1,000	,693
FCO58	1,000	,657
FBL59	1,000	,761
FCO60	1,000	,597
FRIE63	1,000	,636
FSL65	1,000	,625
FSL68	1,000	,680
FRIE79	1,000	,710
FSL80	1,000	,711
FSL81	1,000	,693
FRIE82	1,000	,708
FSL36	1,000	,564
FEQ28	1,000	,663
FBL73	1,000	,547

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 10*Método de extracción: análisis de componentes principales*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de		Total	% de		Total	% de	
		varianza	% acumulado		varianza	% acumulado		varianza	% acumulado
1	13,779	45,929	45,929	13,779	45,929	45,929	6,421	21,403	21,403
2	2,330	7,767	53,696	2,330	7,767	53,696	4,278	14,259	35,662
3	1,594	5,314	59,010	1,594	5,314	59,010	3,621	12,070	47,732
4	1,280	4,265	63,276	1,280	4,265	63,276	3,215	10,715	58,448
5	1,168	3,892	67,168	1,168	3,892	67,168	2,616	8,721	67,168
6	,947	3,157	70,325						
7	,887	2,957	73,282						
8	,724	2,414	75,696						
9	,628	2,095	77,791						
10	,602	2,006	79,797						
11	,555	1,850	81,647						
12	,507	1,691	83,338						
13	,492	1,640	84,978						
14	,467	1,558	86,536						
15	,432	1,439	87,975						
16	,403	1,343	89,318						
17	,377	1,257	90,575						
18	,360	1,201	91,776						
19	,313	1,043	92,819						
20	,304	1,015	93,834						
21	,266	,886	94,720						
22	,239	,796	95,516						
23	,217	,722	96,238						
24	,216	,719	96,958						
25	,183	,610	97,567						
26	,169	,563	98,130						
27	,164	,547	98,677						
28	,151	,503	99,181						
29	,138	,459	99,640						
30	,108	,360	100,000						

Tabla 11*Matriz de componente rotado*

	Componente				
	1	2	3	4	5
FCO30	,794	,116	,130	,107	,200
FBL46	,782	,285	,196	,165	,057
FBL18	,741	,149	,320	,084	,085
FCO23	,732	,065	,172	,252	,079
FCO33	,708	,125	,280	,348	,167
FCO24	,698	,235	,209	,208	,195
FBL59	,648	,266	,429	,209	,207
FCO60	,592	,333	,211	,168	,251
FCO58	,588	,128	,472	,264	,054
FCO20	,549	,121	,446	,246	,238
FSL42	,203	,664	,244	,185	,363
FSL36	,038	,659	,166	,302	,095
FBL56	,320	,659	,380	,047	,031
FEQ41	,399	,651	,123	,143	,131
FSL68	,158	,648	,362	,282	,156
FCO54	,534	,618	-,026	,101	-,013
FSL39	-,010	,607	,111	,296	,291
FRIE82	,310	,197	,754	,063	,011
FSL80	,162	,234	,697	,224	,308
FSL81	,390	,232	,677	,162	-,049
FRIE57	,458	,086	,573	,350	,158
FBL73	,353	,398	,497	-,008	,131
FRIE79	,264	,118	,242	,742	,129
FCO34	,231	,467	-,023	,676	,107
FRIE63	,193	,335	,168	,654	,173
FSL65	,325	,401	,156	,566	,116
FEQ37	,278	,137	,144	,561	,326
FEQ4	,137	,026	,201	,273	,834
FEQ28	,153	,255	-,019	,030	,757
FSL38	,287	,258	,108	,252	,689

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Tabla 12*Matriz de transformación de componente*

Componente	1	2	3	4	5
1	,618	,455	,424	,387	,287
2	-,594	,522	-,289	,338	,420
3	,155	-,643	-,214	,242	,677
4	-,452	-,165	,816	-,175	,268
5	,192	,281	-,160	-,804	,460

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Tabla 13
Estadística total del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
FEQ4	109,06	556,319	,510	,682	,957
FBL18	108,65	540,822	,692	,717	,956
FCO20	108,80	538,185	,722	,728	,956
FCO23	109,70	538,685	,651	,602	,956
FCO24	108,91	535,149	,743	,719	,955
FEQ28	108,89	558,323	,410	,530	,958
FCO30	109,61	534,885	,678	,685	,956
FCO33	109,23	530,835	,777	,747	,955
FCO34	108,27	554,316	,608	,679	,957
FSL36	107,91	566,623	,499	,540	,957
FEQ37	109,46	549,382	,579	,576	,957
FSL38	109,39	545,319	,615	,676	,956
FSL39	107,96	563,670	,479	,629	,957
FEQ41	108,57	548,168	,656	,657	,956
FSL42	108,27	551,029	,674	,741	,956
FBL46	109,47	533,724	,756	,744	,955
FCO54	108,90	547,384	,602	,597	,957
FBL56	108,18	557,177	,648	,665	,956
FRIE57	108,76	545,592	,718	,725	,956
FCO58	108,84	537,962	,709	,699	,956
FBL59	108,91	536,136	,825	,773	,955
FCO60	109,23	538,888	,723	,652	,956
FRIE63	108,55	553,052	,615	,612	,956
FSL65	108,61	549,146	,674	,618	,956
FSL68	108,27	553,697	,661	,679	,956
FBL73	108,29	552,377	,610	,542	,956
FRIE79	108,48	549,212	,614	,684	,956
FSL80	108,41	554,678	,643	,660	,956
FSL81	108,48	549,383	,643	,672	,956
FRIE82	108,15	558,918	,590	,658	,957

Anexo B. Factores Felicidad laboral

Tabla 14
Factores Felicidad Laboral

Factores	Definición	Referencias de apoyo	Reactivos
Clima organizacional	Percepción que tienen las personas sobre la organización en la que trabajan de acuerdo con el apoyo recibido para la obtención de logros laborales y personales	Cardona y Zambrano, 2014; Méndez-Álvarez, 2005; Pecino <i>et al.</i> , 2015; Gray <i>et al.</i> , 2019; Brosch & Binnewies, 2018; Fisher, 2010; Di Fabio, 2017; Nader <i>et al.</i> , 2014; Davis & Newstrom, 1999; Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés, 2018; Cárdenas <i>et al.</i> , 2011.	<ul style="list-style-type: none"> -Cuando se logran los objetivos de la empresa me siento satisfecho con mi contribución. -Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato cuando tengo éxito en mi trabajo -Mi jefe inmediato me han consultado previamente cuando toma decisiones que afectan mi trabajo -Mis ideas son tomadas en cuenta en mi trabajo -Me siento bien con la forma como mi jefe inmediato hace seguimiento a mi trabajo -En el equipo de trabajo me siento con libertad para expresarme -Planteo a mi jefe inmediato inquietudes de mi trabajo -Cuando la empresa identifica una fortaleza en un empleado busca ascenderlo -La empresa evalúa qué tan satisfactorio es mi trabajo
Satisfacción laboral	Capacidad de las personas para valorar el trabajo y la organización en la que se desempeña, según factores intrínsecos y extrínsecos, generándole sentimientos positivos.	Dinner <i>et al.</i> , 1985; OCDE, 2013; Oswald <i>et al.</i> , 2015; Manosalvas <i>et al.</i> , 2015; Manso-Pinto, 2002; Moccia, 2016, p.147; Sánchez <i>et al.</i> , 2013; Joo & Lee, 2017; Mérida & Extremera, 2017; Helliwell <i>et al.</i> , 2020.	<ul style="list-style-type: none"> -Me siento a gusto con mi nivel económico -Me siento a gusto con mi trabajo -Estoy a gusto con la empresa donde trabajo -Experimento alegría en el trabajo -Me gusta relacionarme con otras personas para realizar mi trabajo -Le encuentro significado al trabajo que realizo -El trabajo que desarrollo es digno -La labor social que hace la organización me genera satisfacción
Bienestar laboral	Capacidad de la organización para satisfacer las necesidades materiales, psicológicas y emocionales de los trabajadores, tanto a nivel individual, relacional, organizacional y comunitario lo que les provee calidad de vida	Diener, 1984; Dik <i>et al.</i> , 2019; Diener <i>et al.</i> 2009; Veenhoven, 1991; Marks <i>et al.</i> 2006; Salanova, 2006; Goldberg & Williams 1996; Sharma <i>et al.</i> , 2017; Blanch <i>et al.</i> , 2010; Seligman, 2011; Prilleltensky, 2011; OCDE, 2013; World Values Survey, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> -La empresa brinda las condiciones necesarias en el puesto de trabajo para conservar mi salud -Mis jefes me estimulan el cumplimiento de mis metas personales -Mi jefe inmediato me da apoyo para que pueda hacer el trabajo que me corresponde -Los jefes me hacen sentir a gusto en mi trabajo -A la empresa le interesa que hayan buenas relaciones laborales entre los empleados

Factores Felicidad laboral (continuación)

Factores	Definición	Referencias de apoyo	Reactivos
Resiliencia e IE	<p>R:Capacidad de las persona para sobreponerse ante las adversidades y manejar el estrés</p> <p>IE: Capacidad de comprensión emocional intra e interpersonal que tienen las personas, lo que les permite enfrentar exitosamente las situaciones.</p>	<p>OIT, 2017; Bartone <i>et al.</i>, 1989; Jew, 1998; Block <i>et al.</i>, 1996; Sinclair & Wallston, 2004; Cabanyes, 2012; Salovey & Mayer, 1995; Goleman, 1995; Bar-On, 2000; Petrides & Furnham, 2001; (Wong & Law, 2002; Robertson <i>et al.</i>, 2015; Knight, 2007; Waugh <i>et al.</i>, 2008; Egeland <i>et al.</i>, 1993; Connor & Davidson, 2003; Harvey, 1996; Masten & Gamerzy, 1985; Werner, 1995.</p>	<p>-Me gustan los retos en el trabajo</p> <p>-Me puedo adaptar al cambio que esté ocurriendo en mi trabajo</p> <p>-Tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros de trabajo</p> <p>-La relación con mis compañeros me motiva para hacer mi trabajo</p>
Equilibrio VP-VL	<p>Percepción que tienen las personas sobre la compatibilidad entre el rol laboral y el rol personal, en contribución con las prioridades de la vida en general.</p>	<p>Repetti & Wang, 2017; Repetti, 1987; Chaudhuri <i>et al.</i>, 2020; OIT, 2017; Bohem & Lyubomirsky, 2008; Bakos, 2017; Waal, 2018; Marks & MacDermid, 2006; Riquelme-Orellana <i>et al.</i>, 2012; Sánchez <i>et al.</i>, 2011; Collins, 2007; Lu <i>et al.</i>, 2010; Borgmann, <i>et al.</i>, 2019; Di Fabio & Kenny, 2016; UNESCO, 2009; Organización Internacional del Trabajo, 1999, 2015.</p>	<p>-Mi salario me permite pagar los gastos familiares</p> <p>-El salario que recibo corresponde a la responsabilidad de mi cargo</p> <p>-La empresa tiene políticas laborales que favorecen la vida personal de los trabajadores</p> <p>-Tengo tiempo para atender mi trabajo y mis actividades personales</p>

Anexo C. Instrumentos que miden felicidad

Tabla 15

Relación de instrumentos que miden la felicidad laboral

NOMBRE INSTRUMENTO	CARACTERÍSTICAS	COMPONENTES – FACTORES
Indicador de Felicidad Nacional Bruta (FNB)	El FNB evalúa el desarrollo socioeconómico sostenible y equitativo, preservación y promoción de la cultura, conservación del medio ambiente y el buen gobierno.	180 preguntas del FNB se clasifican en 9 factores : Bienestar psicológico, Educación, Salud, Nivel de vida, Gobierno, Vitalidad de la Comunidad, Uso del tiempo, Cultura y Diversidad medioambiental (Sachs, 2012)
Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)	Retomado del FNB	Bloque uno (tradicional): Salud, Educación, Diversidad ambiental, Nivel de vida, Gobernanza. Bloque dos (innovador): Bienestar psicológico, Uso del tiempo, Vitalidad comunitaria, Cultura (Gallegos, 2010)
2006 The New Economics Foundation (NEF), The Happy Planet Index (HPI)	Evalúan la felicidad a nivel mundial, de acuerdo con el bienestar humano y el impacto ambiental	No se encontró el instrumento
Human Development Index (HDI)	Creado por Amartya Sen Premio Nobel de Economía (1998)	Contiene 3 dimensiones: la esperanza de vida al nacer, educación o adquisición de conocimientos según el promedio de años de escolaridad de adultos de 25 años o más, por los años esperados de escolaridad de los niños, e ingreso per cápita conducente a un nivel de vida digno (Sagar & Najam, 1998).
Encuesta Mundial Gallup	Realizada por <i>Gallup World Poll</i> que realiza análisis estadísticos sobre evaluaciones de la vida.	Identifica el bienestar de las personas en el mundo, qué tan satisfechos están con su vida, cómo se sienten, cómo son sus experiencias emocionales cotidianas como la ira, disfrute y el estrés. Con estos datos se logran identificar tendencias de bienestar en las naciones (Gallup World Poll, 2020)
World Happiness Report	Retoma los datos de Gallup y es presentado por la ONU entre 2012 y 2023 cada año consecutivamente.	En 10 años ha medido el bienestar subjetivo, el afecto positivo y afecto negativo, basados en seis factores, clasificadas como factores personales y factores externos, los que han sido analizados desde diferentes contextos o enfoques temáticos por año como: el desarrollo sostenible, la desigualdad, migración y tecnologías de la información, entre otros, con el fin de que estos valores, (además del PIB) sean tenidos en cuenta por los gobiernos para la formulación de políticas sociales y económicas que conduzcan al bienestar de las poblaciones mundiales (Helliwell <i>et al.</i> , 2012; Helliwell <i>et al.</i> , 2013; Helliwell <i>et al.</i> , 2014; Helliwell <i>et al.</i> , 2015; Helliwell <i>et al.</i> , 2016; Helliwell <i>et al.</i> , 2017; Helliwell <i>et al.</i> , 2018; Helliwell <i>et al.</i> , 2019; Helliwell <i>et al.</i> , 2020; Helliwell <i>et al.</i> , 2021; Helliwell <i>et al.</i> , 2022; Helliwell <i>et al.</i> , 2023).
World Values Survey	Ha medido el bienestar subjetivo y ha sido aplicada desde 1981	Se encontró que el desarrollo económico, el ejercicio democrático y la tolerancia al cambio de los valores sociales, conducen a que las personas perciban mayor libertad, lo que les hace más felices (<i>World Values Survey</i> , 2018)

Instrumentos miden felicidad (Continuación)

NOMBRE INSTRUMENTO	CARACTERÍSTICAS	COMPONENTES – FACTORES
Encuesta Social General de Corea (KGSS)	Continuando con la medición de la felicidad, entre 2007 y 2009 se aplicó en Corea del Sur, a nivel nacional adaptada de la Encuesta Social General (GSS), aplicada en Estados Unidos.	Además de datos sociodemográficos, se preguntó por la felicidad. El 66% de los encuestados reportaron estar felices, del total de encuestados, 50.7% otorgó a la salud la mayor importancia para ser felices; 31.8% a su relación con los familiares, amigos o vecinos; 13.7% a los logros extrínsecos como el dinero, poder, éxito, trabajo y ocio; y 3.8% a la religión. Durante los tres años que se aplicó la encuesta, los porcentajes de quienes priorizaron los logros extrínsecos fueron consistentemente bajos con relación a quienes priorizaron los logros intrínsecos (Lee & Kawachi, 2019).
Escala de Felicidad subjetiva, de Lyubomirsky y Lepper	Mide de manera general la percepción de felicidad subjetiva, evaluando más que emociones positivas y negativas, el bienestar psicológico.	Consta de 4 ítems con respuesta tipo Likert, su corrección se hace mediante la sumatoria de los puntajes obtenidos y se dividen en el número total de ítem (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Dos ítems piden caracterizarse a sí mismos usando intervalos absolutos e intervalos relativos a los pares, mientras los otros dos ítems ofrecen una breve descripción sobre individuos felices e infelices y piden a los encuestados que respondan hasta qué punto cada caracterización los describe (Lyubomirsky & Lepper, 1999)
Estados Unidos la Organización Gallup y la Corporación Healthways	Medición del bienestar subjetivo desde la evaluación de la vida y el bienestar emocional	Para la medición del primer aspecto usaron Cantril's Self-Anchoring Scale (the leader), el encuestado imaginaba una escalera con pasos numerados de 0 a 10, ubicando la peor vida posible (0) y la mejor vida posible (10). Y para el segundo aspecto, usaron preguntas sobre sentimientos y emociones vividos en el pasado reciente. Los hallazgos indicaron la importancia de reducir el sufrimiento como un objetivo político, sin embargo, es un tema que amerita mayor investigación y discusión (Kahneman & Deaton, 2010).
Índice para una vida mejor de la OCDE	Este índice permite comparar el bienestar en distintos países basado en 11 temas que la OCDE considera esenciales para las condiciones y calidad de vida	Los 11 temas son: Vivienda (housing), ingresos (income), empleo (jobs), comunidad (community), educación (education), medio ambiente (environment), compromiso cívico (civic engagement), salud (health), satisfacción (life satisfaction), seguridad (safety), balance vida-trabajo (work-life balance). http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/#/111111111111
Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (Engasto) en el módulo de Bienestar Autorreportado (Biare) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas	Se usa para medir el bienestar subjetivo y se aplica por el INEGI desde el primer trimestre de 2012	Dimensiona el concepto de felicidad en tres partes: la satisfacción con la vida, la felicidad y el balance afectivo. Con factores sociodemográficos, psicológicos y de felicidad. Esto con el objetivo de comprender cómo las personas experimentan su propia calidad de vida. (Arizpe-Saide <i>et al.</i> , 2021)
La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida propuesta por Del Junto <i>et al</i>	Estudio para validar la escala de medida sobre felicidad en el trabajo	La medición se abordó desde dos dimensiones: una relacionada con el puesto de trabajo, otra relacionada con el trabajador. Usaron 15 ítems, preguntas sociodemográficas. (Ramírez-García <i>et al.</i> , 2019)

Anexo D. Instrumento refinado

No	AFIRMACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato cuando tengo éxito en mi trabajo					
2	Me siento a gusto con mi trabajo					
3	Tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros de trabajo					
4	Me gustan los retos en el trabajo					
5	Mi salario me permite pagar los gastos familiares					
6	Mis jefes me estimulan el cumplimiento de mis metas personales					
7	Estoy a gusto con la empresa donde trabajo					
8	La empresa evalúa qué tan satisfactorio es mi trabajo					
9	Cuando se logran los objetivos de la empresa me siento satisfecho con mi contribución					
10	El salario que recibo corresponde a la responsabilidad de mi cargo					
11	Mi jefe inmediato me da apoyo para que pueda hacer el trabajo que me corresponde					
12	La empresa brinda las condiciones necesarias en el puesto de trabajo para conservar mi salud					
13	Me gusta relacionarme con otras personas para realizar mi trabajo					
14	Me puedo adaptar al cambio que esté ocurriendo en mi trabajo					
15	Me siento a gusto con mi nivel económico					
16	Mi jefe inmediato me han consultado previamente cuando toma decisiones que afectan mi trabajo					
17	La empresa tiene políticas laborales que favorecen la vida personal de los trabajadores					
18	La relación con mis compañeros me motiva para hacer mi trabajo					
19	La labor social que hace la organización me genera satisfacción					
20	Mis ideas son tomadas en cuenta en mi trabajo					
21	Le encuentro significado al trabajo que realizo					
22	A la empresa le interesa que hayan buenas relaciones laborales entre los empleados					
23	Tengo tiempo para atender mi trabajo y mis actividades personales					
24	Me siento bien con la forma como mi jefe inmediato hace seguimiento a mi trabajo					
25	En el equipo de trabajo me siento con libertad para expresarme					
26	Los jefes me hacen sentir a gusto en mi trabajo					
27	El trabajo que desarrollo es digno					
28	Cuando la empresa identifica una fortaleza en un empleado busca ascenderlo					
29	Experimento alegría en el trabajo					
30	Planteo a mi jefe inmediato inquietudes de mi trabajo					

