



Artículo de investigación:

Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos

Factors that include the well-being level in a company of pharmaceutical products

Pablo Fernando Monroy Ramírez ¹
Cesaire Chiatchoua ²

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los factores que intervienen en los niveles de bienestar psicológico en colaboradores de Productos Farmacéuticos de México, así como generar las diferentes propuestas de mejora en el bienestar psicológico dentro de la organización. Esta es una investigación de tipo correlacional, transversal y de campo, la población se compone de colaboradores del área de monitoreo de ensayos clínicos, se obtuvo una muestra de 130 colaboradores en donde se aplicó el *Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)* a 82 mujeres y 48 hombres. Con los resultados obtenidos se identificó que el factor que correlaciona estadísticamente con los resultados del cuestionario es el consumo de ansiolíticos y antidepresivos, así como los grupos diana que presentan niveles más bajos de bienestar y las propuestas de mejora sobre la organización. Finalmente, el OHQ se podrá utilizar como un indicador de mejora del bienestar psicológico dentro de las organizaciones.

Palabras clave

Bienestar psicológico, herramienta de medición, factores de riesgo psicológico.

Código de clasificación JEL: I12, I31

Abstract

This paper aims to complete an analysis of factors involved in the levels of psychological well-being in collaborators of Pharmaceutical Products of Mexico, as well as generating different proposals for psychological wellbeing improvement within the organization. This is a correlational, cross-sectional and field research, collaborators of clinical trial monitoring area compose the population, and a sample of 130 collaborators was obtained in which *Oxford Happiness Questionnaire* was applied to 82 women and 48 men. With the results obtained, consumption of anti-anxiety and anti-depressive drugs was identified as a factor that statistically correlate with the questionnaire results, the target groups with the lower well-being levels and the proposals for improvement on the organization were compiled. Finally, OHQ might be used as an improvement indicator of psychological well-being within organizations.

Keywords

Psychological well-being, measurement tool, psychological risk factors.

1 Universidad La Salle, México. Correo electrónico: pablo14mny@gmail.com

2 Universidad La Salle, México. Correo: cesaire.chiatchoua@lasalle.mx
Código ORCID: 0000-0001-8915-7562.

Introducción

El bienestar psicológico dentro de una organización de la salud ha sido un concepto de un interés reciente, como se observa en un estudio realizado por Khosrojerdi, Tagharrobi, Sooki & Sharifi (2018), este tiene como objetivo el identificar los factores predictivos en una población de enfermeras iraníes, en este estudio transversal se evaluaron 620 enfermeras del Hospital de Kashan, mediante el Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo de Minnesota y el Cuestionario de la Felicidad de Oxford. Mediante un análisis de regresión lineal se observó que los principales factores de felicidad eran la satisfacción con el trabajo, salario mensual, calidad de vida, edad y tiempo en el puesto, y estos factores generaban niveles de felicidad moderados.

De igual manera, existen estudios realizados en la población mexicana, como lo es el publicado por Simón (2016) en el que evalúa los niveles de satisfacción y felicidad mediante el índice de Felicidad de Pemberton y otras preguntas para evaluar el grado de satisfacción con su profesión y con la escuela de formación de posgrado. Se incluyeron 219 encuestas que, mediante estadística descriptiva, chi cuadrada y T de Student se encontraron altos índices de satisfacción y felicidad, siendo el factor más importante su profesión.

La medición de los niveles de bienestar no solo se ha evaluado en los profesionales de la salud, sino que también en grupos de formación universitaria, como en un estudio realizado en India (Kamthan et. al, 2019) en un grupo de 115 estudiantes de medicina en el que mediante el Cuestionario de la Felicidad de Oxford se evalúan sus niveles de felicidad. Se utilizó estadística descriptiva y chi cuadrada para el análisis de los datos, en los que se obtuvo que el 60.8% de los estudiantes de ese grupo habían tenido un nivel de bienestar psicológico normal o arriba del normal y que un 85.7% de los estudiantes felices no consumían ningún tipo de drogas y esta tenía una asociación significativamente estadística.

México se enfrenta a una situación en la que la calidad de vida de los ciudadanos es muy baja, tanto en la educación y la salud, como dentro del trabajo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018) publicó que el índice de satisfacción general con la vida de los mexicanos es de un 6.5 sobre una escala de 10, se contrasta este índice con el promedio de otros países, como Grecia, Portugal y Turquía con calificaciones de 5.5 o menos y en el otro extremo de la escala países, como Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suiza con calificaciones de 7.5. Aunado a esto el 43% de los mexicanos con un empleo formal padecen estrés laboral, sobrepasando la media de horas anuales laboradas. Todos estos factores impactan en el colaborador, sobre todo en su estado de salud física y mental, y a su vez también pone a la organización en una posición donde se afecta la productividad, siendo el ausentismo y el presentismo las consecuencias más frecuentes (López, 2019).

Esta situación ha dado como resultado que el Gobierno mexicano haya trabajado en la propuesta y aprobación de la *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*, norma que entró en vigor este 23 de octubre de 2019. Esta norma obliga a Productos Farmacéuticos de México a identificar los factores de riesgo psicosocial dentro de la organización con un adecuado clima laboral en donde existan beneficios para tener buena salud física, mental y emocional. Por lo tanto, el objetivo de este documento es analizar los factores que intervienen en los niveles de bienestar psicológico en colaboradores de Productos Farmacéuticos de México, mediante el uso del *Oxford Happiness Questionnaire*, con el fin de generar las diferentes propuestas de mejora en el bienestar psicológico dentro de la organización. Partimos del hecho de que el nivel de bienestar psicológico correlaciona estadísticamente con los factores estudiados; es decir, que el nivel de bienestar psicológico tiene relación directa con: sexo, edad, puesto, tiempo en el puesto, realización de actividades para el bienestar y consumo de ansiolíticos o antidepresivos.

Marco Teórico

Salud y bienestar psicológico

La Organización Mundial de la Salud define a la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (OMS, 2013).

Uno de los principales retos es definir con exactitud el concepto de bienestar psicológico, en primer lugar, existen dos perspectivas del bienestar en el trabajo desde una visión filosófica: la primera se refiere al punto de vista hedónico que se refiere al placer y la experiencia del afecto positivo y, la segunda, se alude al punto de vista eudaimónico que se enfoca en el crecimiento personal de la persona y la autorrealización (Peiró, Kozusznik, Rodríguez y Núria, 2019).

Por otra parte, los autores González, Montoya, Casullo y Bernabeu (2002) lo describen como un constructo relacionado con el grado en el que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos favorables y satisfactorios, y asociándolo con estados de humor positivos. Mientras que Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) se enfocaron en estudiar dos perspectivas del bienestar. Por una parte, el bienestar subjetivo que se refiere a la evaluación de la vida en términos de satisfacción y balance entre los afectos positivos y negativos y, por otro lado, definen el bienestar psicológico como aquel que implica percepción del compromiso con el desarrollo humano y los retos de la vida. De esta el autor se apega a la definición de bienestar psicológico generada por Keyes et al., ya que se relaciona asertivamente con el desarrollo del humano dentro del centro de trabajo.

Es de interés abordar este concepto en el trabajo, pues es prioritario conocer lo que los individuos sienten y piensan acerca de su bienestar, ya que esto es reflejo de lo que está sucediendo en la sociedad (Diener, Oishi y Lucas, 2003), a su vez, las organizaciones son un reflejo de lo que sucede en la sociedad. Esto se observa en la investigación hecha por Şahin y Çankır (2018) donde se estudió el bienestar psicológico y su relación con el desempeño en el trabajo, mediante una encuesta en línea con una muestra de 322 colaboradores del sector textil en Estambul, en la que se determinó mediante un análisis factorial confirmatorio que el bienestar psicológico se asocia con el buen desempeño laboral a través del compromiso laboral.

El bienestar psicológico ha sido un tema de gran interés dentro de las organizaciones de la salud, ya que se ha identificado que una organización que se preocupa por la salud de sus colaboradores lleva a tener una organización exitosa (Di Fabio, 2017). Esto se ha estudiado en diversas poblaciones y en diferentes tipos de organizaciones de la salud. Un claro ejemplo es un estudio realizado en Chile en el que se le aplicó la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario de Maslach a 121 profesionales de salud en diversos centros de salud; los resultados arrojaron que un 21% presenta un nivel de bienestar bajo y un 25.5% presenta síntomas de burnout (Veliz, Dörner, Soto y Arriagada, 2018). Por otra parte se realizó un estudio en 256 colaboradores de la salud nigerianos, incluyendo médicos y enfermeras, donde se les aplicó la prueba de identificación de consumo de alcohol (AUDIT) y el cuestionario de salud general de 12 ítems (GHQ-12) como herramienta de evaluación del bienestar psicológico; en este estudio se encontró que el 17.2% tenía alteraciones del nivel de bienestar psicológico (Obadeji, Oluwole, Dada, y Oshatimi, 2018). De esta manera ambos estudios destacan la necesidad de generar y fomentar acciones de autocuidado entre los profesionales de la salud.

A lo largo de las últimas décadas se han desarrollado diferentes escalas que ayudan a medir los niveles de bienestar psicológico, siendo el Oxford Happiness Questionnaire una de ellas, esta herramienta fue desarrollada por Hills y Argyle (2002). La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante un coeficiente de corrección siendo de 0.78 ($p < 0.001$) y su validez fue medida por expertos, quienes aprobaron el poder del cuestionario en medir el bienestar psicológico (Hadinezhad y Zaree, 2009).

Cabe señalar que diferentes estudios han utilizado este cuestionario como índice dentro de felicidad y como indicador del clima laboral, como en un estudio realizado en India en una escuela de medicina donde se aplicó el cuestionario a 115 estudiantes de medicina, y a través de un chi cuadrada estudiaron la asociación entre los niveles de felicidad y el consumo de drogas como el tabaco y el alcohol (Kamthan, et al., 2019). Por otra parte, hay estudios que muestran que el bienestar general funciona como un factor predictivo relacionado con la productividad y la retención; en este estudio se evaluaron a 11.775 colaboradores, a quienes se les hizo una evaluación de bienestar y al repetirla un año después, mediante una t pareada se observó asocia-

ción entre mejoras como la reducción de los costos de la salud, menor absentismo, disminución del presentismo y un incremento en la intención de permanecer en la organización (Sears, Shi, Coberley y Pope, 2013).

Trabajo, salud y bienestar en México

En 1984 la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud realizaron un informe mixto sobre los factores psicosociales que se presentaban con mayor frecuencia en los centros de trabajo, a partir de este informe, diversos países de Europa, Asia y Oceanía iniciaron con la creación de normas referentes a este tema. México se alinea con esta norma hasta el año 2016, estableciendo el proyecto de norma que incorpora el cuidado de estos factores dentro de los centros laborales (Maldonado, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo supone pérdidas de entre el 0.5 y el 3.5% del Producto Interno Bruto de cada país consecuencia de estrés laboral. México destaca como uno de los países en Latinoamérica donde los colaboradores tienen poco tiempo para realizar actividades personales, afectando el balance vida y trabajo. Se estima que el 75% de los colaboradores mexicanos padecen de estrés laboral, de países como China con un 73% y Estados Unidos de América con un 59% (Linkerh, 2019).

A partir del 23 de octubre del 2019 entra en vigor la *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención* la cual obliga a todas las organizaciones, independientemente de su giro laboral, a determinar los factores de riesgo psicosocial en sus colaboradores, para luego implementar medidas que garanticen su salud y bienestar. La norma define a los factores de riesgo psicosocial, como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado (Secretaría de Gobernación, sección 4.7, 2018).

El objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial es generar un entorno organizacional favorable donde se promueva el sentido de pertenencia de los colaboradores a la empresa y se fomente la participación proactiva y comunicación entre colaboradores.

Dentro de las obligaciones que tiene el patrón con sus colaboradores se enfrenta a que debe informar a los colaboradores sobre las políticas de prevención de riesgos psicosociales y los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en conjunto con la evaluación del entorno organizacional (NOM-035-STPS-2018, 2018).

Además del cumplir con las leyes del país, se ha encontrado que ejecutar acciones sobre el bienestar trae beneficios dentro las condiciones económicas de las organizaciones. En la Universidad de Nuevo México se hizo un metaanálisis a una muestra de 32 publicaciones en las cuales se realizaba alguna intervención en el bienestar y se comparaba con un grupo sin intervención. En este se concluye que por cada dólar invertido en programas de bienestar se disminuyen 3.27 dólares el gasto en programas de salud y, 2.73 dólares de los gastos consecuencia del ausentismo laboral (Baicker, Cutler y Song, 2010).

Factores estudiados en el entorno laboral

Existen múltiples variables que se presentan dentro de los centros de trabajo, ya que son dependientes de la población de cada organización; como ejemplo se muestra un estudio realizado en Irán con la inclusión de 124 trabajadores de la salud en la unidad de cuidados intensivos, a quienes se les aplicó un cuestionario demográfico y al mismo tiempo el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota. Para el análisis de datos se utilizó estadística descriptiva y el estudio de “t”, los resultados arrojaron que los niveles de satisfacción eran superiores dentro del sexo femenino y en aquellos que contaban con posiciones más altas y mayor tiempo en el puesto. De esta manera los directivos hospitalarios y gerentes pudieron tener mayor conocimiento sobre los niveles de satisfacción en los trabajadores de la salud y los factores que influyen en estos (Mousazadeh, Yektatalab, Momennasab y Parvizy, 2018).

Mientras tanto, en Latinoamérica tenemos un trabajo completado dentro de la Universidad Nacional de Costa Rica, en el que de manera similar se evalúa en 655 funcionarios administrativos la correlación entre el bienestar psicológico y el cuestionario de salud general de Goldberg. Aquí mediante una correlación de Pearson t de student se determina que existe una similitud significativa entre bienestar psicológico y los factores: autoaceptación, propósito en la vida y crecimiento personal (Ureña, Barrantes y Solís, 2014).

Por último, el estudio realizado por Agarwal y Sharma (2011) en el que analizaron los factores en el lugar del trabajo y su impacto en el bienestar psicológico y los niveles de satisfacción laboral, se tomó una muestra de 200 colaboradores profesionales de la salud de hospitales dedicados a la enseñanza y los que no participan en actividades de enseñanza. Se evaluaron los siguientes factores: salario, años de servicio, promoción, edad, descentralización, coordinación, autonomía en el trabajo, participación, apoyo profesional, percepción de apoyo organizacional; posteriormente, se les aplicó el cuestionario WEMWBS como instrumento de medición del bienestar psicológico y la Escala de Tsui para medir la satisfacción laboral. Los datos se analizaron mediante una t de Student. Se concluyó que existe una correlación positiva entre los factores del trabajo y los niveles de bienestar psicológico, tanto en los colaboradores que trabajaban en hospitales dedicados a enseñanza y los que no se dedicaban a enseñanza.

Método

Diseño del estudio

Se realizó un estudio de tipo correlacional, transversal y de campo dirigido a colaboradores del área de monitoreo de estudios clínicos de la empresa Productos Farmacéuticos de México.

Población

Adultos mexicanos, viviendo en la Ciudad de México, entre 22 y 65 años que laboran en Productos Farmacéuticos de México en el área de monitoreo de ensayos clínicos.

Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

Muestra

Para el grupo de análisis se reclutó una muestra de 130 colaboradores de Productos Farmacéuticos de México, compuesta por 48 hombres y 82 mujeres, con una edad promedio de 27 años (desviación estándar = 4.68) como lo podemos observar en la figuras 5 y 6.

Criterios de inclusión

- Ser colaborador actual de Productos Farmacéuticos de México.
- Pertenecer al área de monitoreo de ensayos clínicos.
- Aceptar la participación en el estudio.

Instrumento

Se utilizó el Oxford Happiness Questionnaire como herramienta de medición del bienestar psicológico, este mide, a través de una escala, cuánto los humanos disfrutan su vida cotidiana, a través de las siguientes variables: mentalidad positiva, alegría, satisfacción con la vida, autoestima, confianza e interés social. Cuenta con una confiabilidad de 0.91 coeficiente Alfa de Cronbach. Consta de 29 reactivos con respuestas tipo Likert de 6 puntos (1=Total desacuerdo, 2=Moderado desacuerdo, 3=Ligero desacuerdo, 4=Ligero acuerdo, 5=Moderadamente acuerdo, 6=Total acuerdo). El resultado final va de un rango de 1 a 6. Finalmente, la interpretación de los resultados es de la siguiente manera: de 1 a 2 *no feliz*, de 2.1-3 *algo feliz*, de 3.1-3.9 *neutral*, 4 *moderadamente feliz*, 4.1 a 5 *bastante feliz*, 5.1 a 5.9 *muy feliz* y 6 *demasiado feliz* (anexo 1).

El instrumento de medición se contestó de forma anónima, para así garantizar que las respuestas fueran veraces, únicamente se solicitó que respondieran las siguientes características demográficas: sexo, edad, puesto, tiempo en el puesto, si realizaban alguna actividad relacionada con su bienestar (ejercicio físico, terapia psicológica, meditación, yoga) y si actualmente consumían antidepresivos o ansiolíticos.

Hipótesis

El planteamiento de la hipótesis para la presente investigación es: el nivel de bienestar psicológico se correlaciona estadísticamente con los siguientes factores: sexo, edad, puesto, tiempo en el puesto, realización de actividades para el bienestar y consumo de ansiolíticos o antidepresivos.

Análisis estadístico

Para el análisis de los datos, se elaboró una base de datos dentro de Excel Microsoft Office Hogar y Estudiantes 2016 y el análisis estadístico se realizó mediante el paquete computacional GraphPad Prism 5.01 para Windows.

Se utilizó como prueba estadística el chi cuadrado para analizar las variables cualitativas (sexo, puesto, realización de actividades que mejoren el bienestar, consumo actual de ansiolíticos o antidepresivos y los niveles categóricos resultados del cuestionario). Para el análisis de las variables cuantitativas (edad, tiempo en el puesto y score numérico) se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Shapiro-Wilk para comprobar la normalidad de los datos. Un valor-p menor a 0.05 se considera estadísticamente significativo.

Resultados

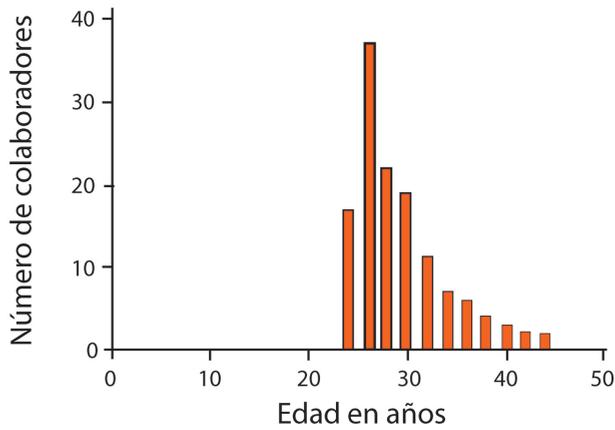
Se incluyó un total de 130 encuestas, con las que está formada la muestra del estudio, de las cuales se derivan los siguientes resultados:

Edad y sexo

Un total de 82 cuestionarios (63.08%) fueron contestados por mujeres y 48 cuestionarios (36.92%) por hombres, con una media de edad de 28.67 +/- 4.68 años, el valor mínimo fue de 23 años y el máximo de 44 años (figura 1).

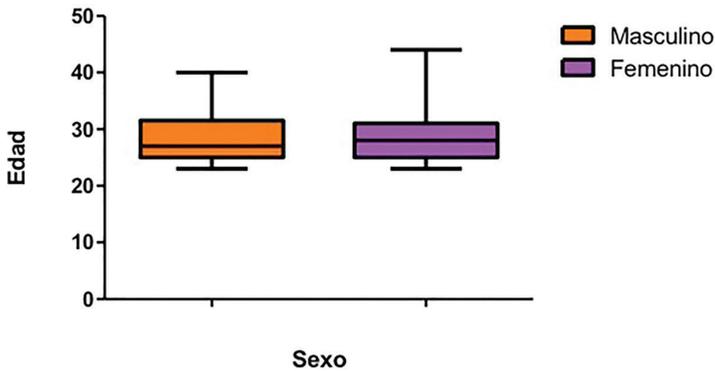
En la figura 2 se observan las diferencias que existen en la edad de acuerdo con el sexo de los colaboradores. Por una parte, los masculinos tienen una media de 28.38 años y dentro del grupo de sexo femenino una media de 28.84. En cuanto a los valores máximos y mínimos se tiene que dentro del grupo masculino existe un máximo de 40 años y un mínimo de 23 años, y a su vez en el grupo femenino un máximo de 44 años y un mínimo de 23 años.

Figura 1. Distribución de la edad dentro de la muestra



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

Figura 2. Distribución de la edad de los colaboradores según sexo

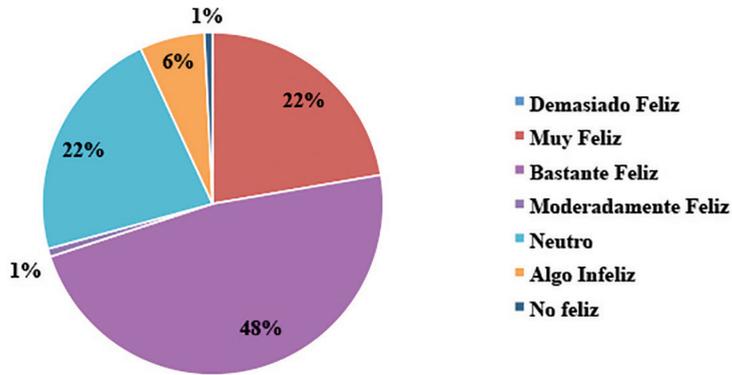


Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

Resultado del cuestionario - Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)

Al aplicar el OHQ a los 130 colaboradores de la organización se observó que el promedio del puntaje obtenido fue de 4.33 puntos con una desviación estándar de +/- 0.81, el 71% de la muestra obtuvo resultados entre 4 y 6 puntos que abarcan los grupos categóricos *Muy feliz*, *Bastante feliz* y *Moderadamente feliz* (figura 3).

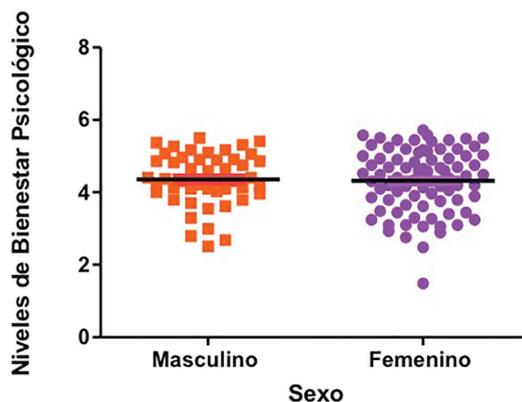
Figura 3. Distribución de acuerdo con las diferentes categorías del Oxford Happiness Questionnaire



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

En cuanto a la distribución de los niveles de felicidad de acuerdo con el sexo se observa que la media de ambos grupos es cercana, encontrándose en 4.335 puntos en los masculinos y 4.425 en los femeninos. Por el contrario, existen diferencias entre los puntajes mínimos al mostrar que en el grupo femenino se encuentra el valor mínimo de 1.48 y en el grupo masculino de un valor de 2.51 puntos. Ahora bien, con respecto a los valores máximos se obtuvo un puntaje en el grupo femenino de 5.72 y en el masculino de 5.5 puntos (figura 4).

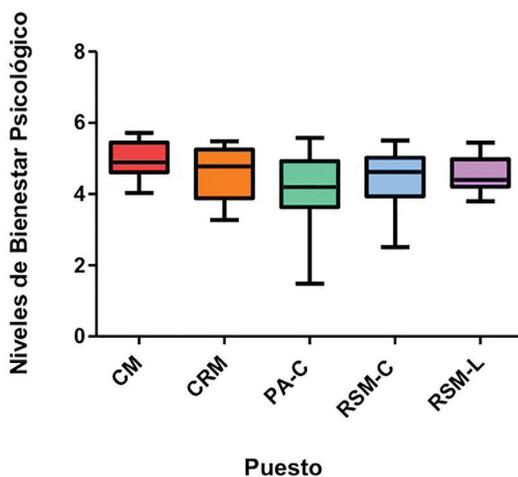
Figura 4. Distribución del puntaje del Oxford Happiness Questionnaire de acuerdo con el sexo



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

De la misma manera, existen variaciones en los puntajes del OHQ con respecto a los diferentes puestos dentro el área. Primeramente, destaca que el puesto de Gerente Clínico (CM) presenta el puntaje más alto de 5.72 entre todos los puestos y el puntaje mínimo de este puesto se encuentra en 4.03, siendo del total de los mínimos el más alto de acuerdo con la variable puesto y con una media de 5.00 (D.E. 0.54). Después en el puesto de Revisor de Reportes Clínicos (CRM) existe una media de 4.57 puntos (D.E. 0.79) con un puntaje máximo de 5.48 y un mínimo de 3.27. Asimismo, en el puesto de Asistente de Proyecto Central (PA-C) se observa que es el grupo que tiene mayor variación de puntaje, contando con un máximo de 5.58 y un mínimo de 1.48, siendo este el puntaje más bajo dentro de todos los puestos; en este rol se observa una media de 4.21 (D.E. 0.83). En cuanto a puesto de Monitor de Sitio Central (RSM-C) presenta un puntaje máximo de 5.50 y un mínimo de 2.51 con una media de 4.45 (D.E. 0.82). Finalmente, el puesto de Monitor de Sitio Local (RSM-L) presenta un puntaje máximo de 5.44 y un mínimo de 3.80 y una media de 4.52 (figura 5).

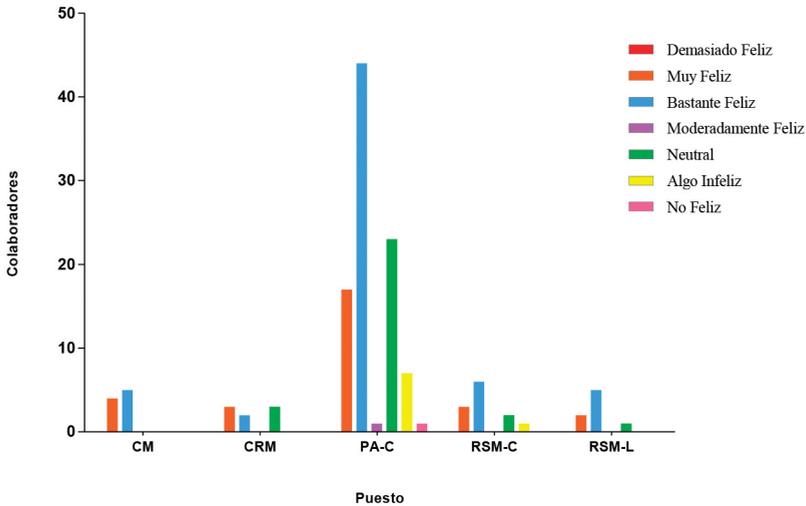
Figura 5. Diferencias de los niveles de bienestar psicológico de acuerdo con el puesto



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

En cuanto a la distribución categórica de los resultados del Oxford Happiness Questionnaire destaca que el puesto que cuenta en su totalidad con resultados arriba de la media de 4 puntos es el puesto de los CM. Por el contrario, el puesto que cuenta con categorías que denotan una puntuación menor a 4 es el grupo de los PA-C en el que se presentan 31 colaboradores dentro de las siguientes categorías *Neutral*, *Algo infelices* y *No felices*. En los puestos de CRM, RSM-C y RSM-L se observa una distribución categórica similar predominando la categoría *Muy feliz* y *Bastante feliz* (figura 6).

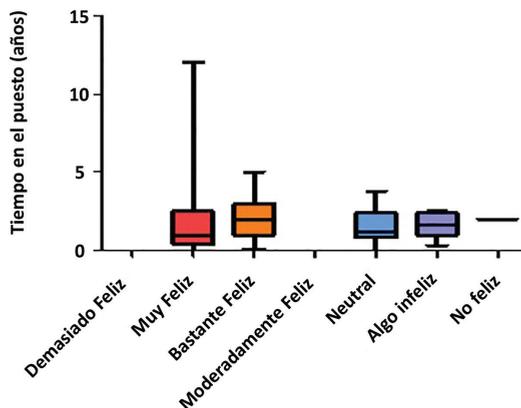
Figura 6. Distribución categorías de bienestar psicológico según puesto



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

En cuanto al tiempo en el puesto con relación a las categorías del OHQ existen variaciones en este. Se observa que los colaboradores con un resultado *No feliz* cuentan con una media de dos años, siendo la más elevada de las siete categorías; por otra parte, tenemos que la media más baja se encuentra en la categoría *Moderadamente feliz* con una media de 0.01 años. De esta manera tenemos que las variaciones entre todas las categorías se encuentran en un amplio rango de resultados (figura 7).

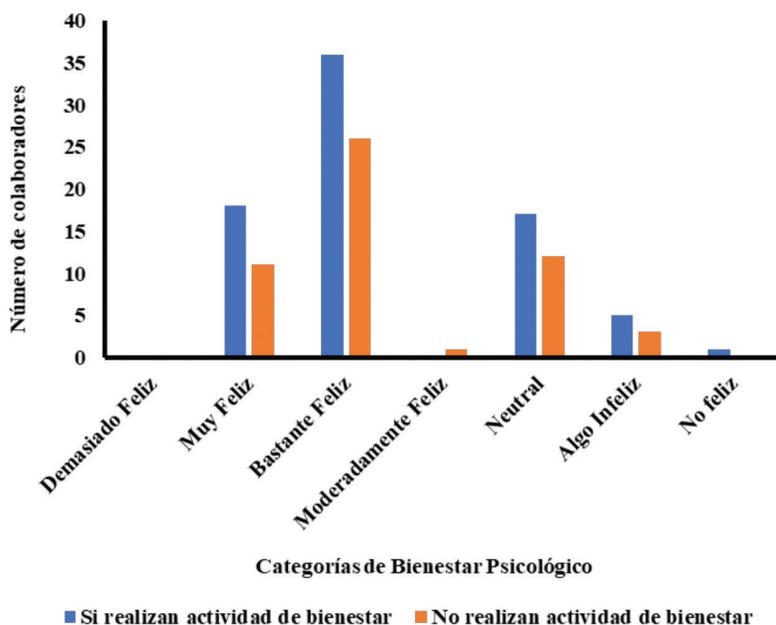
Figura 7. Distribución categorías de bienestar psicológico según tiempo en el puesto



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

De la misma forma, se observan los resultados obtenidos de la variable *Realización de actividades que mejoran el bienestar*, esta arroja que de los 130 colaboradores de la muestra 77 de ellos realizan actividades para mejorar su bienestar, distribuyéndose de la siguiente forma: 18 colaboradores en *Muy felices*, 36 en la categoría de *Bastante felices*, 17 colaboradores en *Neutral*, 5 de ellos dentro de *Algo infeliz* y uno dentro de la categoría *No feliz*.

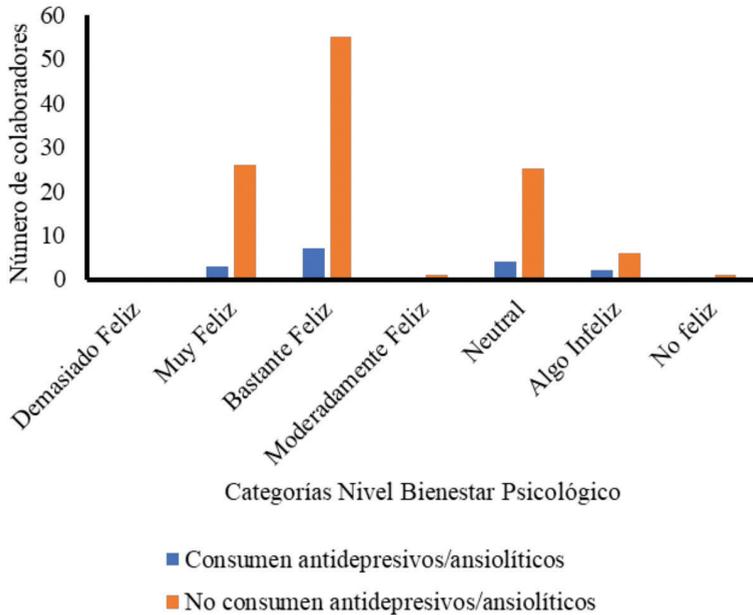
Figura 8. Distribución de colaboradores que realizan actividades para mejorar su bienestar de acuerdo con cada categoría del Oxford Happiness Questionnaire



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

Finalmente, los resultados sobre el último factor estudiado dentro de este caso se relacionan con el consumo de ansiolíticos o antidepresivos y su relación con las diferentes categorías del OHQ. Se observa que 20 de los 130 colaboradores consumen medicamentos, siendo el 12% de la muestra total. Estos se distribuyeron en las categorías del OHQ de la siguiente manera: 3 de ellos se encuentran en los *Muy feliz*, 7 de ellos en los *Bastante feliz*, 4 en *Neutral* y 2 en los *Algo infeliz* (figura 9).

Figura 9. Distribución de colaboradores que consumen ansiolíticos o antidepressivos de acuerdo con cada categoría del Oxford Happiness Questionnaire



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas, 2019.

Se muestra en la tabla 1 la distribución de los datos y los resultados de la correlación realizada a las variables cualitativas mediante la prueba de chi cuadrado, esta arroja que la variable *Consumo actual de ansiolíticos y antidepressivos* tiene un valor de chi cuadrado de 23.6 y un valor-p < 0.05, lo cual indica que existe asociación significativa entre el consumo de medicamentos con los niveles de bienestar psicológico. En cuanto a los resultados obtenidos en las variables *sexo*, *rol* y *realización de actividades para mejorar bienestar* encontramos un chi cuadrado con valor de 6.51, 11.2, y 3.31 con un valor-p > 0.05; mostrando la relación no estadísticamente significativa para estas variables.

Paralelamente en la tabla 2 se observan los resultados del análisis de correlación a las variables cuantitativas: Puntaje en el Oxford Happiness Questionnaire contra la edad en años y el tiempo en el rol. Esto se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que en test de normalidad completado mediante la prueba Shapiro-Wilk se concluye la no distribución normal de los datos. Los resultados muestran que la correlación es nula entre el puntaje del OHQ y las variables edad y tiempo en el puesto debido a que ambas presentan un valor-p > 0.05.

Tabla 1. Correlación entre los grupos de bienestar psicológico (felicidad) con respecto a variables cualitativas

Variables	Demasiado Feliz	Muy Feliz	Bastante Feliz	Moderadamente Feliz	Neutro	Algo Infeliz	No Feliz	X ²	GL	p-valor
Sexo										
Femenino	-	20	35	0	22	4	1	6.51	6	0.367
Masculino	-	9	27	1	7	4	0			
Rol										
CM	-	4	5	0	0	0	0	11.2	24	0.987
CRM	-	3	2	0	3	0	0			
PA-C	-	17	44	1	23	7	1			
RSM-C	-	3	6	0	2	1	0			
RSM-L	-	2	5	0	1	0	0			
Realizan actividades para su bienestar										
No	-	11	26	1	12	3	0	2.31	6	0.88
Ejercicio	-	18	36	0	17	5	1			
Yoga										
Meditación										
Terapia psicológica										
Consumo actual de antidepresivos/ansiolíticos										
No	-	26	55	1	25	2	1	23.6	6	0.0006*
Sí	-	3	7	0	4	6	0			

Fuente: Elaboración propia. * Valor significativo de p (<0.05).

Tabla 2. *Correlación entre los diferentes niveles de bienestar psicológico con respecto a variables cuantitativas*

Variabes	Test Shapiro-Wilk	Rho de Spearman	Valor p
Edad	0.882	0.170	0.532
Tiempo en el puesto	0.759	-0.009	0.910

Fuente: Elaboración propia.

Hallazgos y discusiones

Este documento sitúa al trabajo como una de las esferas esenciales del ser humano, ya que es una de las determinantes del número de años y de la calidad que establece cómo se va a vivir a través de ellos (Robert Wood Johnson Foundation, 2009). Actualmente existen investigaciones y trabajos limitados sobre la identificación de factores de riesgo para el bienestar psicosocial en las organizaciones mexicanas, ya que la legislación que obliga a cumplir con estas directrices entró en vigor el 23 de octubre del 2019.

El objetivo general de este estudio de caso fue el analizar los factores que inciden en los niveles de bienestar psicológico dentro del área de monitoreo de ensayos clínicos. Esto se realizó a través de los objetivos secundarios: primero, el evaluar los niveles de bienestar psicológico, esto mediante la recolección de datos a través del OHQ, el segundo fue el identificar la correlación de los factores estudiados con los resultados del OHQ completado mediante las diferentes herramientas estadísticas y el determinar las características que se presentan en cada categoría del OHQ a través de la estadística descriptiva.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se muestra que la organización se encuentra al frente de una población de adultos jóvenes con una media en la edad de 28.67 años. En cuanto a los niveles de bienestar psicológico resulta que el 71% de los colaboradores se encuentra en un adecuado nivel, incluyendo las categorías: *Muy feliz*, *Bastante feliz* y *Moderadamente feliz*. Esto en comparación con el estudio realizado por Kamthan et al. (2019) en estudiantes de medicina, encuentran que en su población el 60.8% tiene adecuados niveles de bienestar psicológico, utilizando también el OHQ como instrumento de medición.

Por otra parte, existe un 29% que se encuentra por debajo de una media normal de 4 puntos en relación con el nivel de bienestar psicológico, lo cual segmenta la población diana, sobre la cual se sugieren iniciar acciones y planes de mejora para llevar a la población a un mayor nivel de bienestar psicológico. Existen otras poblaciones, como por ejemplo la de enfermeras en un hospital iraní, donde su muestra de estudio también presenta niveles bajos de bienestar psicológico, encontrándose una media en su población de 2.7 de una escala de 6 (Khosrojerdi, et al., 2018), que en comparación

con la media de Productos Farmacéuticos de México esta se encuentra en 4.33, siendo superior a la de este estudio.

En relación con la hipótesis planteada, se encuentra que esta se cumple parcialmente, ya que de todos los factores analizados solo se obtuvo una correlación estadística significativa con la variable *Consumo actual de ansiolíticos y antidepresivos*, excluyendo el resto de las variables. De manera similar se ha reportado una correlación positiva con consumo de drogas y niveles de bienestar psicológico en otros estudios (Kamthan et al., 2019). Este dato es importante para la organización, ya que refleja que el 12.30% de la población consume medicamentos para tratar la depresión y ansiedad, lo cual indica que esta parte de la muestra ha estado en tratamiento con un profesional de la salud mental, impactando de manera positiva en su salud mental y por lo tanto dentro de su esfera laboral.

En esta investigación se analizaron otros factores, se encuentra que el sexo, edad, tiempo en el puesto, y realización de actividades para el bienestar no obtuvieron una correlación estadísticamente significativa en la población de esta organización. Se propone la expansión del análisis a otros factores dentro de la organización, como los estudiados por Mosadeghrad y Ferdosi, 2013; en este estudio se demostró que en 814 colaboradores de un hospital existen factores predictivos de la satisfacción dentro del trabajo, como lo son: el salario, beneficios, promociones, recompensas, relaciones interpersonales y las condiciones laborales.

Al mismo tiempo se identifica el Oxford Happiness Questionnaire como una herramienta que ayuda a proporcionar un esquema general del estado de bienestar psicológico de la organización, y se sugiere aplicar este cuestionario en las áreas restantes de la empresa para poder comparar los niveles de bienestar psicológico entre estas y comparar la distribución de los datos.

Es de interés para el estudio coleccionar datos iniciales sobre el bienestar en la organización antes de realizar planes y acciones para influenciar en estos, de esta manera se podrá utilizar el valor del cuestionario como un indicador de mejora del bienestar. De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 se sugiere la aplicación de manera semestral del cuestionario para poder observar el comportamiento de este y al mismo tiempo evaluar el impacto de las acciones de mejora; se espera una disminución en la población diana identificada y así llevarlos a tener niveles normales de bienestar.

Inicialmente, se propone complementar al OHQ con la aplicación de la Guía de Referencia III dentro de la NOM-035-STPS-2018 (2018); que complementará el análisis e identificación de los factores de riesgo psicosocial que evalúa las condiciones ambientales dentro de la organización, la cantidad y ritmo de trabajo, el esfuerzo mental que exige el trabajo, las actividades y responsabilidades y las relaciones con los compañeros. La capacitación sobre esta norma es necesaria a corto plazo, sobre todo en los grupos de gerenciales y de recursos humanos para poder tener un amplio

entendimiento sobre ella y detectar áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en todos los colaboradores.

Otro de los cambios que se sugieren es el aumento del contacto y accesibilidad con áreas verdes cerca de la organización, ya que se ha observado una asociación positiva entre la inclusión de áreas verdes y el bienestar psicológico (Houlden, Weich, Porto de Albuquerque, Jarvis y Rees, 2018).

A causa de que existe un porcentaje considerable de colaboradores bajo tratamiento con ansiolíticos o antidepresivos se propone que un profesional de la salud mental haga una evaluación psicológica, con el objetivo de realizar un diagnóstico oportuno de alguna patología, como depresión o ansiedad, y de esta manera mejorar la calidad de vida en el trabajo, ya que una salud mental ocupacional es una ventaja competitiva para la organización (Patlán, 2017), de esta forma, a mediano plazo, impactar en el estado financiero de la organización.

Productos Farmacéuticos de México se beneficiará de la inclusión de programas de bienestar, siendo los dos principales: el método de entrega y el enfoque de intervención. El método de entrega se refiere a brindar a los colaboradores materiales físicos y digitales de autoayuda, consejería individual mediante una profesional de la salud mental, clases y seminarios de bienestar, como lo son el control del estrés, distribución del tiempo libre y finanzas sanas. Por otra parte, el enfoque de intervención se refiere a iniciar con campañas en las que activamente se invita al colaborador a participar. Ejemplos de estos son los programas de mejora de composición corporal, retos de acondicionamiento físico o programas para dejar de fumar.

Estas intervenciones han sido realizadas por empresas grandes en Estados Unidos de América, en las que se concluye que las inversiones en programas de bienestar disminuyen los costos en los servicios de salud de los colaboradores, y con ello la disminución del ausentismo (Baicker, Cutler y Song, 2010). De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio de caso, la correlación fue estadísticamente no significativa entre realización de actividades para mejorar el bienestar y los niveles de bienestar psicológico, motivo por el cual se sugiere una evaluación posterior de manera individual de cada actividad realizada. También la aplicación y control de los programas sugeridos, ya que son coordinados y aplicados dentro de la organización y están dirigidos específicamente a la mejora de las condiciones laborales.

En resumen, se plantean siete propuestas a Productos Farmacéuticos de México: primero, utilizar el puntaje del Oxford Happiness Questionnaire como un indicador de bienestar dentro de la organización y realizar la aplicación semestral del cuestionario en todas las áreas de la empresa para poder comparar los datos entre grupos. La segunda propuesta incluye la aplicación de la Guía de Referencia III dentro de la NOM-035 para complementar la identificación de los factores de riesgo. La tercera propuesta plantea hacer la asociación de los niveles de bienestar con los siguientes factores: salario, beneficios, promociones, recompensas, relaciones interpersonales

y las condiciones laborales. Una cuarta propuesta es la accesibilidad para estar en contacto con áreas verdes cerca de empresa.

La evaluación psicológica por medio de un profesional de la salud mental a todos los colaboradores es la quinta propuesta. La sexta propuesta es hacer capacitación continua desde los grupos gerenciales hasta el Departamento de Recursos Humanos sobre los cambios y necesidades regulatorias para el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018. Y como última propuesta, la aplicación formal de programas de bienestar basados en el método de entrega y el enfoque de intervención descritos previamente, acompañado de la evaluación de cada uno de los programas.

Conclusiones

Productos Farmacéuticos de México se encuentra ante la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018 emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la cual obliga identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial para promover un entorno laboral favorable en los centros de trabajo. Previo a este estudio la organización no contaba con la información y procedimientos necesarios para hacer cumplir esta norma.

Los resultados obtenidos cumplen con el objetivo principal del estudio que fue el análisis de los factores y cómo inciden en el nivel de bienestar psicológico; aquí se observa que el consumo de ansiolíticos o antidepresivos correlacionan positivamente con los niveles de bienestar psicológico, y al mismo tiempo los resultados arrojan que los factores: sexo, edad, rol, tiempo en el rol, y realización de actividades para mejorar el bienestar no presentan ninguna correlación significativa con los niveles de bienestar psicológico. Por otra parte, los objetivos secundarios fueron completados teniendo una evaluación de los niveles de bienestar psicológico de la muestra total mediante el OHQ, correlación de estos niveles con los factores asociados y, finalmente, la realización de propuestas para la mejora del nivel de bienestar y los posibles factores por identificar a corto plazo.

Al ser pioneros en realizar este análisis de factores de riesgo psicosocial dentro de los centros de trabajo, se aporta a las diferentes organizaciones de la industria farmacéutica un modelo de trabajo y herramienta para poder aplicar a poblaciones similares a Productos Farmacéuticos de México, y de esta forma al aplicar la misma metodología los resultados podrán ser comparativos.

A su vez, la organización se encuentra con la oportunidad de seguir analizando factores adicionales que impactan los niveles de bienestar, de esta manera poder generar propuestas de mejora específicas sobre los factores que correlacionan y así a mediano plazo observar beneficios en la productividad de la organización, así como en la salud mental y física de los colaboradores. A mediano plazo se sugiere hacer un análisis de cómo impactan las propuestas de mejora en los niveles de bienestar

psicológico, de esta forma se encontrarán las acciones que influyan con mejores resultados dentro de la organización.

Al enfrentarnos a que este análisis se debe realizar por todos los centros de trabajo en el país, independientemente de su giro, se deja la metodología de este trabajo como ejemplo para aplicarlo dentro de otros ramos, siendo uno de ellos las instituciones educativas. Se propone que la Universidad La Salle pueda realizar un estudio de este tipo para identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen directamente en el bienestar y así poder iniciar la aplicación de planes para mejorar los entornos laborales. De esta manera, al seguir generando conocimiento novedoso podremos tener estudios para identificar los principales factores de riesgo en las diferentes organizaciones mexicanas.

Referencias

- Agarwal, M., y Sharma, A. (2011). Effects of Hospital Workplace Factors on the Psychological Well-being and Job Satisfaction of Health Care Employees. *Journal of Health Management*, 13(4), 439-461. <https://doi.org/10.1177/097206341101300405>
- Baicker, K., Cutler, D., y Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304-311. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology* (8), 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Diener, E., Oishi, S., y Lucas R. (2003). Personality, Culture, and Subjective well-being: Emotional and Cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- González, R., Montoya, I., Casullo, M. M., y Bernabéu, J. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema* (14), 363-368.
- Hadinezhad, H., y Zaree, F. (2009). Reliability, validity, and normalization of the Oxford Happiness Questionnaire. *Psychological Research*, 12(1-2), 62-77.
- Hills, P., y Argyle M. (2002) The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Houlden, V., Weich, S., Porto de Albuquerque, J., Jarvis, S., y Rees, K. (2018). The relationship between greenspace and the mental wellbeing of adults: *A Systematic Review. Plus One*, 13(9), 1-35. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203000>
- Kamthan, S., Sharma, S., Bansal, R., Pant, B., Saxena, P., Chansoria, S., y Shukla, A. (2019). Happiness among second year MBBS students and its correlates using

- Oxford Happiness Questionnaire. *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*, 9(2), 190-192. <https://doi.org/10.1016/j.jobcr.2018.06.003>
- Keyes, L. M., Shmotkin, D., y Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Khosrojerdi, Z., Tagharrobi, Z., Sooki, Z., & Sharifi, K. (2018). Predictors of happiness among Iranian nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 281-286. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.06.008>
- Linkerh. (2019). *Antecedentes para la NOM 035 NOM*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://www.linkerh.com.mx/blog/22-antecedentes-para-la-nom-035-stps.html>
- López, A. (2019). *El 43% de los mexicanos padecen estrés laboral y estas son las consecuencias*. Recuperado el 4 de noviembre 2019, de <https://tecreview.tec.mx/43-los-mexicanos-padecen-estres-laboral-estas-las-consecuencias/>
- Maldonado, A. (2018). Cuidará NOM la salud mental de los empleados. *Forbes*. Recuperado el 4 de diciembre de 2019, de <https://www.forbes.com.mx/cuidara-nom-la-salud-mental-de-los-empleados/>
- Mosadeghrad, A. M., y Ferdosi, M. (2013). Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: Proposing and testing a model. *Materia Socio-medica*, 25(2), 121-126.
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., y Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes*, 11(823), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Obadeji, A., Oluwole, L. O., Dada, M. U., y Oshatimi, M. A. (2018). Alcohol use and psychological wellbeing of health workers in a Nigerian Hospital: An exploratory study. *Malawi Medical Journal*, 30(1), 31-36. Medical Association of Malawi. <https://doi.org/10.4314/mmj.v30i1.7>
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado el 1 octubre 2019, de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el trabajo*. Recuperado el 4 de octubre, de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE. (2018). *Better Life Index*. Recuperado el 4 de noviembre, de <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>
- Patlán, J. (2017). Salud ocupacional y psicología ¿Quo Vadis? *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 67-73.

- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., Rodríguez, I., y Tordera, N. (2019). The Happy-Productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479, 1-20.
- Robert Wood Johnson Foundation. (2009). *Beyond Health Care: New Directions to a Healthier America*. Commission to Build a Healthier America. Recuperado el 2 de noviembre 2019, de <http://www.commissiononhealth.org/PDF/779d4330-8328-4a21-b7a3-deb751dafaab/Beyond%20Health%20Care%20-%20New%20Directions%20to%20a%20Healthier%20America.pdf>
- Şahin, S., y Çankır, B. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Sears, L., Shi, Y., Coberley, C., y Pope, J. (2013). Overall Well-Being as a Predictor of Health Care, Productivity, and Retention Outcomes in a Large Employer. *Population Health Management*, 16, 397-405. <https://doi.org/10.1089/pop.2012.0114>
- Secretaría de Gobernación, México. (2018). NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre 2018.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. (2015). *Conoce el Programa de Bienestar Emocional en el Trabajo*. Recuperado el 14 de octubre 2019, de <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>
- Simón, M. (2016). *Encuesta: Estudio y satisfacción y felicidad de los dermatólogos en México*. (Tesis de posgrado), Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.
- Ureña, P., Barrantes, K., y Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Educare*, 18, 155-175.
- Veliz, A.L., Dörner, A.P., Soto, A.G., y Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3), 56-64. <https://dx.doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Anexo

Welcome to this survey! Please spare a few minutes of your valuable time to answer this simple questionnaire.

Participant information	
Gender	Male Female
Age	
Role in the organization	PA-C RSM-C CRM RSM-L Directive/Clinical Management
Time working in current position	
Do you participate in any wellness activity? (meditation, yoga, fitness, therapy, art, etc)	Yes No
Current consumption of any anxiety/depression meds?	Yes No

Oxford Happiness Questionnaire

Instructions

Below are a number of statements about happiness. Please indicate how much you agree or disagree with each by entering a number in the blank after each statement, according to the following scale:

1 = strongly disagree 2 = moderately disagree 3 = slightly disagree
4 = slightly agree 5 = moderately agree 6 = strongly agree

Please read the statements carefully, because some are phrased positively and others negatively. Don't take too long over individual questions; there are no "right" or "wrong" answers (and no trick questions). The first answer that comes into your head is probably the right one for you. If you find some of the questions difficult, please give the answer that is true for you in general or for most of the time.

1. I don't feel particularly pleased with the way I am. (R) _____
2. I am intensely interested in other people. _____
3. I feel that life is very rewarding. _____
4. I have very warm feelings towards almost everyone. _____
5. I rarely wake up feeling rested. (R) _____
6. I am not particularly optimistic about the future. (R) _____
7. I find most things amusing. _____

8. I am always committed and involved. _____
9. Life is good. _____
10. I do not think that the world is a good place. (R) _____
11. I laugh a lot. _____
12. I am well satisfied about everything in my life. _____ 1
13. I don't think I look attractive. (R) _____
14. There is a gap between what I would like to do and what I have done. (R) _____
15. I am very happy. _____
16. I find beauty in some things. _____
17. I always have a cheerful effect on others. _____
18. I can fit in (find time for) everything I want to. _____
19. I feel that I am not especially in control of my life. (R) _____
20. I feel able to take anything on. _____
21. I feel fully mentally alert. _____
22. I often experience joy and elation. _____
23. I don't find it easy to make decisions. (R) _____
24. I don't have a particular sense of meaning and purpose in my life. (R) _____
25. I feel I have a great deal of energy. _____
26. I usually have a good influence on events. _____
27. I don't have fun with other people. (R) _____
28. I don't feel particularly healthy. (R) _____
29. I don't have particularly happy memories of the past. (R) _____

Calculate your score

Step 1. Items marked (R) should be scored in reverse:

If you gave yourself a "1," cross it out and change it to a "6."

Change "2" to a "5"

Change "3" to a "4"

Change "4" to a "3"

Change “5” to a “2”

Change “6” to a “1”

Step 2. Add the numbers for all 29 questions. (Use the converted numbers for the 12 items that are reverse scored.)

Step 3. Divide by 29. So your happiness score = the total (from step 2) divided by 29.

I recommend you record your score and the date. Then you’ll have the option to compare your score now with your score at a later date. This can be especially helpful if you are trying some of the exercises, and actively working on increasing your happiness.

Final Score: _____

Date: _____ 2

INTERPRETATION OF SCORE

I suggest you read all the entries below regardless of what score you got, because I think there’s valuable information here for everyone.

1-2: Not happy. If you answered honestly and got a very low score, you’re probably seeing yourself and your situation as worse than it really is. I recommend taking the Depression Symptoms test (CES-D Questionnaire) at the University of Pennsylvania’s “Authentic Happiness” Testing Center. You’ll have to register, but this is beneficial because there are a lot of good tests there and you can re-take them later and compare your scores.

2-3: Somewhat unhappy. Try some of the exercises on this site like the Gratitude Journal & Gratitude Lists, or the Gratitude Visit; or take a look at the “Authentic Happiness” site mentioned immediately above.

3-4: Not particularly happy or unhappy. A score of 3.5 would be an exact numerical average of happy and unhappy responses. Some of the exercises mentioned just above have been tested in scientific studies and have been shown to make people lastingly happier.

4: Somewhat happy or moderately happy. Satisfied. This is what the average person scores.

4-5: Rather happy; pretty happy. Check other score ranges for some of my suggestions.

5-6: Very happy. Being happy has more benefits than just feeling good. It’s correlated with benefits like health, better marriages, and attaining your goals.

6: Too happy. Yes, you read that right. Recent research seems to show that there's an optimal level of happiness for things like doing well at work or school, or for being healthy, and that being "too happy" may be associated with lower levels of such things.

Thanks for your interest of participating in this survey!

Additional comments:

Reference

Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being.

Personality and Individual Differences, 33, 1073–1082.