

Influencia de los Factores Psicosociales en la Felicidad de los Funcionarios y Docentes de la
Unidad Central del Valle del Cauca, Municipio de Tuluá

Gloria Lucerito Núñez Salazar

Tutores: Dr. Andrés Alberto Osorio y Marleny Cardona Acevedo

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría de Gerencia del Talento Humano

Agosto de 2023

Resumen

Este estudio tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales derivados de los recursos y las demandas laborales que influyen en la felicidad de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca, en el municipio de Tuluá, Colombia. Este propósito responde a la necesidad de analizar los factores psicosociales que impactan de manera positiva o negativa en la felicidad laboral, pues es fenómeno poco abordado en la literatura previa sobre recursos humanos. La metodología empleada en este estudio es de alcance explicativo y enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal. La obtención de los datos se realizó a través de la encuesta "La Ruta de la Felicidad", aplicada a 112 servidores públicos de la institución. Los resultados indican que los factores protectores basados en los recursos tienen una influencia positiva y significativa en la felicidad, mientras que los factores de riesgo tienen una influencia negativa en dicha variable, pero no es significativa. Desde una perspectiva práctica, este estudio proporciona recomendaciones para mejorar o fortalecer la felicidad de los funcionarios y docentes a través de programas de bienestar laboral en la Unidad Central del Valle (UCEVA).

Palabras claves: factores psicosociales, felicidad laboral, recursos laborales, demandas laborales.

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the psychosocial factors derived from the resources and work demands that influence the happiness of employees and teachers of the Central Unit of Valle del Cauca, in the municipality of Tuluá, Colombia. This purpose responds to the need to analyze the psychosocial factors that impact positively or negatively on work happiness, since it is a phenomenon, little addressed in previous literature on human resources. The methodology used in this study is explanatory in scope and quantitative in approach, using a cross-sectional design. The data was obtained through the survey "La Ruta de la Felicidad" (The Happiness Route), applied to 112 public servants of the institution. The results indicate that protective factors based on resources have a positive and significant influence on happiness, while the risk factors have a negative influence on this variable, but it is not significant. From a practical perspective, this study provides recommendations to improve or strengthen the happiness of staff and teachers through work wellness programs at the Unidad Central del Valle (UCEVA).

Keywords: psychosocial factors, labor happiness, labor resources, labor demands.

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por haberme permitido vivir esta enriquecedora experiencia académica. A mi familia y a Jaime Eduardo Valencia Botero, por su apoyo constante y su tolerancia en cuanto al manejo del tiempo para compartir con ellos. A la Unidad Central del Valle del Cauca, por brindarme la valiosa oportunidad de fortalecer mis competencias a través de la realización de este estudio.

Agradezco de corazón a mi amada y querida Universidad de Manizales, por permitirme sentir nuevamente la sensación de estar en casa, gracias a la calidad excepcional de sus docentes. A cada uno de ellos les extiendo mi más sincero agradecimiento, con un reconocimiento especial al Dr. Andrés Alberto Osorio, cuyo interés, dedicación y entrega han sido fundamentales en la elaboración de este producto final.

Mis palabras no son suficientes para expresar la profundidad de mi gratitud. Gracias, gracias, gracias. Con aprecio,

Gloria Lucerito Núñez Salazar

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	2
Abstract	3
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Descripción del área del problema	12
1.2 Formulación del Problema de Investigación	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación	15
CAPÍTULO 2: REFERENTE TEÓRICO	18
2.1 Estructura del referente teórico.....	18
2.2 Teoría de Demandas y Recursos laborales (DRL)	18
2.3 Los factores psicosociales y su interrelación dinámica a través de las percepciones y experiencias de los trabajadores y la felicidad organizacional.....	23
2.3.1 Tipos de condiciones según los factores psicosociales.....	24
2.3.2 Identificación y evaluación de los factores psicosociales.....	27
2.4 Psicología positiva y sus beneficios en el trabajador y la organización	29
2.5 La felicidad	30
2.5.1 La felicidad en las organizaciones	31
2.5.2 La felicidad en el trabajo.....	32
2.6 Hipótesis de investigación	34
CAPITULO 3: METODOLOGÍA	38
3.1 Alcance de Investigación.....	39
3.2 Enfoque de Investigación	39
3.3 Estrategia de Investigación	40

3.4 Técnicas y procedimientos	40
3.4.1 Técnicas de obtención de datos.....	40
3.4.2 Operacionalización de las variables	42
3.5 Muestra	43
3.6 Horizonte de Tiempo	48
3.7 Proceso de análisis de datos.....	48
CAPITULO 4: RESULTADOS	48
4.1 Evaluación del modelo de medición.....	49
4.2 Evaluación del modelo estructural	54
CAPITULO 5: DISCUSION.....	56
5.1 Implicaciones empíricas del estudio.....	56
5.2 Implicaciones prácticas.....	57
5.3 Limitaciones y futuras investigaciones.....	57
Referencias	59
ANEXOS.....	68

Lista de Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes.....	44
Tabla 2. Dependencia y facultades, participantes	46
Tabla 3. Resultados descriptivos	49
Tabla 4. Resultados para indicadores de validez convergente	50
Tabla 5. Validez discriminante con el indicador HTMT.....	52
Tabla 6. Evaluación del constructo reflectivo-reflectivo de la felicidad.....	53
Tabla 7. Evaluación de las hipótesis	54

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo teórico formulado en las hipótesis de investigación	38
Figura 2. Etapas del proceso de investigación.....	38
Figura 3. Aviso promocional.....	41
Figura 4. Banner Promocional.....	41

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales en el ámbito laboral comprenden las condiciones de trabajo que surgen de la interacción entre los trabajadores y las características de la organización a la que pertenecen, así como los requisitos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales (Ortiz, 2021). Estos factores pueden influir de manera positiva o negativa en el ser humano, y están relacionados con las demandas y los recursos laborales proporcionados por las empresas a sus empleados, impactando aspectos como la salud, el bienestar, la satisfacción laboral, la productividad y, en última instancia, la felicidad (Rivera, 2019).

La felicidad en el contexto laboral es un concepto que ha sido abordado por diversos investigadores. Autores como Andrews y Withey (1976) y Ryff (1989) han definido la felicidad como una experiencia interna positiva que incluye emociones placenteras, bienestar cotidiano, ausencia de emociones negativas, autorrealización y crecimiento personal. Asimismo, Moyano y Ramos (2007) la describen como un estado emocional que se alimenta de la reflexión sobre la satisfacción general con la vida y la frecuencia de emociones positivas experimentadas. La felicidad, por tanto, está estrechamente relacionada con el bienestar subjetivo, la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral (Divekar y Kulkarni, 2022), la cual es altamente dependiente de las actividades laborales que realiza el empleado.

Por ende, fomentar la felicidad organizacional es fundamental para las organizaciones que buscan garantizar su sostenibilidad, pues actúa como una palanca de retención del talento humano (Moyano y Ramos, 2007). Cuando las empresas proporcionan los recursos necesarios y un entorno adecuado para que su talento humano se desempeñe de forma apropiada, ellas impulsan el desarrollo individual y el desempeño laboral, lo que a su vez conduce a la consecución de los objetivos organizacionales (Fernández, 2015).

La percepción subjetiva de los trabajadores sobre su entorno laboral y su bienestar, así como su crecimiento y desarrollo en el trabajo, influyen en la generación de sentimientos de felicidad en el trabajo (Stankeviciūtė et al., 2021). Las condiciones intralaborales favorables y los recursos laborales generan juicios positivos sobre el trabajo, experiencias placenteras, emociones positivas y un rendimiento fluido, contribuyendo a la sensación de productividad y felicidad en el trabajador (Fitriana et al., 2022; Stankeviciūtė et al., 2021).

La importancia de la felicidad en el contexto laboral ha llevado a las organizaciones a considerarla como un elemento central en sus estrategias de gestión del talento humano. La felicidad no solo se ha vuelto un tema de discusión filosófica, sino también una disciplina dentro de la psicología positiva, representando una dimensión esencial en empresas con un sentido social (Jiménez et al., 2020).

A medida que la investigación ha avanzado en este ámbito, se ha evidenciado la relación entre la felicidad y otros aspectos laborales como el compromiso individual (engagement), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Estos temas han ganado interés en la gestión del talento humano, dado que promover recursos laborales que impacten positivamente se traduce en resultados rentables, influyendo de manera significativa en la felicidad de los empleados y generando ambientes laborales más productivos y positivos (Alegre y Salas-Vallina, 2018).

A pesar de los avances en la investigación sobre la felicidad laboral, aún existen lagunas en el conocimiento. La falta de investigación sólida ha llevado a la necesidad de definir adecuadamente el concepto de felicidad, identificar los factores más influyentes y establecer relaciones entre la felicidad organizacional y el rendimiento (Dutschk, 2013). Es así, como esta estrategia de incorporar al campo laboral la felicidad, data de hace unos 22 años

aproximadamente, pues el mundo de la ciencia ha dedicado gran parte de su tiempo a investigar sobre la felicidad como una variable de bienestar en las personas (Alegre y Salas- Vallina, 2018).

En este contexto, este estudio se enfoca en evaluar los factores psicosociales, originados por los recursos y las demandas laborales, que influyen en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca (UCEVA). La metodología empleada en este estudio es cuantitativa, explicativa y de corte transversal. Se aplicó la encuesta "La Ruta de la Felicidad" a 112 servidores públicos, que representan el 43% de la población total de la institución. Los factores psicosociales protectores y de riesgo, junto con la felicidad organizacional en sus dimensiones de compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional, fueron evaluados utilizando escalas tipo Likert.

Este trabajo de tesis de maestría en gerencia del talento humano consta de cinco capítulos. El primer capítulo aborda el problema de investigación, formulando la pregunta guía, los objetivos generales y específicos, y su justificación. El segundo capítulo explora el referente teórico, que se centra en la teoría de demandas y recursos laborales (TDRL), la interrelación entre factores psicosociales y felicidad laboral, así como las dimensiones de la felicidad en el trabajo y sus hipótesis. En el tercer capítulo se presenta la metodología utilizada en el estudio, incluyendo su alcance, enfoque, estrategia, técnicas y procedimientos de análisis de datos. Los resultados de la investigación se detallan en el cuarto capítulo, evaluando el modelo de medición y el modelo estructural. Finalmente, el quinto capítulo analiza los resultados, ofreciendo implicaciones empíricas, prácticas y futuras investigaciones relacionadas con el estudio.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del área del problema

La emergencia sanitaria que surgió en 2020 a raíz del Covid-19 provocó extensas restricciones en todas las esferas de la vida humana. A nivel global, más de 3.400 millones de individuos experimentaron confinamiento en sus hogares, lo que tuvo profundas implicaciones en el ámbito laboral. Uno de los cambios más notables fue la rápida adopción del trabajo remoto, habilitado por la tecnología digital, aunque tanto las empresas como los trabajadores carecían en su mayoría de experiencia previa o preparación para afrontar esta nueva modalidad (Niebuhr et al., 2022).

Este cambio en la dinámica laboral también trajo consigo malestar psicológico y descontento en los empleados y sus familias. Las demandas laborales que se extendían durante todo el día debido a la conectividad constante y el aislamiento obligatorio generaron tensiones en la relación entre el trabajo y la vida personal. Esto tuvo efectos negativos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, así como en su satisfacción laboral, resultando en riesgos psicosociales relacionados con la descompensación entre estas dos esferas (Cruz y Rosales, 2020; Toscano y Zapala, 2020).

La crisis pandémica demostró cómo los cambios abruptos pueden tener un impacto drástico en la vida cotidiana, incluyendo el entorno familiar, laboral y social, lo que a su vez conlleva diversas consecuencias y la necesidad de adaptarse a nuevos entornos laborales (Niebuhr et al., 2022). Además, este contexto destacó la importancia del recurso humano para las organizaciones y la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad, influyendo en la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y su contribución a la empresa (Bruk-Lee y Thompson, 2021; Divekar y Kulkarni, 2022).

En este contexto, las organizaciones están reconociendo la necesidad de priorizar el bienestar de sus empleados para lograr un desarrollo sostenible y mantener el equilibrio entre la rentabilidad y la satisfacción, seguridad y salud de los trabajadores. La búsqueda de la felicidad en el trabajo se ha convertido en un enfoque estratégico para cultivar relaciones interpersonales sólidas, mejorar la productividad, la creatividad y la innovación, y crear entornos laborales más positivos (Jiménez et al., 2020).

A pesar del creciente interés en la felicidad organizacional y sus beneficios, persisten vacíos de conocimiento en la literatura respecto a la influencia de los factores psicosociales, los recursos y las demandas laborales en la felicidad de los empleados (Dutschk, 2013; Bruk-Lee y Thompson, 2021). Además, los efectos de la pandemia en el bienestar laboral y la felicidad en el trabajo siguen siendo áreas insuficientemente exploradas (Niebuhr et al., 2022).

En este orden de ideas, la Unidad Central del Valle del Cauca concentra sus esfuerzos en la formación y desarrollo de sus servidores públicos, fortaleciendo competencias y conocimientos. La gestión del talento humano se basa en la matriz del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para el diagnóstico y la mejora de la gestión estratégica del talento humano. No obstante, se reconoce la necesidad de abordar el bienestar laboral y la felicidad organizacional como elementos esenciales para el crecimiento sostenible y la efectividad institucional, impulsando políticas de talento humano más eficaces.

En síntesis, la adaptación laboral en la pandemia ha traído consigo nuevos desafíos en relación con la felicidad en el trabajo, pero la investigación en esta área es aún limitada. Comprender cómo los factores psicosociales, los recursos y las demandas laborales influyen en la felicidad organizacional resulta fundamental para cultivar entornos laborales más positivos y productivos, especialmente en el contexto actual de cambio y transformación.

Siguiendo la línea de la gestión del talento humano y el bienestar laboral, la falta de investigación y comprensión sobre cómo estos factores afectan la felicidad en el trabajo y su relación con la productividad y la rentabilidad, así como la adaptación de las organizaciones a nuevas formas de trabajo, subrayan la importancia de abordar esta problemática de manera holística. A raíz de estas consideraciones, surge la pregunta de investigación y los objetivos que orientan este estudio, las cuales se formulan en los apartados siguientes.

1.2 Formulación del Problema de Investigación

¿Cuál es la influencia de los factores psicosociales, derivados de los recursos y las demandas laborales, que influyen en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Evaluar los factores psicosociales, derivados de los recursos y las demandas laborales, que influyen en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca, ubicada en el Municipio de Tuluá.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de los factores psicosociales protectores, considerando la perspectiva de los recursos laborales, en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca.

- Determinar la influencia de los factores psicosociales de riesgo, considerando las perspectivas de las demandas laborales, en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca.

- Establecer recomendaciones dentro del ámbito de la gestión humana en la institución, con el propósito de mantener o mejorar la felicidad de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca.

1.4 Justificación

A nivel mundial, la felicidad organizacional ha sido objeto de estudio por varios investigadores, quienes sostienen que aún existen vacíos de conocimiento en este campo. Uno de ellos es Dutschk (2013), quien señala que, a pesar de ser un tema contemporáneo, carece de un respaldo sólido en el ámbito de la investigación. Considera que es necesario profundizar en la definición adecuada del concepto, identificar los factores que contribuyen con la felicidad y evaluar las relaciones entre la felicidad organizacional y el rendimiento laboral.

Dado el escaso y reciente material literario disponible, se sugieren líneas de investigación enfocadas en continuar examinando los factores psicosociales derivados de los recursos y las demandas laborales que influyen en la felicidad organizacional, así como en comprender cómo estas se vinculan con la productividad del trabajador en la organización (Bakker y Demerouti, 2017; Carrasco y Díaz, 2018).

En este contexto, el presente estudio contribuye al ámbito científico al evaluar los factores psicosociales originados por los recursos y las demandas laborales que ejercen influencia en la felicidad de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca. Si bien la ciencia ha dedicado gran parte de su tiempo a investigar la felicidad como variable de bienestar en las personas, han surgido otras variables que permiten que la felicidad sea duradera en el tiempo. Estas variables incluyen proporcionar a los empleados un trabajo digno y gratificante, ofrecer horarios flexibles y crear un ambiente laboral positivo a través de una cultura

organizacional positiva. Estos elementos pueden tener un impacto significativo, permitiendo que los empleados se sientan felices con y en el trabajo. Esta felicidad puede conducir a una mayor productividad, rentabilidad, innovación, desarrollo sostenible y responsabilidad social en las organizaciones (Bakker y Demerouti, 2017; Bruk-Lee y Thompson, 2021; Castellano et al., 2019; Van Zyl, 2022).

En consecuencia, el objetivo es incrementar el conocimiento sobre los factores psicosociales que afectan la felicidad en el trabajo y, al mismo tiempo, identificar elementos a nivel personal y organizacional que posibiliten la felicidad en el contexto laboral. Sánchez et al. (2019) resaltan la importancia de buscar entornos laborales felices y productivos que se adapten a las necesidades y cambios de la sociedad, no solo por los directivos de las empresas, sino también por los empleados y demás grupos de interés.

De esta manera, el estudio aporta al proceso de evaluación de la Ruta de Creación de Valor de la Felicidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), específicamente en la etapa de desarrollo y permanencia a través del plan de bienestar social laboral (PBSL) de la oficina de gestión humana de la UCEVA. El objetivo es promover, prevenir e intervenir en los factores psicosociales del entorno laboral y fortalecer la cultura organizacional.

A la postre, la felicidad en el contexto laboral se convierte en un pilar central del plan estratégico para la gestión del talento humano. En la actualidad, el bienestar, las actitudes positivas, el compromiso individual o engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son áreas de interés en las investigaciones de gestión del talento humano. Estas investigaciones benefician a las empresas al promover recursos laborales que influyen positivamente y se traducen en resultados provechosos, impactando significativamente en la

felicidad de los empleados y creando entornos laborales más positivos, productivos y sostenibles (Alegre y Salas-Vallina, 2018). "A medida que disminuye la insatisfacción laboral, se obtiene una respuesta positiva centrada en el trabajo" (Jiménez et al., 2020, p. 3).

En esta línea, reducir las demandas laborales y proporcionar recursos laborales adecuados es esencial para aumentar la felicidad de los empleados y respetar su dignidad humana. Esto conlleva a lograr un equilibrio entre la vida y el trabajo, mejorar el rendimiento laboral, generar atracción, fortalecer la etapa de desarrollo y permanencia, y reducir la rotación y otros comportamientos laborales contraproducentes (Bruk – Lee y Thompson, 2021).

CAPÍTULO 2: REFERENTE TEÓRICO

2.1 Estructura del referente teórico

En este capítulo se presenta la teoría, los conceptos y las hipótesis que respaldan la consecución del objetivo general de este estudio. En primer lugar, se aborda la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), la cual conecta los factores psicosociales con la felicidad en el trabajo. Seguidamente, se resalta la importancia de la Psicología Positiva y sus efectos beneficiosos en el trabajador y la organización. Posteriormente, se analizan los conceptos fundamentales de felicidad, felicidad organizacional y felicidad en el trabajo, explorando sus tres dimensiones principales. Además, se examina cómo los factores psicosociales influyen en la felicidad organizacional a través de las hipótesis.

2.2 Teoría de Demandas y Recursos laborales (DRL)

La teoría (DRL) se inspira en la teoría del diseño del trabajo y del estrés laboral, como a su vez es una extensión del modelo de demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007). Este modelo de demandas y recursos laborales se ha utilizado para predecir el burnout, el compromiso organizacional, la conexión con el trabajo y del mismo modo para prever las consecuencias, tales como el absentismo por enfermedad y el rendimiento laboral. Igualmente, este modelo (DRL) sugiere que los recursos personales (Job crafting o ajustes individuales) son también importantes predictores de la motivación y pueden amortiguar los efectos desfavorables de las demandas del trabajo (Bakker y Demerouti, 2013, 2017).

Es así como la teoría (DRL) explica que en los distintos entornos de trabajo o características laborales pueden presentarse dos categorías: las demandas laborales (DL) y los recursos laborales (RL). La primera representa aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren esfuerzos o consumo energéticos, y que están asociados a ciertos

costos fisiológicos y psicológicos, generados por las exigencias del trabajo. Y la segunda incorpora aquellos aspectos, mencionados anteriormente y que son funcionales, los cuales permiten lograr las metas laborales, reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos, asociados a estimular el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de las personas, como también la autonomía, las relaciones interpersonales, el optimismo y la auto eficacia (Nahrganget et al., 2011; Bakker y Demerouti, 2013, 2017).

Estas dos categorías permiten ser aplicadas en todos los sectores económicos y son importantes porque existen una relación recíproca entre ellas, teniendo efectos directos e indirectos, siendo factores desencadenantes de dos procesos relativamente independientes: por un lado, las DL con el proceso del deterioro de la salud influyendo negativamente, siendo predictores en estados de agotamiento y, por el otro, los RL con el proceso motivacional e influyendo positivamente, siendo predictores en el compromiso individual, la satisfacción laboral como en el compromiso organizacional (Bekker y Demerouti, 2013, 2017).

Por consiguiente, aquel talento humano, que se encuentre comprometido con su organización y su trabajo, tendrá toda la energía y el entusiasmo para desempeñarse bien. Muy diferente para aquellos que estén expuestos a altos niveles de agotamiento o problemas de salud, pues no cuentan con los recursos óptimos para alcanzar sus metas laborales, obteniendo bajos rendimientos e influyendo negativamente en la felicidad organizacional (Taris, 2006; Bakker y Demerouti, 2007; 2017).

Si bien las DL y los RL indican dos procesos diferentes (condición de salud versus motivación) que afectan a variables claves de la organización; también pueden tener efectos interactivos de predecir el bienestar laboral e influir positivamente en la felicidad organizacional. Es así como los recursos laborales tienen la probabilidad de tener un efecto combinado sobre el

bienestar o la felicidad organizacional e intervenir indirectamente en el rendimiento laboral a través de dos interacciones (Jackson y Rothmann, 2005; Bekker y Demerouti, 2013, 2017). Respecto a la primera interacción, los recursos laborales, tales como apoyo social, autonomía, retroalimentación del desempeño y las oportunidades de desarrollo, pueden disminuir el impacto de las demandas laborales (presión de trabajo, cargas cuantitativas, mentales, exigencias emocionales, jornadas laborales extensas o las malas condiciones laborales, etc.) sobre aquellos indicadores de malestar, estrés o agotamiento. Por ende, aquellos trabajadores que disponen de muchos recursos podrían afrontar mejor sus demandas laborales (Jackson y Rothmann, 2005; Rivas; 2015; Bekker y Demerouti, 2013, 2017).

Con respecto a la segunda interacción, las demandas laborales aumentan el impacto de los recursos laborales en la motivación y en el compromiso individual o engagement, lo que quiere decir que el recurso laboral cobra mayor importancia y tiene mayor impacto cuando las demandas son elevadas a través de retos o tareas estimulantes para el crecimiento personal y profesional del trabajador (Jackson y Rothmann, 2005; Rivas, 2015; Bekker y Demerouti, 2013, 2017).

A su vez, la DRL propone que las características laborales como también la salud y la motivación de los empleados actúen mutuamente en el tiempo, pues la salud y la motivación pueden afectar o cambiar el contexto laboral, resultado de la relación dinámica entre el ambiente de trabajo y el bienestar (Bekker y Demerouti, 2013, 2017). Igualmente, explica la forma como los trabajadores a través de los ajustes individuales (job crafting) de las DL como de los RL pueden modificar su entorno laboral, con el fin de crear condiciones en las que puedan trabajar de modo saludable y generar un impacto positivo sobre el compromiso individual o el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, haciendo que las personas tengan o logre experimentar felicidad en el trabajo (Alegre y Salas- Vallina, 2018).

Además, esta teoría puede utilizarse como base para las intervenciones tanto a nivel individual como organizacional. Se espera que la DRL se utilice como guía de futuras investigaciones como esta y que, en la práctica, los colaboradores puedan trabajar en un contexto laboral más saludable, productivo, atractivo y feliz (Jackson y Rothmann, 2005; Bakker y Demerouti, 2013, 2017; Bruk-Lee y Thompson, 2021).

Es así, como entonces esta la DRL conecta con los factores psicosociales a través de las demandas laborales que el entorno laboral o las características de trabajo generan a sus empleados, pues los factores de riesgo psicosocial se refieren a cualquier tipo de presión ejercida o percibida, existiendo la probabilidad de causar efectos negativos en la salud (agotamiento), afectando la felicidad de los trabajadores y de la organización (Constantin, 2017; Salas-Vallina y Alegre, 2018).

Con relación a los recursos laborales, cuando estos se presentan dentro del contexto laboral, se fortalecen los factores protectores, influyendo positivamente en la relación ser humano - trabajo, promoviéndose la salud, la motivación, el compromiso la satisfacción, el bienestar, el reconocimiento del desempeño, disminuyendo el absentismo e influyendo positivamente en la felicidad y en la calidad de vida laboral del empleado como en la productividad o en la rentabilidad de la empresa (Constantin, 2017; Alegre y Salas- Vallina, 2018).

Estudios previos, han demostrado la correlación existente entre felicidad y productividad laboral, resaltando las investigaciones realizadas de la Universidad de Warwick, cuyo aporte refiere que los empleados felices en su puesto de trabajo son un 12% más productivos. O como lo plantea el Instituto Ioponer de la Universidad de Oxford, las personas con índices mayores de felicidad en su trabajo tienen un rendimiento mayor. Igualmente, la Universidad de Berkeley de

California sustenta que las personas felices son un 86% más creativas e innovadoras (ver estos estudios en Sánchez et al., 2019).

Por consiguiente, la intervención de las DL y los RL, como de los factores psicosociales, puede hacerse a nivel individual, formando o reforzando estrategias de afrontamiento que contribuyan a transformar en el trabajador sus percepciones y sus reacciones frente a las condiciones psicosociales (Bekker y Demerouti, 2013, 2017; Fernández, 2015; Carrasco y Díaz, 2018). En general, como lo refieren Salas-Vallina y Alegre (2018) quienes citan a Armstrong (2004) “la felicidad en el trabajo no es obligar a la gente a sonreír y sentirse feliz. Al contrario, es una forma de mejorar su calidad de vida en el trabajo”.

Finalmente, a nivel organizacional, las estrategias para manejar las demandas y los recursos exige el control de los factores de riesgo y el fortalecimiento de los factores protectores (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015), pues la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico, cuando la alta dirección y sus colaboradores se involucran y se comprometen con la organización, considerando el trabajo como una ocupación feliz. Todo esto termina influyendo de forma positiva en el rendimiento laboral, el bienestar, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el trabajo y la salud de su talento humano (Bakker y Demerouti, 2007; Carrasco y Díaz, 2018). Así pues, tanto la teoría (DRL) como los factores psicosociales, ambos presentes en la práctica empresarial, postulan que los colaboradores pueden trabajar en entornos de trabajo más saludables, atractivos, rentables, sostenibles, donde se perciba y se viva la felicidad en el trabajo en pro de la seguridad y la salud del trabajador como también de la productividad de la organización.

2.3 Los factores psicosociales y su interrelación dinámica a través de las percepciones y experiencias de los trabajadores y la felicidad organizacional

Los factores psicosociales a nivel ocupacional son todas aquellas condiciones de trabajo que se generan a través de la interacción del trabajador con las características de la organización a la cual pertenece, y con los requerimientos necesarios para la realización de sus actividades laborales (Ortiz, 2021). Estos factores se asumen como un conjunto de condiciones, situaciones, hábitos y percepciones que los trabajadores evalúan subjetivamente, teniendo en cuenta la experiencia y vivencia del trabajador con su puesto de trabajo, su entorno social, su vida personal y con la empresa en general (Gil-Monte, 2012). Por consiguiente, estos son considerados como condiciones que influyen en la salud, el bienestar, la satisfacción laboral del trabajador y la productividad (Rivera, 2019).

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social, a través de la resolución 2646, decretada en el año 2008, en su artículo 5, sustenta que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y las características intrínsecas del trabajador, los cuales, en su interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015; Resolución 2404, 2019; Resolución 2764, 2022).

El abordaje de los factores psicosociales implica el estudio de las condiciones del trabajo dentro y fuera de este, con el objetivo de fomentar el bienestar, la calidad de vida, promocionar la salud y prevenir el desarrollo de enfermedades a causa del estrés laboral, evitando efectos adversos tanto para el trabajador como para la organización (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015; Resolución 2404, 2019; Resolución 2764, 2022).

2.3.1 Tipos de condiciones según los factores psicosociales

Los factores psicosociales permiten distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales, a través de su interrelación sinérgica, se pueden identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente (Cifuentes y Cifuentes, 2016). Estos están en pro de la seguridad y la salud del talento humano, por lo que previenen el ausentismo, la disminución del rendimiento laboral, la rotación del personal o el deterioro del clima laboral (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015). Seguidamente se especifican cada una a nivel conceptual.

Condiciones intralaborales. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y en el bienestar del trabajador, las cuales se basan en los modelos de demanda, control y apoyo social por Karasek, Jonhson y Theorell en 1979, 1989 y 1990, en el modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa por Siegrist entre 1996 y el 2008 y en él año 2005, con el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial por Gloria Villalobos (Ministerio de la Protección Social, de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010). A través de estos modelos de demanda, control y apoyo social, el de desequilibrio, esfuerzo y recompensa, como el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que exponen el referente de las condiciones intralaborales, las cuales éstas actúan como posibles fuentes de protección o de riesgo, por lo que es a partir de ellas que se realiza la identificación y evaluación de los factores psicosociales. A continuación, se describen los cuatro dominios con sus respectivas dimensiones (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010; Rivera, 2019): (1) ***Demanda de trabajo:*** hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al trabajador, tales como demandas cuantitativas,

mentales, emocionales, de exigencia, de responsabilidad del cargo, ambientales y de esfuerzo físico, jornadas laborales, consistencia del rol e influencia del ambiente laboral en lo extralaboral (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010); (2) **Control sobre el trabajo**: capacidad y posibilidad que tiene el trabajador para tener control, autonomía, toma de decisión, oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas sobre las diversas exigencias que demanda el trabajo, como a su vez su participación al manejo del cambio, capacitación y claridad del rol. Estos son aspectos que le dan al colaborador la alternativa de influir sobre su labor o según la teoría (DRL) a través de los ajustes individuales (Job crafting) los empleados contribuyen a cambiar su entorno, de la manera que puedan hacerlo más atractivos y menos agotador (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010; Bakker y Demerouti, 2013, 2017); (3) **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**: el liderazgo, las relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones en cada dependencia. Las relaciones sociales en el trabajo manifiestan las interacciones que se establecen entre compañeros en el contexto laboral y abarcan aspectos como la posibilidad de contacto, la interacción y sus aspectos fundamentales como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social, los aspectos emocionales y la conexión entre las partes (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010; Carrascos y Díaz, 2018); y (4) **Recompensas**: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de su desempeño y esfuerzo laboral. Este dominio comprende diversos tipos de retribuciones: la financiera, la compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo, las posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación o sentido de pertenencia

con el trabajo y la organización (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010; Alegre y Salas- Vallina, 2018).

Condiciones extralaborales. Las condiciones extralaborales comprende aquellos aspectos del entorno familiar, la comunicación y las relaciones interpersonales, el tiempo fuera del trabajo, la situación económica de la persona y su grupo familiar, las características de la vivienda, su entorno y ubicación, la influencia de lo extralaboral en lo intralaboral y el desplazamiento vivienda – trabajo vivienda, las cuales pueden influir en la salud y el bienestar del trabajador como afectar el contexto laboral (Ministerio de la protección social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Estas condiciones extralaborales permiten que el trabajador fuera de su entorno laboral y en su tiempo libre disfrute de diferentes actividades como el descanso, la recreación, el ocio, el fortalecimiento de sus lazos familiares y sus relaciones interpersonales, a su vez pueda atender responsabilidades personales como las domésticas. Igualmente, a nivel económico generan que el trabajador tenga la disponibilidad para cubrir sus gastos y los de su familia, que sus condiciones de vivienda sean dignas, que vivan en un entorno sano y que su ubicación tenga acceso a vías transitables, a medios de transporte y a servicios de salud. Además, que en su desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda prime, la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido (Ministerio de la protección social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Las condiciones extralaborales buscan que el trabajador tenga un estilo de vida sano, permitiendo generar, equilibrio, entre la vida personal, familiar y la laboral, repercutiendo en la salud tanto a nivel físico, mental y emocional, llegando actuar como factores protectores de su

propio bienestar y por ende de sus efectos beneficiosos en su desempeño laboral (Constantin, 2017).

Condiciones individuales. Cuando se hace referencia a las condiciones individuales, estas apuntan a una serie de características sociodemográficas tales como: el género, la edad, el estado civil, el grado de escolaridad, la ocupación o profesión, el lugar de residencia, el estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de personas a cargo (Arias et al., 2014). Existen también condiciones individuales que, desde la ocupación, pueden considerarse factores tanto de riesgo o protectores, tales como: antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas, modalidad de pago, entre otras (Ortiz, 2021).

Estas condiciones son evaluadas por la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015; Resolución 2404, 2019; Resolución 2764, 2022). De acuerdo con la resolución 2646 del 2008, en su artículo 8, literal b y c del capítulo II, los empleadores deben contar con información sobre las características de personalidad y los estilos de afrontamiento, evaluados mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos como de la condición de salud de sus trabajadores.

2.3.2 Identificación y evaluación de los factores psicosociales

Según lo anterior, la evaluación de los factores psicosociales a nivel laboral permite identificar tanto los factores de riesgo como los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción, prevención e intervención de los factores y sus efectos en la población trabajadora (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015;

Resolución 2404, 2019; Resolución 2764, 2022). A continuación, se explica qué son factores de riesgo psicosocial y factores protectores.

Factores de riesgo psicosocial. A partir del binomio trabajador–organización versus productividad, se expone que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar negativamente no solo en la felicidad, el bienestar y la salud de los colaboradores, sino que también pueden influir de forma negativa en el desempeño laboral. Los factores de riesgo son “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el desempeño laboral” (Cifuentes y Cifuentes, 2016, p. 419).

Así pues, los trabajadores se enfrentan a riesgos numerosos que afectan su bienestar, debido al estrés que se puede presentar en el lugar del trabajo, en las interacciones diarias y en las demandas organizacionales (Rivera, 2019). El hecho de no abordar los factores de riesgo en el espacio laboral y las preocupaciones psicológicas de los trabajadores hace que estos alcancen un desempeño por debajo del estándar, lo cual afecta de forma negativa la productividad de la organización (Carrasco y Díaz, 2018). Por ende, cuando se ignora el bienestar y la felicidad de los trabajadores, se pueden presentar pérdidas económicas y afectación de la salud física y psicóloga de sus colaboradores a causa del estrés laboral (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Factores protectores psicosociales. Los factores protectores son “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Cifuentes y Cifuentes, 2016, p. 419). La promoción y la prevención de la salud y de los factores psicosociales protectores se sustentan en el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre su salud, generar ambientes laborales saludables y productivos, como también mejorar sus condiciones extralaborales en lo referente a sus relaciones familiares y de amistades, y su tiempo

libre (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

En referencia a los factores psicosociales, su entorno laboral debe generar promoción, prevención e intervención, enfocándose de dos maneras: en el control de los factores de riesgo y en el fortalecimiento de los factores protectores. El enfoque de intervención dependerá de la prioridad que establezca la organización para facilitar el bienestar psicosocial de sus trabajadores (Ministerio de Protección Social de la República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010). A su vez, también es viable realizar intervención individual para desarrollar o fortalecer las capacidades de afrontamiento que permitan transformar las percepciones y las reacciones que poseen las personas frente a las condiciones psicosociales, como a su participación frente a los cambios (Job crafting o ajustes individuales) con el fin de hacer entornos más felices, atractivos, saludables, productivos y con efectos menos negativos.

2.4 Psicología positiva y sus beneficios en el trabajador y la organización

La psicología positiva se dedica al estudio científico de las condiciones y procesos que asisten al desarrollo óptimo de individuos, grupos y organizaciones (Seligman, 2018). Se ocupa de tres ejes de investigación como las experiencias subjetivas positivas (placer, felicidad, bienestar, satisfacción, y emociones positivas), los rasgos de personalidad positivos (gratitud, creatividad, coraje, liderazgo o sabiduría, entre otros) y la visión compartida de la organización, en las que los rasgos colectivos se permean en su cultura organizacional y contribuyen a la realización personal de sus integrantes (Castro y Lupano, 2010; Park et al; 2013; Seligman, 2018).

Además, las investigaciones organizacionales desde el enfoque de la psicología positiva se centran primero en los procesos organizacionales benéficos para los empleados (Cameron et al., 2011); y segundo, en el uso de fortalezas del carácter y habilidades psicológicas de los

trabajadores que, gestionadas de manera correcta, podrían mejorar e incrementar el rendimiento en el trabajo (Gander et al., 2012).

Para la intervención de los factores psicosociales, una de las más importantes tendencias en el campo de la psicología organizacional es la psicología positiva, la cual se centra en los efectos positivos y demuestra cómo estos influyen positivamente en la calidad de vida de las personas y en la calidad de su trabajo, tanto a nivel individual como en lo laboral (Moccia, 2016). Esta psicología tiene un abordaje holístico, pues, concibe la integralidad entre el trabajador y la organización e impulsan conductas organizacionales positivas como el compromiso o engagement de los colaboradores, caracterizado por el vigor, la dedicación, la actitud entusiasta y orgullosa (Ministerio de la protección social República de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana, 2010; Salanova et al., 2016; Gil-Beltrán et al., 2020).

Es así como los estados afectivos positivos hacen que el trabajador tenga la capacidad propia de afrontar y ampliar repertorios de pensamientos y acciones positivas a través de sus recursos personales, por medio de autoevaluaciones positivas con el fin de modificar el impacto de las demandas y los recursos laborales, permitiendo cambiar de forma proactiva (Ajustes individuales o job crafting) aspectos de su puesto de trabajo o de su entorno laboral. Así, crea condiciones en las que se pueda trabajar de modo saludable y feliz, generando ambientes de trabajo más atractivos, menos agotadores, prediciendo el establecimiento de metas, la motivación, la satisfacción y la productividad. (Demerouti, 2015; Sánchez et al., 2019).

2.5 La felicidad

La felicidad es una emoción que surge cuando se satisface las necesidades humanas y hace que la vida sea más gustosa. Vivir feliz es una respuesta a cómo vivir y puede fortalecer la voluntad de las personas. Los seres humanos felices tienen características comunes como acciones y

pensamientos positivos, encaminados al cuestionamiento de lo que se necesita y de lo que se desea cambiar sin miedo, abriéndose a nuevas oportunidades y retos (Mahmoudi et al., 2019). Es así como la felicidad es universal y se encuentra inmersa en todas las culturas, por lo que está relacionada con el bienestar subjetivo de la persona, con la satisfacción hacia la vida y con la satisfacción laboral (Divekar y Kulkarni, 2022).

Andrews y Withey (1976) y Ryff (1989) sostienen que la felicidad ha sido definida como una experiencia interna positiva que incluye emociones placenteras, bienestar con el diario vivir, ausencia de emociones negativas, autorrealización y crecimiento personal. También la describen como un estado emocional del individuo que se alimenta cognitivamente por la reflexión acerca de su satisfacción general ante la vida y por la frecuencia e intensidad con que se experimentan emociones positivas (Moyano y Ramos, 2007).

La felicidad es un objetivo vital de alta prioridad, según sus muchos beneficios, y ha sido el foco de atención de los investigadores durante muchas décadas. Es de alto interés para las investigaciones de gestión de talento humano, siendo un objetivo de utilidad para las empresas, que se esfuerzan por invertir en la felicidad, promoviendo actitudes positivas que se traducen en resultados beneficios (Alegre y Salas - Vallina, 2018).

2.5.1 La felicidad en las organizaciones

La felicidad organizacional, según Fernández (2015), es la capacidad que tiene la organización de ofrecer y facilitar a sus trabajadores, las condiciones (óptimas y dignas) y los procesos de trabajo que permitan el despliegue de las fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño laboral hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. En la actualidad, aunque el fenómeno de la felicidad ha sido

estudiado, es todavía poco soportado por la investigación que permita definirla adecuadamente evaluarla mediante relaciones con el desempeño (Dutschk, 2013).

Es de resaltar que la felicidad organizacional es una corresponsabilidad entre organización y colaborador. Es lo que la empresa hace para producir bienestar (subjetivo) en sus trabajadores. Las organizaciones necesitan facilitar las condiciones intralaborales brindando los recursos laborales necesarios para generar bienestar psicológico en las personas y en el fortalecimiento de sus equipos de trabajo (Fernández, 2015; Hernández et al.; 2020). Por consiguiente, la felicidad organizacional es responsabilidad de la organización, y en el cargo es responsabilidad de los trabajadores, siendo ambos corresponsables de una vida plena en el trabajo (Fernández, 2015).

2.5.2 La felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo es la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, su crecimiento y desarrollo, como de su salud en el trabajo. Implica sentimientos felices hacia el trabajo en sí, sus características y la organización en su conjunto (Stankeviciūtė et al., 2021). Esta percepción es el indicador principal de la felicidad en el trabajo, pues refleja la plenitud de los trabajadores con su labor y su organización (Fernández, 2015). Es la sensación de sentirse bien con las condiciones intralaborales y sus recursos laborales, generando juicios evaluativos del puesto (salario, supervisión y oportunidades de carrera), experiencias agradables, sentimientos positivos y fluidez en el desempeño (Stankeviciūtė, et al; 2021; Fitriana et al; 2022).

Por consiguiente, la felicidad en el trabajo es una prioridad para cualquier persona. En el ámbito académico y organizacional, está cada vez más presente a través de los factores que influyen en ella, como son: las características del trabajo (el salario, la promoción, los riesgos y las jornadas laborales), las características de la organización (el entorno de la empresa y el

tamaño de esta) y las características de los trabajadores (el género, la edad, el estado civil y el nivel de educación). En cuanto a sus tres dimensiones, se centra en: engagement o compromiso individual (pasión en el trabajo), la satisfacción laboral (evaluaciones de las características del trabajo) y el compromiso organizacional afectivo (sentimientos de pertenencia a la organización). los cuales proporcionan una perspectiva más integrada en la vida laboral del ser humano (Alegre y Salas- Vallina, 2018; Stankeviciūtė et al., 2021).

Dimensiones de la Felicidad en el Trabajo. La felicidad de los empleados probablemente está relacionada con una amplia variedad de razones que pueden provenir de una justa remuneración salarial, de la oportunidad de avanzar dentro de la empresa o de la flexibilidad horaria, lo que genera satisfacción en los cargos que ocupan. Igualmente, se relaciona con la posibilidad de experimentar compromiso individual y compromiso organizacional afectivo, por tener el potencial de un alto control del trabajo y la capacidad de afrontamiento o ajustes individuales (Job crafting) en el desempeño de las tareas frente a las demandas o recursos laborales (Bruk-Lee y Thompson, 2021). A continuación, se describe en qué consiste cada una de las tres dimensiones de la felicidad en el trabajo.

Compromiso Individual o Engagement. El compromiso individual o engagement es un sentimiento especial de energía y motivación relacionado con la capacidad de sentirse emocionado, vibrante o apasionado por el trabajo (Alegre y Salas-Vallina, 2018). Se caracteriza por el vigor, la dedicación y el estar completamente concentrado y profundamente abstraído por el quehacer laboral, en el que el tiempo pasa rápidamente y el empleado no se siente solo por el placer de estar trabajando (Stankeviciūtė et al., 2021).

Satisfacción Laboral. La satisfacción laboral se considera un concepto importante en las organizaciones. Tradicionalmente se ha relacionado con el desempeño, dado que una

organización con empleados más satisfechos tiende a ser más eficaz y productiva (Stankeviciūtė et al., 2021). La satisfacción laboral es un estado emocional positivo generado por la valoración o juicios que el trabajador hace de su propia experiencia con respecto a las condiciones laborales, tales como la remuneración, las oportunidades profesionales y las relaciones interpersonales a nivel laboral (Alegre y Salas-Vallina, 2018).

Compromiso Organizacional Afectivo. Es la actitud del trabajador hacia la organización, dada por una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y los valores institucionales, por la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la empresa y un fuerte deseo de mantener la membresía de esta. Este compromiso organizacional afectivo da lugar al sentido de pertenencia que manifiesta tener el trabajador hacia la organización (Alegre y Salas-Vallina, 2018; Stankeviciūtė et al., 2021;).

2.6 Hipótesis de investigación

Al evaluar los factores psicosociales en el contexto laboral, estos resultados se convierten en una fuente útil de información, pues esto permite identificar aspectos enmarcados del entorno, originados por los factores protectores psicosociales que son dados por la presencia de los recursos laborales, los cuales causan efectos positivos en la felicidad organizacional y promueven la salud, el bienestar del trabajador y la productividad en la organización. Asimismo, dicha evaluación reconoce los factores de riesgo psicosocial generados por las demandas laborales, que originan efectos negativos como estrés, ansiedad o depresión, lo que genera infelicidad, insatisfacción laboral, ausentismo, bajo rendimiento y pérdidas económicas para las empresas. (Rivera, 2019).

Al promover entornos felices, saludables y productivos, previniendo enfermedades y consecuencias organizacionales adversas (incapacidades, accidentalidad, pérdida de

productividad, clima laboral negativo y rotación), se contribuye con mejorar las relaciones entre el mundo laboral y el bienestar subjetivo de las personas. A causa de la sinergia entre las condiciones laborales, extralaborales y las condiciones intrínsecas del trabajador, que determinan los factores psicosociales a los cuales se encuentra expuesto el talento humano, desde los recursos y las demandas laborales, se influye de manera positiva o negativa en la felicidad de los empleados y de la organización (Cifuentes y Cifuentes, 2016; Sánchez et al.; 2019; Hernández et al., 2020; Stankeviciūtė et al., 2021; Fitriana et al.; 2022).

Por ende, en la medida en que las organizaciones, sus gerentes y las oficinas de talento humano sean conscientes de la importancia de diseñar y brindar al contexto laboral adecuados recursos laborales para fomentar entornos de trabajo más saludables y rentables, esto permitirá influir de forma positiva en la felicidad y la productividad de los empleados. Esto se explica en que los recursos laborales son esos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son beneficiosos para el trabajador, los cuales permiten lograr las metas laborales, reducir las demandas y estimular el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal (Bakker y Demerouti, 2017, 2013, 2007).

Por consiguiente, los factores protectores influyen de manera positiva en la felicidad organizacional, cuando las condiciones laborales brindan o aumentan los recursos laborales necesarios y óptimos. Esto permite amortiguar la relación entre demandas laborales y sus efectos en la felicidad y, a su vez, influir positivamente en el compromiso individual o engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que genera un entorno laboral más efectivo, productivo y feliz (Oerlemans y Bakker, 2013; Cifuentes y Cifuentes, 2016; Bakker y Demerouti, 2017; Carrascos y Díaz, 2018;). Así pues, siempre que las condiciones intralaborales proporcionen a la población trabajadora los recursos laborales propios del entorno y la labor,

estos últimos serán percibidos por los empleados como un contexto laboral sin riesgo a niveles de estrés. Prima entonces la presencia de los factores protectores, por lo que se genera la probabilidad de que los trabajadores se sientan apasionados por lo que hacen, satisfechos con su labor y comprometidos con su organización (Alegre y Salas- Vallina, 2018).

Igualmente, cuando los factores protectores psicosociales, dados por los recursos laborales, están presentes en el contexto laboral y son percibidos por los empleados positivamente, es decir, se sienten bien remunerados, tienen oportunidad de carrera, cuentan con el apoyo de sus superiores y de sus compañeros, poseen claridad de su rol, participan en la toma de decisiones y reciben retroalimentación de su desempeño, esto permite generar altos niveles de felicidad organizacional (Bruk-Lee y Thompson, 2021). A partir de lo anterior se formula la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: *Los factores protectores, derivados de los recursos laborales, influyen de forma positiva en la felicidad organizacional.*

Bruk-Lee y Thompson (2021) encontraron que los ambientes de trabajo en los cuales los empleados están expuestos a altos niveles constantes de demandas laborales, como alta presión laboral, carga cuantitativa, mental, emocional o alta ambigüedad del rol, influye de forma negativa en la felicidad organizacional. Por ende, encontraron que las demandas causan infelicidad. En vista de que estas demandas laborales pueden actuar como factores de riesgo, generando altos o muy altos niveles de estrés, dan lugar a resultados desfavorables tanto para el trabajador como para la organización.

Por consiguiente, a medida en que los trabajadores estén expuestos a factores de riesgo psicosocial, por el aumento de las demandas laborales, los resultados organizacionales positivos disminuirán, reduciendo la felicidad de los empleados. Estas demandas predicen niveles

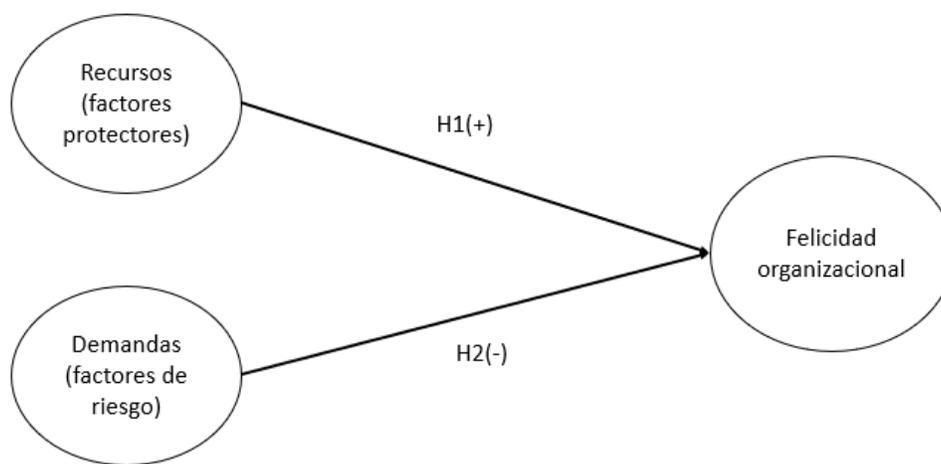
significativamente bajos de bienestar de los empleados, disminuyendo entonces la satisfacción laboral, el compromiso, el desempeño organizacional y el deleite por la vida misma (Bakker y Demerouti, 2007, 2017; Bruk-Lee y Thompson, 2021). De acuerdo con los postulados anteriores, los factores de riesgos psicosociales influyen de manera negativa en la felicidad organizacional, dada por las demandas laborales, tales como alta presión laboral, sobrecarga, ambigüedad en los roles y las jornadas extensas.

Es así como los riesgos psicosociales pueden actuar como factores estresantes y dar lugar a resultados organizacionales adversos. Pues, un alto nivel de demandas laborales genera como consecuencias una disminución del compromiso individual, insatisfacción laboral y desapego afectivo hacia la organización. Por lo tanto, en los empleados que están expuestos a niveles de riesgos altos o muy altos, es poco probable que puedan tener un alto nivel de felicidad (Ministerio de Protección Social República de Colombia, 2010; Alegre y Salas- Vallina, 2018). Por lo dicho, se establece la hipótesis siguiente:

Hipótesis 2: *Los factores de riesgo, derivados de las demandas laborales, influyen de forma negativa en la felicidad organizacional.*

En la Figura 1 se presenta el modelo teórico formulado a través de las hipótesis.

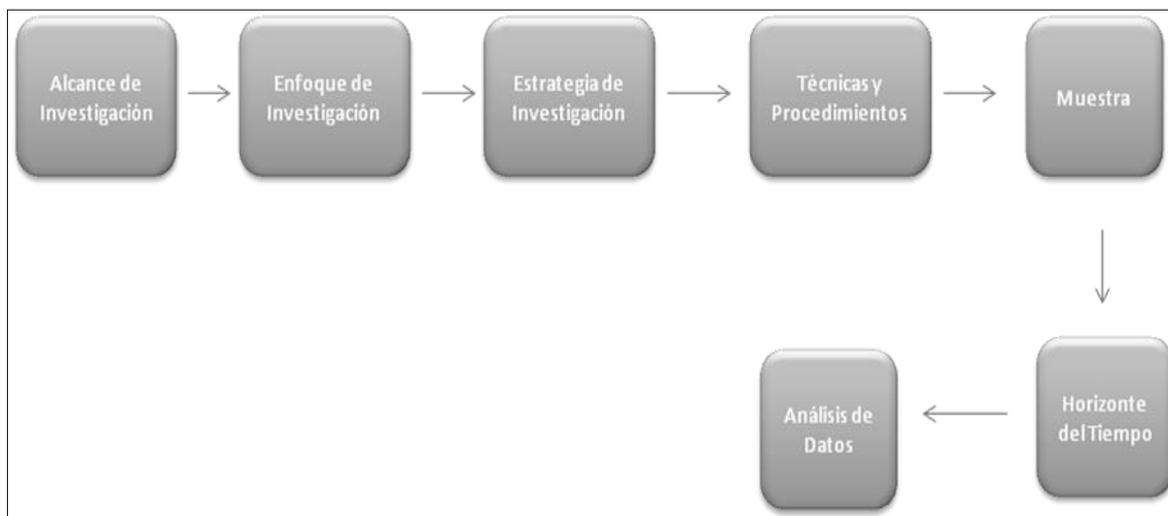
Figura 1. Modelo teórico formulado en las hipótesis de investigación



CAPITULO 3: METODOLOGÍA

En este capítulo se expone la metodología que fue utilizada en esta investigación. Por ende, se formula el conjunto de etapas que se llevaron a cabo y permitieron dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles es la influencia de los factores psicosociales, derivados de los recursos y las demandas laborales, que influyen en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca? Este proceso se observa sistemáticamente en la Figura 1.

Figura 2. Etapas del proceso de investigación



Fuente: elaboración propia.

3.1 Alcance de Investigación

Esta investigación se realizó con un alcance de tipo explicativo. Este, según Hernández y Mendoza (2018), está enfocado en identificar las causas de los eventos, resultados o fenómenos de cualquier índole (naturales, sociales, psicológicos, empresariales, entre otros). La utilidad de este alcance, de acuerdo con los autores mencionados, es explicar la relación entre las variables que intervienen en las hipótesis de investigación formuladas en el referente teórico. Para el caso de este estudio, las hipótesis propuestas son: (1) los factores protectores, originados por los recursos laborales, influyen de forma positiva en la felicidad organizacional y (2) los factores de riesgo, originados por las demandas laborales, influyen de forma negativa en la felicidad organizacional. Se identifica entonces que los factores psicosociales, tanto protectores como de riesgo, se evalúan en torno a la manera como afectan la variable felicidad.

3.2 Enfoque de Investigación

La pregunta de investigación está delimitada en variables, que fueron medidas a través de instrumentos específicos en este estudio. Por un lado, las demandas y los recursos laborales, en línea con los factores psicosociales, fueron evaluados a través de la escala de Jackson y Rothmann (2005), mientras que la felicidad en el trabajo (medida más corta) fue medida con la escala de Alegre-Vidal y Sallas-Vallina (2018). Como se utilizaron instrumentos estandarizados y se calculó estadísticamente la influencia de los factores psicosociales en la felicidad, por eso el enfoque de este trabajo es cuantitativo. Este enfoque, como se aplica en este estudio, implicó el desarrollo de un proceso secuencial, orientado a verificar la realidad objetiva, deductiva y probatoria del fenómeno analizado (May, 2011).

3.3 Estrategia de Investigación

La estrategia de investigación consiste en el método que se implementa o se ejecuta para obtener los datos que dan respuesta a la pregunta de investigación (Bryman, 2015; Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018; May, 2011). En este estudio, la estrategia de investigación aplicada fue la encuesta, la cual hace parte de las técnicas de investigación cuantitativa para la recolección de datos, particularmente en el campo de la gestión estratégica de los recursos humanos (Becker y Huselid, 1998), permitiendo medir y analizar las variables intervinientes en las hipótesis de investigación formuladas en el capítulo dos de esta tesis.

3.4 Técnicas y procedimientos

3.4.1 Técnicas de obtención de datos

Para la medición de las variables intervinientes en las hipótesis del presente estudio de investigación, se diseñó una encuesta, denominada la "ruta de la felicidad". Promocionando su aplicación, a través de medios virtuales (un post y un banner) utilizando los canales de comunicación como el correo institucional y la intranet de la Institución (ver Figuras 3 y 4).

Figura 3. Aviso promocional

Institución de Educación Superior
UCEVA
Unidad Central del Valle del Cauca

¿Cómo te sentiste
este año en la UCEVA,
en tu lugar de trabajo, con tus compañeros,
con tus labores diarias y tu
satisfacción
laboral?

Te invitamos a participar en el
diligenciamiento de las encuestas

Ruta de Valor de la Felicidad
Lunes 12 de diciembre de 2022

Bienestar Social Laboral
Miércoles 13 de diciembre de 2022

Contamos con tu participación
tu opinión es importante para nosotros en pro de la **mejora de nuestros**
procesos y de su **crecimiento personal** como profesional

Oficina de Gestión Humana
www.uceva.edu.co

Fuente: elaboración propia.

Figura 4. Banner Promocional

Institución de Educación Superior
UCEVA
Unidad Central del Valle del Cauca

¿Cómo te sentiste este año en la UCEVA
en tu lugar de trabajo, con tus compañeros,
con tus labores diarias y tu **satisfacción** **laboral?**

Ruta de Valor de la Felicidad

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente, se hizo el envío de la encuesta (formulario Google) por el correo institucional de cada uno de los servidores públicos, dando un lapso para llevarla a cabo,

realizando el seguimiento respectivo de la aplicación, enviando emails personalizados con el fin de recordarles el diligenciamiento del formulario. Finalmente, se realizó el análisis de datos a través del análisis factorial confirmatorio para validar el instrumento y sistemas de ecuaciones estructurales para establecer las relaciones entre las variables. La obtención de los datos se produjo durante diciembre de 2022

3.4.2 Operacionalización de las variables

En este estudio, de acuerdo con las hipótesis de investigación, fueron medidas tres variables o constructos: Los recursos, las demandas laborales y la felicidad organizacional. Para medir estos constructos se utilizaron cuestionarios que alcanzaron validez convergente y discriminante en investigaciones previas. La felicidad organizacional fue medida como un constructo de segundo orden, de acuerdo con Drollinger et al. (2006), pues la felicidad se divide en tres dimensiones o subvariables: compromiso individual o engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Estos tres constructos constan, respectivamente, de 6, 5 y 6 ítems (ver anexo 1), tomadas de la escala corta para medir la felicidad en el trabajo, realizada por Alegre-Vidal y Salas- Vallina (2018).

Las demandas y los recursos laborales fueron medidos a través de la escala de demandas y recursos laborales por Jackson y Rothman (2005), tomando como referencia 16 ítems (ver anexo 2). Los ítems de los tres constructos de medición utilizados fueron evaluados mediante una escala tipo Likert de siete niveles (7 – Estoy muy de acuerdo, 6 – De acuerdo, 5 – Un poco de acuerdo, 4 - Neutral, 3 – Algo en desacuerdo, 2 – No estoy de acuerdo, y 1 – No estoy en absoluto de acuerdo).

3.5 Muestra

La Unidad Central del Valle del Cauca (UCEVA) es una Institución Pública de Educación Superior, comprometida con la formación de profesionales íntegros para el desarrollo humano de la región y del país desde hace más de 52 años, contribuyendo al desarrollo sostenible a través de la apropiación del conocimiento y prácticas innovadoras con responsabilidad social. Se encuentra ubicada en el corazón del Valle del Cauca, en el municipio de Tuluá. Su planta globalizada está conformada por 261 personas, representados por 128 funcionarios, 62 docentes tiempo completo y 71 docentes tiempo completo ocasional.

La población de este estudio fueron los funcionarios de las oficinas administrativas y los docentes tiempo completo y ocasionales de las siguientes facultades: ciencias jurídicas y humanísticas, salud, ingenierías, educación, administrativas, económicas y contables, como la oficina de educación a distancia y las vicerrectorías (académicas, de investigación, y bienestar universitario) que laboran en el alma mater.

La metodología de selección de la muestra fue un muestreo probabilístico. Cada persona de la población (261 servidores públicos) tenían la oportunidad de ser parte de la investigación, contando finalmente con una muestra de 112 personas (49 funcionarios y 63 docentes), los cuales representan el 43% de la población participante que dio respuesta a la encuesta “Ruta de valor de la Felicidad”. Las características sociodemográficas de dicha muestra se reportan en la Tabla 1 y, 2, se relaciona además las dependencias y las facultades que participaron en dicho estudio.

Tabla 1. *Características sociodemográficas de los participantes*

Características	Categoría	Cantidad	%
Servidores Públicos	Funcionarios	49	44
	Docentes	63	56
Genero	Femenino	71	63
	Masculino	41	37
Generación	Generación Baby Boomer (1946 – 1964)	12	10
	Generación X (1965 – 1980)	50	45
	Generación Y (1981- 2001)	50	45
	Generación Z (2002 y Posterior)	0	0
Estado Civil	Soltero	34	30.4
	Casado	49	43.8
	Unión Libre	18	16.1
	Separado	10	8.9
	Viudo	1	0.9
	1	1	1.78
	2	22	19.6
	3	49	43.7

Estrato	4	26	23.2
	5	12	10.7
	6	1	0.9
Número de Personas a cargo	0	17	15
	1	46	41
	2	26	23
	3	13	12
	4	9	8
	5	1	1
Tipo de Vivienda	Propia	42	37.5
	Arriendo	38	33.9
	Familiar	32	28.6
Nivel de Educación	Doctorado	4	4
	Maestría	54	48
	Especialización	21	19
	Profesional	25	22
	Técnico / Tecnólogo	7	6
	Bachiller	1	1
	Más de 30 años	2	2

Tiempo que labora en la Uceva	De 26 a 30 años	12	11
	De 21 a 25 años	5	4
	De 16 a 20 años	8	7
	De 11 a 15 años	20	18
	De 6 a 10 años	16	14
	De 1 a 5 años	44	39
	Menos de 1 año	5	4
Tiempo que desempeña el cargo actual	Más de 25 años	1	1
	De 21 a 25 años	2	2
	De 16 a 20 años	3	3
	De 11 a 15 años	20	18
	De 6 a 10 años	10	9
	De 1 a 5 años	68	61
	Menos de 1 año	8	7

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Dependencia y facultades, participantes

Dependencias	Cantidad	%	Facultades	Cantidad	%
Dirección de Internacionalización	2	3	Facultad Ciencias de la Salud	7	6
Vicerrectoría Académica	6	11	Facultad Ciencia de la Educación	15	13

Vicerrectoría de Bienestar Universitario	5	9	Facultad de Ingeniería	20	18
Vicerrectoría de Investigación	5	9	Facultad Ciencias Jurídicas y Humanísticas	12	11
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	1	2	Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas (FACAEC)	5	4
Secretaría General	2	3			
Oficina de Control Interno	1	2			
Oficina de Gestión Humana	6	11			
Oficina de Planeación	4	8			
Oficina de Almacén y Suministros	1	2			
Oficina de Tesorería	3	3			
Oficina de Comunicaciones	4	8			
Oficina de Gestión Social	1	2			
Oficina de Admisiones y Registros Académicos	2	3			
Oficina de Educación Virtual	3	3			
Oficina de Servicios Generales	1	2			
Área de Gestión de Recursos Financieros	4	8			
Área de Gestión Documental y Archivo	1	2			

Biblioteca	1	2			
Total	53	47%		59	53%

Fuente: elaboración propia

3.6 Horizonte de Tiempo

Según el horizonte de tiempo, esta investigación es de tipo transversal. Esta se define como un tipo de investigación que obtiene el análisis de datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población, muestra o subconjunto predefinido (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, esto significa que la medición de las variables intervinientes en las hipótesis se realizó al mismo tiempo.

3.7 Proceso de análisis de datos

Las relaciones formuladas en las hipótesis se evaluaron a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales, utilizando la técnica de los Mínimos Cuadrados Parciales, que en inglés se denomina Partial Least Squares (PLS). Esta técnica tiene la bondad de que permite evaluar la validez convergente y discriminante de las escalas utilizadas, como también establecer las relaciones entre las variables (Hair et al., 2014). Ahora bien, este modelo es el apropiado cuando se evalúan hipótesis entre variables de naturaleza multidimensional. La aplicación de la técnica PLS se realizó en el software *Smartpls* 4.0.

CAPITULO 4: RESULTADOS

A continuación, en la Tabla 3 se exhiben los resultados descriptivos alcanzados en el estudio. Por consiguiente, se presenta específicamente la media, la desviación estándar y las correlaciones entre las variables de estudio: recursos laborales (factores de protección), demandas laborales (factores de riesgo) y felicidad organizacional (constructo de segundo orden compuesto por: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo).

Tabla 3. *Resultados descriptivos*

Constructo	Media	Desviación Estándar	1	2	3	4
Recursos (Factores protectores)	5,94	0,75				
Demandas (Factores de riesgo)	5,07	1,18	-0,13			
Compromiso individual	6,31	0,74	0,64*	-0,13		
Satisfacción laboral	6,04	0,88	0,81*	-0,20	0,69*	
Compromiso organizacional	6,30	0,90	0,55*	-0,04	0,65*	0,61*

Nota: como el constructo felicidad es de segundo orden, las correlaciones se presentan de acuerdo con las variables que componen esta variable.

*Correlaciones significativas al 99%.

4.1 Evaluación del modelo de medición

La literatura sobre PLS-SEM parte de la evaluación del modelo de medición a través de los datos obtenidos en las encuestas (Hair et al., 2017), como se mencionó en la metodología del estudio. En específico, en esta fase, se evalúa la validez convergente y discriminante de las operacionalizaciones o mediciones utilizadas (Hair et al., 2014). Para el caso de este estudio, el modelo contiene: recursos laborales (factores protectores), demandas laborales (factores de riesgo), compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Respecto a la validez convergente, la literatura sobre PLS-SEM advierte el uso de los siguientes indicadores para su evaluación (Hair et al., 2014): (1) a nivel de ítems: cargas estandarizadas; y (2) a nivel de constructos o grupos de indicadores: Alpha de Cronbach (α),

Fiabilidad Compuesta (CR por su denominación en inglés: Composite Reliability) y Varianza Extraída Media (AVE por su denominación en inglés: Average Variance Extracted). Por lo tanto, para alcanzar validez convergente, las cargas estandarizadas deben superar el umbral de 0,6, el α y la CR deben superar el umbral de 0,7, y, por último, el AVE debe superar el umbral de 0,5 (Hair et al., 2017). Como se puede ver en la Tabla 4, los datos obtenidos de las encuestas administradas indican que las mediciones utilizadas en este estudio alcanzaron dicha validez.

Tabla 4. *Resultados para indicadores de validez convergente*

Constructo	Ítem	Carga Estandarizada	Alpha de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media
Recursos Laborales (Factores Protectores)	RL1	0,77	0,89	0,91	0,61
	RL2	0,69			
	RL3	0,83			
	RL4	0,78			
	RL5	0,86			
	RL6	0,71			
	RL7	0,79			
Demandas laborales	DL1	0,63	0,82	0,95	0,73
	DL2	0,95			

(Factores de riesgo)	DL3	0,95			
Compromiso individual	CI1	0,69	0,87	0,88	0,61
	CI2	0,73			
	CI3	0,71			
	CI4	0,81			
	CI5	0,86			
	CI6	0,85			
Compromiso Organizacional	CO1	0,72	0,80	0,82	0,56
	CO2	0,86			
	CO3	0,81			
	CO4	0,90			
	CO5	0,76			
	CO6	0,87			
Satisfacción Laboral	SL1	0,81	0,90	0,92	0,68
	SL2	0,71			
	SL3	0,75			

	SL4	0,66			
	SL5	0,81			

Nota: Se sustrajeron, respectivamente, tanto del modelo de medición de recursos como del de demandas laborales, 3 ítems, pues no alcanzaron el umbral recomendado por la literatura en PLS-SEM (Hair et al., 2014). Luego de su sustracción, se realizó nuevamente la evaluación del modelo de medición.

Fuente: Ringle et al. (2022).

En referencia a la validez discriminante, este indicador se evaluó mediante el indicador Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT), el cual es recomendado por la literatura sobre PLS-SEM para este propósito (Henseler et al., 2016). El HTMT es un indicador que se valora entre parejas de variables y debe ser menor a 0,9 (Hair et al., 2017). En la Tabla 5 puede observarse que el HTMT para las parejas de los constructos intervinientes en las hipótesis de investigación no superó el umbral indicado. Esto implica que los constructos de medición, teóricamente, son heterogéneos. Así pues, se halló en este estudio que las operacionalizaciones utilizadas gozan tanto de validez convergente como discriminante, lo que es un requisito necesario para desarrollar la evaluación de las hipótesis de investigación, la cual se realiza en el apartado siguiente.

Tabla 5. Validez discriminante con el indicador HTMT

Constructo	1	2	3	4
Recursos (Factores protectores)				
Demandas (Factores de riesgo)	0,26			

Compromiso individual	0,74	0,28		
Satisfacción laboral	0,61	0,17	0,74	
Compromiso organizacional	0,89	0,35	0,85	0,73

Fuente: Ringle et al. (2022).

Por último, como la felicidad en esta tesis está constituida por las variables: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional, se requiere de su evaluación como modelo de medición. Para proceder con este análisis, la felicidad se definió en este estudio como un modelo teórico de carácter reflectivo-reflectivo de segundo orden, pues este constructo es una proyección de las tres variables mencionadas. La literatura en PLS-SEM recomienda la ejecución del denominado “proceso de repetición de indicadores” para evaluar este tipo de modelos de medición, en el que los ítems de los constructos de orden inferior se asignan como variables observables del constructo de orden superior (Hair et al., 2014). Los resultados de las cargas de los constructos de orden inferior superaron el umbral de 0,7, lo que significa que conforman de forma adecuada el constructo felicidad.

Tabla 6. *Evaluación del constructo reflectivo-reflectivo de la felicidad*

Constructo de orden superior	Constructos de orden inferior	Carga Estándarizada
Felicidad	Compromiso individual	0,90
	Satisfacción laboral	0,87
	Compromiso organizacional	0,88

Fuente: Ringle et al. (2022).

4.2 Evaluación del modelo estructural

Según la literatura sobre PLS-SEM (Hair et al., 2014), después de la evaluación del modelo de medición, se procede con la evaluación del modelo estructural, el cual tiene que ver con la valoración de las hipótesis de investigación formuladas. Primeramente, se halló que los recursos, factores protectores, influyen de forma positiva y significativa en la felicidad ($\beta= 0,72$; $T\text{-value}= 9,36$), lo que soporta la hipótesis 1. En segundo lugar, se encontró que las demandas, factores de riesgo, influyen de forma negativa en la felicidad, pero no de forma significativa ($\beta= -0,088$; $T\text{-value}= 1,39$), lo que soporta el signo de la relación, pero no su significancia.

Tabla 7. Evaluación de las hipótesis

Relaciones evaluadas			
Variables intervinientes	Path Coeficcient	<i>T-Value</i>	Resultado
Recursos (factores protectores) → Felicidad	0,72	9,36*	Se soporta Hipótesis 1
Demandas (factores de riesgo) → Felicidad	-0,088	1,39	Se soporta signo de la relación, pero no significancia
Felicidad R²: 0,52			

*Significancia del 99% para valores t que superan el umbral de 2,5.

Fuente: Ringle et al. (2022).

Finalmente, el poder predictivo de los resultados obtenidos en la muestra estudiada fue calculado, a través del indicador R^2 , como lo recomienda Hair et al. (2014). Este indicador, cuando supera el umbral de 0,1 en las variables dependientes, establece que los resultados poseen poder predictivo. Esto se produjo para el constructo felicidad (R^2 : 0,527), lo que advierte la capacidad de predicción que tienen las demandas y los recursos sobre dicha variable (ver Tabla 7).

CAPITULO 5: DISCUSION

El propósito de este estudio fue evaluar los factores psicosociales originados por los recursos y las demandas laborales que influyen en la felicidad organizacional de los funcionarios y docentes de la Unidad Central del Valle del Cauca. Este objetivo se abordó desde la perspectiva de la teoría de demandas y recursos laborales (DRL), lo que permitió confirmar las dos hipótesis formuladas en esta investigación.

5.1 Implicaciones empíricas del estudio

Con relación a la Hipótesis 1, se encontró que los recursos, considerados factores protectores, tienen un efecto positivo y significativo en la felicidad organizacional. Esto implica que cuando los trabajadores tienen acceso a recursos laborales adecuados y se encuentran expuestos a factores protectores, experimentan un mayor compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Como resultado, se genera felicidad a nivel organizacional (Jackson y Rothmann, 2005; Bakker y Demerouti, 2017, 2013; Carrasco y Díaz, 2018; Alegre y Salas, 2018; Rivera, 2019; Sánchez et al., 2019; Bruk–Lee y Thompson, 2021).

En cuanto a la hipótesis 2, se observó que las demandas, consideradas factores de riesgo, ejercen una influencia negativa en la felicidad organizacional, aunque no de manera significativa. Por lo tanto, se confirma la dirección de la relación, pero no se logra alcanzar la significancia estadística. Es plausible que el trabajador, mediante sus recursos personales, como habilidades de afrontamiento o adaptación individual, atenúe los efectos perjudiciales de las demandas laborales (Bakker y Demerouti, 2013). Este fenómeno es particularmente evidente en un contexto como el de la Institución estudiada, donde la gestión de recursos humanos implementa programas constantes para fortalecer los recursos individuales (Bekker y Demerouti, 2017, 2013; Rivas, 2015; Jackson y Rothmann, 2005).

5.2 Implicaciones prácticas

Los resultados indican que, a medida que las condiciones laborales proporcionen a los trabajadores los recursos pertinentes según su entorno y tarea, estos recursos serán asumidos por los empleados como estrategias para mitigar los riesgos psicosociales. En la Institución estudiada, prevalecen los factores protectores, lo que se traduce en empleados comprometidos, satisfechos y apasionados por su trabajo (Alegre y Salas, 2018). En consecuencia, se resalta la eficacia del plan estratégico de talento humano de la Unidad Central del Valle del Cauca, a través de la “Ruta de Creación de la Felicidad”, cuyo lema es "La felicidad nos hace productivos". Por medio de esta ruta, se implementan prácticas de gestión humana, como jornadas de seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional, programas de bienestar social laboral, resaltando el plan de hábitos, estilos de vida y entorno saludable (PHEVES), conciliación vida laboral – familia, trabajo remoto y desarrollo de competencias, que generan recursos que aumentan la felicidad organizacional.

5.3 Limitaciones y futuras investigaciones

El presente estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, los resultados son específicos al caso de la Institución Estudiada, perteneciente al sector educativo, por lo que su extrapolación a otros sectores o instituciones debe realizarse con precaución. Por lo tanto, el modelo teórico identificado en esta investigación debería evaluarse en otros sectores y contextos organizacionales. En segundo lugar, las variables intervinientes en este estudio se midieron de manera transversal, lo que advierte que no es posible inferir causalidad de los resultados. En este sentido, futuras investigaciones deberían llevarse a cabo mediante un enfoque longitudinal, lo que permitiría establecer inferencias causales a partir de las relaciones entre factores protectores-recursos, factores de riesgo-demandas y felicidad organizacional.

Finalmente, es importante investigar si el incremento de la felicidad de los empleados contribuye a mejorar el desempeño de la organización, con el fin de demostrar que las iniciativas implementadas generan un resultado mutuamente beneficioso entre el empleado y la organización.

Referencias

- Alegre, J. y Salas-Vallina. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27 (3), 460-480. Disponible en <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Andrews, F. y Withey, S. (1976). *Social Indicators of Well – Being: Americans Perceptions of Life Quality*. Nueva York: Plenum Press
- Arias, W., Masías, A. y Justo, O. (2014). Happiness burnout and coping styles in a private company. *Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 22 (1), 75-88. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/274>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). El modelo de demandas-recursos del trabajo. *Revista de Psicología Gerencial*, 22, 309-328. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1108/0268394071033115>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). The theory of work demands and resources. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, (3), 107-115. Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/262879554>.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Theory of labor demands and resources: Taking stock and looking to the future. *Journal of occupational health psychology*, 22, (3), 273-285. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). Human resources strategies, complementarities, and firm performance. *SUNY Buffalo: Unpublished manuscript*.

- Brak-Lee, V. y Thompson, A. (2021). Employee happiness: Why we should care. *The International Society for Quality of Life Studies and Springer Nature BV*, 16, 1419-1437. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807-z>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T. y Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47 (3), 266-308. Disponible en <http://doi.org/10.1177%2F0021886310395514>
- Castañeda, L., Guerra, S., Malagón G. y Ustariz, L. (2017). Guía metodológica para implementar un programa de felicidad organizacional. *Universidad Sergio Arboleda*, (tesis) 1-54. Disponible en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1004/Guia%20metodol%C3%B3gica%20para%20implementar%20un%20programa%20de%20felicidad%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellano, M. I; Caridad, M.; Moreno, Z. y Ziritt, G. (2019). Felicidad organizacional como estrategia para la resolución de conflictos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, vol.35 (89-2), 911-939. Disponible en <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opción/article/view/27513>
- Castro, A. y Lupano, L. (2010). Psicología positiva: Análisis de su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4 (1), 43-56. Disponible en <http://www.scielo.edu.uy/pdef/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Cifuentes, A. y Cifuentes, O. A. (2016). Resolución 2646 de 2008. En Gutiérrez, A. (coord.), *Normas legales en seguridad y salud en el trabajo*, (pp. 418- 425). Ediciones de la U.

- Constantin, T. (2017). Organizational diagnosis and analysis of psychosocial risk factors: A changing paradigm. *Psihologia Resurselor Umane*, 15 (1), 3-10. Disponible en <http://dx.doi.org/10.24837/pru.2017.1.1>
- Cruz, L. y Rosales, J. (2020). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia Covid – 19: Una revisión rápida. *Revista de la facultad de medicina humana*, 22 (4). Disponible en <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>
- Demerouti, E. (2015). Estrategias utilizadas por los individuos para prevenir el agotamiento. *Revista Europea de Investigación Clínica*, 45, 1106-1112. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1111/eci.12494>
- Díaz, F. J., y Carrasco, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63, (4), 5-6. Disponible en <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
- Divekar, S., y Kulkarni, S. (2022). Felicidad en el lugar de trabajo. *Revista de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales*, 10, (4), 70-75. Disponible en www.questjournals.org
- Dutschk, G. (2013) Organizational happiness factors. An exploratory study of Portuguese reality. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43. Disponible en <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>.
- Fernández, I. (2015) Modelo de la felicidad organizacional. Capítulo 4. Disponible en https://ignaciofernandez.cl/wp-content/uploads/Fernandez-2015_Cap-4_Modelo-Felicidad-Org.pdf
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z. y Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross – cultural validation of happiness at work scale. *Plos One*, 17, (1), e0261617. Disponible en <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>

- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W. y Wyss, T. (2012). The good character at work: An initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85 (8), 895-904. Disponible en: <http://doi.org/10.1007/s00420-012-0736-x>
- Gil – Monte, P. R. (2012). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29, (2), 237 – 241. Disponible en https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012yscript=sci_abstract
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2020). Employees physical exercise, resources, engagement and performance: A cross-sectional study from HERO model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36 (1), 39 – 47. Disponible en <https://doi.org/10.5093/jwop2020>
- Guillermo, D. (2023). Relación productividad y felicidad. Un análisis empírico. *Revista Academica ECO*, 27, 25 – 36. Disponible en <https://www.researchgate.net/publications/367179592>
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hernández, A., Ravina, R., Hernández, J. (2020). University social responsibility in the organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (2). Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3815332>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.

- Jackson, L. y Rothmann, S. (2005). Work – related well – being of educators in a district of the north west province. *Perspective in Education*, 23, (3), 107-122. Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/234661047>.
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., y Gómez, M. (2020). Happiness associated with the welfare of the workforce: categorization of variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol.25 (90), 456-476. Disponible en <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>
- Mahmoudi, M., Azar, M., y Bahrami, R. (2018). The impact of organizational happiness on the working. Life quality; a case study among Isfahan University's staff. *Revista internacional de Estudios Avanzados en Humanidades y Ciencias Sociales (IJASHSS)*, vol.8 (3), 255-265. Disponible en: http://www.ijashss.com/article_84372_876506df27fa422e70f66b7c2f2cf6fc.pdf
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: Medición entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos Sentidos Comunes*, vol. 17 (33), 215- 250. Disponible en <http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- May, T., & Perry, B. (2022). *Social research: Issues, methods and process*. McGraw-Hill Education (UK).
- Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Manual de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Disponible en <http://www.fondoderiesgoslaborales.gov.co>
- Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. (2015). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. *Guía Técnica General*, 2-38. Disponible en <https://www.fondoderiesgoslaborales.gov.co>

- Moccia, S. (2016) Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo. Revista del Consejo General de Psicología en España*, 37 (2), 143-151. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Moyano, E. y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Universum*. 22 (2), 185 – 200. Disponible en <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., Y Hofmann, D. A. (2011). Seguridad en trabajo: Una investigación metanalítica del vínculo entre las demandas laborales, los recursos laborales, el agotamiento, el compromiso y los resultados de seguridad. *Revista de Psicología Aplicada*, 96, 71-94. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1037/a0021484>
- Niebuhr, F., Borlé, P., Böner – Zobel, F., Voelter – Mahlkecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 19 (3), 1122. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Oerlemans, W. y Bakker, A. B. (2013). Capturando el momento en el lugar del trabajo: Dos métodos para estudiar el bienestar subjetivo momentáneo. En AB Bakker (Ed.), *Avances en psicología organizacional positiva*, (pp. 329- 346). Bingley, Reino Unido: Esmeralda. Disponible en [http://dx.doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001017](http://dx.doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001017)
- Ortiz, A. (2021). Psychosocial factors that affect employees in organizations. *Revista Daena International Journal of Good Conscience*, A4.16 (3), 1-23. Disponible en [https://spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](https://spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)

- Park, N., Peterson, C. y Sun, J.K. (2013). La psicología positive: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31 (1), 11- 19. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082013000100002>
- Ramírez, C., Álvarez, J., García J. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Revista de Administracao de Empresas*, 59 (5), 327 – 340. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Resolución 2404. (2019). Ministerio de Trabajo República de Colombia. Disponible en <https://www.minitrabajo.gov.co>
- Resolución 2646. (2008). Ministerio de la Protección Social República de Colombia. Disponible en <https://www.apccolombia.gov.co>
- Resolución 2764. (2022). Ministerio de Trabajo República de Colombia. Disponible en <https://www.minitrabajo.gov.co>
- Richter, N. F., Cepeda, G., Roldán, J. L., & Ringle, C. M. (2015). European management research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Management Journal*, 33(1), 1-3.
- Ringle, Christian M., Wende, Sven, & Becker, Jan-Michael. (2022). *SmartPLS 4. Oststeinbek: SmartPLS*. <https://www.smartpls.com>
- Rivas, L. (2015). Economía de la felicidad. *Sectores de la Nueva Economía 20+20*. Disponible en <http://a.eoi.es/ecofelicidad>
- Rivera, D. (2019). Theoretical-conceptual analysis of psychosocial risk. *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7, (2), 68-72. Disponible en <https://doi.org/10.15649/2346030x.545>

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it explorations on the meaning of psychological well – being. *Journal of personality and social psychology*. 57 (6) 1069 – 1081. Disponible en <https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37 (3), 177- 184. Disponible en <http://www.psycnet.apa.org/record/2016-57110-004>
- Sánchez, J. F., Sánchez, R. y Días, J. S. (2019). Happiness management. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, .9 (18), 259-271. Disponible en <https://doi.org/10.17163/ret.n15.2018.05E1>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*. 13 (4), 333-335. Disponible en <http://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Stankeviciūtė, Z., Staniskiene, E., Ramanauskaite, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotized production line operators in for nature industry in Lithuania. *Sustainability*, 13 (3), 1563. Disponible en <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Taris, T. W. (2006). ¿Existe una relación entre el agotamiento y el objetivo? ¿actuación? Una revisión crítica de 16 estudios. *Trabajo y Estrés*, 20, 316-334. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Toscano, F., Zapala, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work during the COVID – 19 pandemic: The role of concern about the virus

in a moderated double mediation. *Sustentabilidad*, 12 (23), 9804. Disponible en <https://doi.org/10.3390/sul12239804>

Van Zyl, J. (2022). Measuring and calculating the cost effect of the lack of employee psychological health and safety, engagement, toxic culture in organizations, applying integrated value thinking and sustainability. *SSRN*. Disponible en <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.404962>

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Escuela Nacional de Salud Pública*,

Yang, J., Hung H (2016). Happy workers value effort, sad workers value rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (11), 1-34. Disponible: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128458>

ANEXOS

Anexo 1

Preguntas utilizadas de la escala de demandas y recursos laborales por León Jackson y Sebastián Rothmann (2005).

Preguntas que mide demandas laborales (6 items):

1. ¿Trabaja bajo presión en el tiempo?: Alta presión laboral.
2. ¿Hay que estar atento a muchas cosas al mismo tiempo?: Demandas cuantitativas.
3. ¿Tienes demasiado trabajo que hacer?: Demandas cuantitativas.
4. ¿Tiene que recordar muchas cosas en su trabajo?: Demandas mentales.
5. ¿Se enfrenta en su trabajo a cosas que le afectan personalmente?: Demandas emocionales.
6. ¿Tu trabajo te pone en situaciones perturbadoras?: Demandas emocionales.

Preguntas que mide los recursos laborales (10 items):

1. ¿Recibe suficientemente información sobre el propósito de su trabajo?: Retroalimentación del desempeño.

2. ¿Su jefe directo le informa que tan bien lo está haciendo?: Retroalimentación del desempeño.
3. ¿Sabes exactamente de qué eres responsable y qué no?: Claridad de roles.
4. ¿Puedes participar en las decisiones sobre la naturaleza de trabajo?: Claridad de roles.
5. ¿Tiene libertad para realizar sus actividades laborales?: Autonomía.
6. ¿Puedes contar con tus compañeros, cuando te encuentres en dificultades?: Relaciones interpersonales y sociales.
7. ¿Te llevas bien con tus compañeros?: Relaciones interpersonales y sociales.
8. ¿Tu trabajo te da la oportunidad de ser promovido?: Oportunidad de carrera.
9. ¿Puedes vivir cómodamente con tu salario?: Salario.
10. ¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de progresar económicamente?: Salario.

Anexo 2

Preguntas utilizadas de la escala de medición corta de la felicidad en el trabajo por Salas – Vallina y Alegre – Vidal (2018).

Preguntas que miden compromiso individual o engagement (6 items):

1. ¿Cuándo me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar?
2. ¿Estoy orgullosos del trabajo que hago?
3. ¿El tiempo vuela cuando está trabajando?

4. ¿En su trabajo se siente rebosante de energía?.
5. ¿El trabajo que realiza, está lleno de significado y propósito?
6. ¿Su trabajo la inspira?

Preguntas que miden satisfacción laboral (5 items):

1. ¿Qué tan satisfecho está con la naturaleza del trabajo que realiza?
2. ¿Qué tan satisfecho está con su jefe directo?
3. ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones con compañeros o pares en su trabajo?
4. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que existe en la institución para el avance o promoción?
5. ¿Qué tan satisfecho con su situación actual?

Preguntas que miden el compromiso organizacional afectivo (6 items):

1. ¿Estarías muy feliz de pasar el resto de su vida laboral en esta organización?
2. ¿Disfrutas hablar de la institución con personas ajenas?
3. ¿Se siente apegado emocionalmente a esta organización?
4. ¿Se siente parte de la familia Uceva?
5. ¿Realmente siente que los problemas de la institución, son suyos?
6. ¿Siente un fuerte sentido de pertenencia a la institución?

