



Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano

Job climate and job satisfaction as predictors of happiness at work in a sample of Mexican health care employees

Olga Selenia Federico Valle^{1*}, Francisco Javier Díaz Pincheira²,
Moisés Esteban Carrasco Garcés²

¹Universidad de Sonora, México

²Universidad de Concepción, Chile

Recibido el 20 de julio de 2023; aceptado el 15 de noviembre de 2023

Disponible en Internet el: 16 de noviembre de 2023

Resumen

El presente artículo tiene como propósito analizar el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral sobre la felicidad subjetiva en el trabajo. Esta investigación se realizó en trabajadores de centros de salud pública en el estado de Sonora, México. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para comprobar la relación estructural entre estas tres variables. Los principales resultados demuestran que existen relaciones positivas entre satisfacción laboral, clima organizacional y felicidad subjetiva; mientras que se evidencia una relación negativa y significativa entre clima organizacional y felicidad subjetiva.

Código JEL: I31, M12, M54

Palabras clave: satisfacción laboral; clima organizacional; felicidad; trabajadores salud

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: selenia.federico@unison.mx (O. S. Federico Valle).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.5138>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

The purpose of this article is to analyse the effect of organisational climate and job satisfaction on subjective happiness at work. This research was conducted in public health centre workers in the state of Sonora, Mexico. A structural equation model was used to test the structural relationship between these three variables. The main results show that there are positive relationships between job satisfaction, organisational climate and subjective happiness, while a negative and significant relationship between organisational climate and subjective happiness is evident.

JEL Code: I31, M12, M54

Keywords: job satisfaction; organizational climate; organizational climate; happiness; health workers

Introducción

La palabra felicidad ha sido un término desafiante de conceptualizar para los investigadores y es sinónimo de expresiones como bienestar subjetivo, bienestar psicológico, calidad de vida o satisfacción (Khalil, 2019; Romero-Rodríguez et al., 2019). A partir de este enfoque han surgido numerosos estudios que entienden el bienestar subjetivo como la ciencia de la felicidad (Helliwell & Aknin, 2018). El estudio de la felicidad dentro de las organizaciones es un campo en expansión en la gestión organizacional y algunos de los trabajos se han dedicado a demostrar empíricamente el peso vital que tienen la felicidad en el desarrollo del capital humano (Chen et al., 2020), particularmente porque los seres humanos pasamos la mayor parte del día en el trabajo y los niveles felicidad y de estado de ánimo positivo afectan directamente el rendimiento (de Andrade-Tavares & Farias, 2023) y cumplen un papel protector y potenciador sobre la salud de las personas en el trabajo (Deschamps Perdomo et al., 2020). De igual modo la tesis del trabajador feliz-productivo señala que los empleados felices poseen un mejor desempeño que los menos felices, son más creativos e innovadores y usan diferentes métodos para resolver los problemas (Wright et al., 2007). Uno de los grupos donde existen dinámicas laborales cambiantes y complejas es en el personal de salud (Yáñez-Ramos & Herrera, 2020). Este conglomerado de trabajadores experimenta altas tasas de problemas de salud mental como agotamiento, estrés y depresión debido a las condiciones del lugar de trabajo, que incluyen cargas laborales excesivas, alto nivel de estrés, violencia física y psicológica, lo que termina generando efectos negativos en los pacientes, así como en su propia salud mental, felicidad y bienestar (Gray et al., 2019). Silverblatt (2010) indica que trabajadores no felices tienen un coste de millones en la economía, principalmente a través de la pérdida de productividad, por lo que gestionar la felicidad y las emociones positivas de los empleados suelen actuar como un antídoto frente a las dificultades laborales y personales. Algunos autores como (Kamel et al., 2017; Warr, 2013) han señalado que variables como la satisfacción laboral; el compromiso organizacional; el clima organizacional, la implicación laboral; el compromiso individual; la prosperidad y vigor y afecto en el

trabajo pueden explicar la felicidad en el trabajo. Nuestro estudio tiene por objetivo explicar que variables del clima organizacional y la satisfacción laboral pueden explicar la felicidad en el trabajo en un grupo de trabajadores de la salud de México, ya que se ha descrito que uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional y que, y que ambas se relacionan con la calidad de vida laboral de las personas, su desempeño y su felicidad (Manosalvas Vaca et al., 2015; Peña Cárdenas et al., 2013).

Revisión de la literatura

Clima organizacional

El clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente (Hellriegel et al., 2002), por lo tanto contiene factores como lo son los estilos de comunicación, cultura, reputación, el contexto industrial, estructura organizacional, dinámicas en grupo, estilos de liderazgo, así como más variables que intervienen en el entorno laboral (Banwo et al., 2022). Así también puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo (Sampieri et al., 2014). Koys and DeCotiis (1991) incluyeron como dimensiones del clima organizacional: la autonomía, cohesión, equidad, presión, innovación, reconocimiento, confianza y apoyo, mientras que Parker et al. (2003) a través de uno de los estudios más relevantes identificaron dimensiones comunes en las investigaciones del clima a nivel prácticamente mundial como: rol en el trabajo, el trabajo en sí, el líder, el grupo de trabajo, la organización en general, la satisfacción en el trabajo, el sentirse bien en el ambiente laboral, la motivación, el desempeño y otras actitudes hacia el trabajo.

Hoy en día es considerado el clima organizacional como un eje básico, ya que proporciona retroalimentación sobre los procesos que definen los comportamientos organizacionales y permiten introducir cambios debidamente planificados en actitudes y conductas del personal e incluso en acciones que impactan en la propia estructura organizativa, por ejemplo un clima organizacional negativo o desagradable puede ocasionar situaciones de conflicto, insatisfacción en los empleados, ausentismo, bajas en la productividad, rotación de puestos, entre otros aspectos (Hernández Gracia et al., 2021). El clima organizacional también puede afectar indirectamente la salud de los empleados al reducir peligros, riesgos o exigencias, además de promover la salud y la seguridad mediante el establecimiento de procedimientos de seguridad. En organizaciones con un excelente clima organizacional, se permite o incluso se espera que los empleados expresen sus necesidades e insatisfacción con los peligros, riesgos y

demandas existentes (Loh et al., 2019) . Por ejemplo, Dollard and Bakker (2010) encontraron que el clima organizacional es el precursor de las condiciones laborales, incluida la carga de trabajo, el conflicto de roles, las demandas emocionales, las recompensas y la justicia . Dollard and Bakker (2010); Idris et al. (2012) propusieron que un clima organizacional positivo conduciría a bajas demandas y altos recursos que, a su vez, protegerían a los empleados de resultados de salud deficientes como el agotamiento, la ansiedad y la fatiga .En las instituciones de salud la gestión del clima puede constituirse en un factor preponderante ya que influye directamente en el crecimiento y desarrollo de estas instituciones (Loh et al., 2019). Al adentrarse en el tema de estudio, es posible observar que el clima organizacional en México se ha estudiado en el ámbito de salud considerablemente siendo tomado en cuenta como un elemento relevante para el desempeño adecuado de una organización, a pesar de que solo puede ser percibido, ejerce un alto nivel de impacto positivo en el desempeño del trabajador (Arvizu et al., 2020; Hernández Gracia et al., 2021). Adata (2018) en una investigación realizada en Ciudad de Mexico con trabajadores de la salud describieron el liderazgo, la reciprocidad y la participación en la toma de decisiones como elementos claves para la generación de buenos climas laborales.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral representa uno de los temas más importantes abordados por la literatura sobre recursos humanos y es el elemento central del desarrollo organizacional (Walker, 2017). La satisfacción laboral se define como un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales y explica la diferencia entre las expectativas, necesidades o valores de un individuo sobre el trabajo y lo que realmente ofrece (Dodanwala et al., 2023)

La satisfacción laboral general se compone de la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con el apoyo del supervisor y la satisfacción con las oportunidades de promoción (Singh & Das, 2013). Este constructo es de gran importancia en la gestión organizacional y tiene fuertes implicaciones en el aumento del rendimiento de los empleados (Wnuk, 2017) en la reducción de la rotación laboral (Zaharie et al., 2018) y aumenta el compromiso de los trabajadores (Ahmad et al., 2022). La satisfacción laboral puede verse comprometida por una serie de factores individuales y organizativos, entre estos factores se incluyen la inseguridad e inestabilidad laboral (Reisel et al., 2010) y el exceso de responsabilidades (Gerich & Weber, 2020). De hecho, la seguridad laboral es una de las variables sobre la que se desarrolla la satisfacción de los empleados con respecto al trabajo realizado y es la forma en que se obtienen resultados positivos (Wu et al., 2021), la falta de seguridad genera efectos negativos tales como la intención de rotación o el comportamiento contraproducente (Nemteanu et al., 2021). Si nos encontramos con una empresa con empleados no satisfechos esto llevara a la compañía a tener fracasos, así como conflictos

personales, burocracia, falta de claridad, problemas de comunicación, malas decisiones, y muchos obstáculos que no permitirán que la compañía, ni sus empleados progresen (Ahmad et al., 2022)

Se ha demostrado que variables como la percepción de salud, el apoyo directivo, la infraestructura, equipamiento adecuado, así como la sobrecarga de trabajo pueden ser factores que alteren la satisfacción laboral en el personal de salud en México (Radillo et al., 2021).

Muchos autores han identificado asociaciones significativas entre un gran número de factores del clima organizacional y la satisfacción laboral y los resultados sugieren que, ambas variables son diferentes y que solo se relacionan en un aspecto concreto: la percepción de las relaciones interpersonales (Manosalvas Vaca et al., 2015). Ramihic (2013) igualmente demostró que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral y que un 86,6% de los cambios en la satisfacción laboral son influenciados por cambios en el clima laboral.

Felicidad

Para Moyano Díaz and Ramos Alvarado (2007) la felicidad es un estado emocional de las personas que parece estar alimentado cognitivamente por la reflexión acerca de su satisfacción general ante la vida y por la frecuencia de intensidad con que se experimentan las emociones positivas. Seligman (2011) en tanto, propone que una persona feliz posee ciertas características: tales como emociones positivas, involucramiento, relaciones positivas, sentido del trabajo y logro, mientras que Lyubomirsky et al. (2005) señalan que las personas felices son más sociables, tienen más energía, son más generosas, están más dispuestas a cooperar, manifiestan mayor flexibilidad e ingeniosidad en su manera de pensar y son más productivas en su trabajo.

Los efectos de la felicidad en las personas han sido estudiados tanto en el ámbito de la salud como en lo laboral, siendo esta importante para prevenir enfermedades y aumentar la esperanza de vida (Veenhoven, 2000), como también propiciar vidas más activas (Lathia et al., 2017) e incrementar la productividad (Oswald et al., 2015). A su vez, se ha descrito que los bajos niveles de felicidad en el trabajo disminuyen el rendimiento laboral, incrementan el riesgo de accidentes laborales, propician conflictos, y aumentan el ausentismo y la rotación laboral (Warr, 2011). Para Janus and Smrokowska-Reichmann (2019) la felicidad es una combinación de tres estilos de vida: la vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa. La vida placentera implica buscar emociones y experiencias positivas en la vida, siendo esta transitoria y no pudiendo proporcionar una satisfacción completa. Luego, la vida comprometida resulta de los esfuerzos y compromiso en el trabajo, la consecución de sus objetivos y la creación de relaciones, mientras que la vida significativa denota la construcción de relaciones cercanas con otras personas y la participación en instituciones positivas como la familia, la comunidad local o la sociedad definida en términos generales. Respecto a la percepción de

la felicidad organizacional, esta se puede dividir en cinco factores principales (Mendoza-Ocasal et al., 2021) emociones positivas, acuerdo de felicidad, relaciones, sentimiento de éxito y felicidad en el área de trabajo, indicando que la relación con su área de trabajo conlleva a la felicidad organizacional. Díaz Pincheira and Carrasco Garcés (2018) han descrito que los factores que favorecen la felicidad en el trabajo desde el clima organizacional son la conciliación vida trabajo, la cohesión entre los compañeros, la autonomía y la presión o estándares de desempeño. De igual modo Wright and Cropanzano (2004) describen que mientras más alta sea la satisfacción en el trabajo mayores son las emociones positivas laborales y más altos los niveles de felicidad.

Del estudio se derivan las siguientes Hipótesis, H1: Experimentar clima laboral favorable conlleva mayor felicidad subjetiva; H2: La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con la felicidad subjetiva; H3: Existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Metodología

La investigación adoptó un enfoque en su estudio de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental con alcance descriptivo-correlacional.

Población y muestra

La población de estudio correspondió a una muestra aleatoria de 144 trabajadores de instituciones de Salud tanto públicas como privadas de la ciudad de Caborca, Sonora, en México. Del total de personas encuestadas 79 fueron del sexo femenino (54.9%) y 65 masculino (45.1%), con edades de 25 a 55, de los cuales el 40.1% estuvo entre 25 y 35 años.

Instrumentos

Los instrumentos aplicados para investigación fueron tres: (a) La Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky and Lepper (1999) que mide la felicidad global o duradera y válida en México por Quezada et al. (2016). Las personas responden un cuestionario en formato Likert con respuestas del 1 al 7, contestando reactivos tales como: "Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho del todo ¿Hasta qué punto Ud. es así?". Para este instrumento en esta investigación se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna mediante

el coeficiente alfa de Cronbach de 0.84 (b) Cuestionario de Clima Organizacional de Koys and DeCotiis (1991). Adaptado para el contexto español por Chiang Vega et al. (2008). Este instrumento consta de 40 preguntas y las personas responden en una escala Likert de 1 a 5, contestando reactivos tales como: yo propongo la forma en que realizare mi trabajo; las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros; mi institución es un lugar relajado para trabajar. El cuestionario mide ocho variables: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Para este instrumento se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach de 0.81. Por escala se obtuvieron los siguientes coeficientes: autonomía 0.83; cohesión 0.84; confianza 0.74; presión 0.71; apoyo 0.88; reconocimiento 0.82; equidad 0.70 e innovación 0.91. Una vez recolectados los datos se organizaron y clasificaron de tal manera de posibilitar un mejor análisis de la información obtenida. (c) El instrumento utilizado para evaluar la Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (Meliá & Peiró, 1989). Adaptado para el contexto español por Chiang Vega et al. (2008). Para la validación de este diagnóstico se encontraron los siguientes índices de confiabilidad: Satisfacción con la supervisión (.976), Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (.907), Satisfacción con la participación en las decisiones (.893), Satisfacción con su trabajo (.910) y Satisfacción con el Reconocimiento (.907). La escala esta realizada bajo el modelo Likert con 7 tipos de respuestas y las personas reponden reactivos tales como : ¿Qué tan satisfecho esta usted con...? Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. ¿Qué tan satisfecho esta usted con...? La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

Controlando la varianza común

Realizamos varios pasos para controlar la posible varianza del método común (CMV por sus siglas en inglés). Primero, usamos el método propuesto por Podsakoff et al. (2012), realizando la prueba de factor único de Harman. Este factor se obtiene introduciendo todos los elementos en un análisis factorial exploratorio mediante la factorización del eje principal sin rotar. Como resultado, cuatro factores contienen el 60% de la varianza total, mientras que el primer factor contiene el 40% de la varianza total. Por lo tanto, los dos supuestos no se cumplieron, es decir, no surgió ningún factor único y el primer factor no capturó la mayor parte de la varianza. Por lo tanto, podríamos decir que CMV no es un problema en este estudio. Bozionelos and Simmering (2022) mencionan que la probabilidad de que CMV conduzca a un sesgo de varianza común es baja, considerando niveles típicos de confiabilidad.

Análisis de datos

En primer lugar, se realiza una serie de procedimientos estadísticos para exponer las principales características de la muestra no probabilística de sujetos que participaron. Se calcularon los índices de correlación de Pearson para cada dimensión de la satisfacción laboral, el clima organizacional y la Felicidad subjetiva. Con el fin de reducir la dimensionalidad e identificar la estructura subyacente de las variables de medición se utilizamos un análisis factorial mediante máxima verosimilitud y con rotación PROMAX (Pérez & Medrano, 2010). En Segundo lugar, realizamos un modelo de ecuaciones estructurales (SEM, por sus siglas en inglés), con el fin de probar el modelo estructural donde muestra la relación de la satisfacción laboral, clima organizacional y la Felicidad subjetiva. Este modelo conceptual identifica la variable latente Felicidad subjetiva y muestra cómo las variables latentes satisfacción laboral y clima organizacional se relacionan con esta. Estimamos un modelo que utiliza Mínimos Cuadrados Ponderados Diagonalmente (DWLS, por sus siglas en inglés) para probar la relación de cada variable con la felicidad subjetiva. Jöreskog and Sörbom (1996) promovieron el uso de este método cuando las muestras son pequeñas y los datos violan el supuesto de normalidad. Los métodos DWLS utilizan una matriz de correlación policórica y se consideran superiores cuando las variables observadas en los modelos de variables latentes son ordinales. Li (2016) muestra que DWLS produce estimaciones de carga de factores y estimaciones de correlación que son más precisas que la máxima verosimilitud, además, los coeficientes estructurales de DWLS superan las estimaciones de ML. Las propiedades estadísticas de este modelo se traducen en ventajas prácticas, al tener relaciones estructurales más confiables cuando se utiliza DWLS.

La Tabla 1 muestra los estadísticos resumen de las variables consideradas en el SEM. Además, se presentan las correlaciones e intervalo de confianza del 95% para cada correlación. El intervalo de confianza es un rango plausible de correlaciones de población que podrían haber causado la correlación de la muestra (Cumming, 2014). Hemos realizado pruebas de validez convergente y discriminante, las pruebas indican que nuestros instrumentos son confiables (ver table 2). Todas de las escalas muestran un nivel de fiabilidad por encima del nivel aceptado .7 (Hair et al., 2013). Además, realizamos la prueba esférica de Bartlett, con el fin de conocer si existe suficiente relación entre las variables que definen cada dimensión para realizar un análisis factorial (Harerimana & Mtshali, 2020). La tabla 2 muestra los p-value de la prueba de Bartlett, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula que la matriz de Inter correlación proviene de una población no colineal. Así el uso de componentes principales es una técnica adecuada para la reducción de dimensiones, en nuestro análisis.

Los modelos propuestos tienen valores de ajuste que son aceptables, tanto los valores RMSEA y SRMR son bajos dentro de los niveles aceptables, Cuando consideramos los NFI, estos son mayores a 0.95 para ambas variables latente lo muestra un buen nivel de ajuste, Este resultado es confirmado por CFI, GFI y TLI (Escobedo Portillo et al., 2016).

Tabla 1
 Medias, desviaciones estándar y correlaciones con intervalos de confianza

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Apoyo	3.08	0.92													
2. Autonomía	2.85	0.79	.31**												
			[.15, .45]												
3. Cohesion	2.90	0.84	.56**	.46**											
			[.44, .66]	[.32, .58]											
4. Confianza	3.11	0.96	.86**	.32**	.60**										
			[.81, .89]	[.16, .46]	[.48, .70]										
5. Equidad	3.00	0.95	.79**	.38**	.53**	.73**									
			[.72, .85]	[.23, .51]	[.40, .64]	[.65, .80]									
6.Reconocimiento	2.48	1.06	.74**	.37**	.49**	.68**	.77**								
			[.66, .81]	[.22, .51]	[.35, .60]	[.58, .76]	[.69, .83]								
7. Innovación	2.69	1.13	.75**	.33**	.52**	.72**	.72**	.83**							
			[.67, .81]	[.18, .47]	[.39, .63]	[.63, .79]	[.63, .79]	[.77, .88]							
8.Presión	1.86	1.09	-.14	.01	-.01	-.15	-.16*	-.02	-.05						
			[-.30, .02]	[-.15, .17]	[-.18, .15]	[-.31, .01]	[-.32, .00]	[-.18, .15]	[-.21, .11]						
9.S.Condiciones	3.24	0.78	.40**	.33**	.51**	.47**	.43**	.40**	.42**	-.02					
			[.25, .53]	[.17, .47]	[.38, .62]	[.33, .59]	[.29, .56]	[.25, .53]	[.27, .55]	[-.18, .14]					
10.S.Decisiones	3.18	0.82	.59**	.49**	.70**	.63**	.57**	.53**	.53**	-.03	.70**				
			[.47, .68]	[.36, .61]	[.61, .78]	[.52, .72]	[.45, .67]	[.40, .64]	[.40, .64]	[.19, .14]	[.60, .77]				
11.S.Oportu	3.30	0.76	.56**	.52**	.62**	.58**	.57**	.49**	.54**	-	.68**	.82**			

nidades										.17					
										*					
			[.44,	[.39,	[.50,	[.46,	[.44,	[.36,	[.41,	-.32,	[.58,	[.76,			
			.66]	.63]	.71]	.68]	.67]	.61]	.65]	-.01]	.76]	.87]			
12.S.reconocimiento	3.16	1.01	.46**	.41**	.55**	.46**	.44**	.48**	.51**	-.02	.58**	.68**	.78**		
			[.32,	[.26,	[.42,	[.32,	[.30,	[.35,	[.38,	[-.18,	[.45,	[.58,	[.70,		
			.58]	.53]	.65]	.58]	.56]	.60]	.62]	.14]	.68]	.76]	.83]		
13.S.superiores	3.23	0.84	.65**	.40**	.61**	.61**	.64**	.57**	.56**	-.04	.59**	.74**	.60**	.57**	
			[.54,	[.26,	[.49,	[.50,	[.53,	[.45,	[.44,	[-.20,	[.47,	[.66,	[.49,	[.44,	
			.73]	.53]	.70]	.71]	.72]	.67]	.66]	.12]	.69]	.81]	.70]	.67]	
14. felicidad	5.46	1.44	-.07	.19*	.03	-.06	-.05	.05	.01	-.05	.06	.08	.02	.04	.04
			[-.23,	[.02,	[-.14,	[-.22,	[-.21,	[-.12,	[-.16,	[-.21,	[-.11,	[-.08,	[-.14,	[-.12,	[-.13,
			.10]	.34]	.19]	.10]	.11]	.21]	.17]	.12]	.22]	.24]	.19]	.20]	.20]

Note. M y SD se utilizan para representar la media y la desviación estándar, respectivamente. Los valores entre corchetes indican el intervalo de confianza del 95% para cada correlación. * indicates $p < .05$. ** indicates $p < .01$

Tabla 2
 Resumen para medidas de validez convergente y discriminante

Escala	Nº Items	Conv. valida d	Disc. valida d	Homogeneida d ⁺	Alpha de Cronbac h	KMO *	p- value ⁺	AV E
S.Superiores	5	0.87- 0.88	0.74- 0.78	0.65	0.9	0.85	0.00	0.64
S.Condiciones	5	0.78- 0.85	0.53- 0.80	0.53	0.85	0.79	0.00	0.53
S.Decisiones	6	0.88- 0.9	0.68- 0.79	0.62	0.91	0.86	0.00	0.62
S.Oportunidades	7	0.78- 0.82	0.66- 0.73	0.58	0.84	0.77	0.00	0.61
S.Reconocimien to	2	0.75	0.75	0.75	0.86	0.5	0.00	0.75
Autonomía	5	0.75- 0.82	0.47- 0.71	0.47	0.82	0.82	0.00	0.49
Cohesión	4	0.84- 0.89	0.70- 0.84	0.68	0.89	0.82	0.00	0.68
Confianza	4	0.87- 0.91	0.77- 0.87	0.74	0.91	0.84	0.00	0.73
Presión	4	0.76- 0.84	0.55- 0.75	0.56	0.84	0.8	0.00	0.59
Apoyo	5	0.90- 0.92	0.73- 0.86	0.72	0.93	0.87	0.00	0.72
Reconocimiento	4	0.83- 0.87	0.67- 0.75	0.64	0.88	0.83	0.00	0.64
Equidad	2	0.72- 0.8	0.76	0.76	0.86	0.5	0.00	0.75
Innovación	5	0.93- 0.95	0.83- 0.9	0.8	0.95	0.91	0.00	0.8
Felicidad	3	0.94- 0.96	0.92- 0.94	0.91	0.97	0.78	0.00	0.9

Correlación promedio inter-item. *Factor de Kaiser-Meyer-Olkin. **p-valor prueba de correlación de Bartlett

Tabla 3
 Indicadores de ajuste de los modelos propuestos

Variable latente	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI	TLI
Niveles aceptables	<0.08	<0.08	>0.95	>0.9	>0.95	>0.95
Satisfacción	0.000	0.062	0.984	1.00	0.98	1.00
Clima	0.000	0.069	0.973	1.00	0.978	1.02

Nota. NFI= Normed-Fit index; CFI= comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis index; RMSEA=root mean square error of approximation; SRMR= standardized root mean square residual

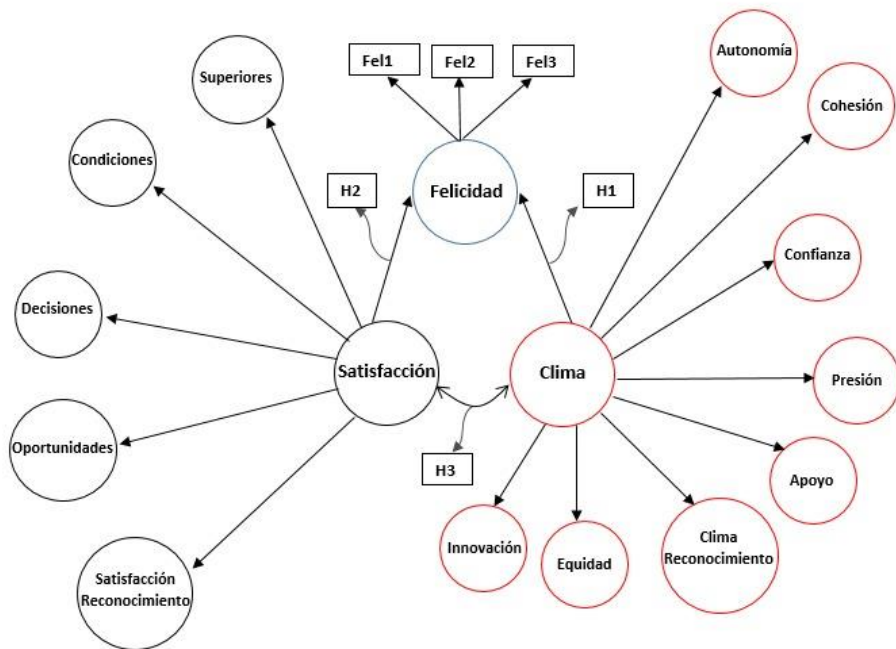


Figura 1. Modelos Estructural, Relación de los componentes de la satisfacción laboral y clima organizacional sobre la Felicidad subjetiva
Fuente: elaboración propia

Modelo estructural

Para probar las hipótesis, utilizamos un SEM donde examinamos el tamaño y la significancia de las rutas. La ventaja de los SEM es que nos permite probar cada ruta directamente y cualquier complicación en términos de error de medición, error de medición correlacionado y retroalimentación se incorpora directamente (Baron & Kenny, 1986). Considerando la literatura, además el análisis factorial exploratorio se buscó identificar la relación entre los factores de la satisfacción laboral y el clima organizacional con la Felicidad subjetiva.

El SEM construido considera como variables exógenas la satisfacción laboral y el clima organizacional y como variable endógena la Felicidad subjetiva. Recuerde que tanto la SL, como el CL están contruidos a partir de una serie de dimensiones, es decir son variables latentes. Las variables latentes cumplen con los supuestos de fiabilidad y validez de constructo (ver tabla 2, para estadísticos).

Las cargas factoriales de los ítems son aceptables (en su mayoría mayores de 0.7) en cada uno de los constructos de los que forma parte (Hair Jr et al., 2021).

Para considerar la pertinencia del modelo estructural consideramos en primer lugar, estimar la significancia estadística y relevancia de las relaciones entre la SL y el CL con la Felicidad subjetiva (ver figura 2). Nuestro modelo muestra que tanto el clima como la satisfacción se relaciona significativamente con la Felicidad subjetiva. Además, el modelo presenta mediciones de bondad de ajustes que son aceptables (RMSEA = 0,01, SRMR = 0,077, NFI = 0,959) (Williams et al., 2004). Finalmente, valores de CFI iguales a .95 indican que un modelo muestra un buen ajuste de datos, en nuestro modelo presenta CFI = 1 (Hair et al., 2013).

A partir del SEM se puede concluir que tanto la satisfacción laboral como el clima organizacional se relacionan significativamente con la Felicidad subjetiva (H2), esto se observa ya que el p-value de ambas relaciones es menor al nivel de significancia del 1%. Si analizamos particularmente dichas relaciones observamos que la satisfacción laboral tiene un efecto significativo y positivo sobre la felicidad subjetiva (β estandarizado= .19, $z = 3.22$., $p < 0.01$), con esto podemos aceptar la hipótesis y decir que se observaron relaciones positivas y significativas entre la satisfacción laboral y la felicidad subjetiva. Este primer resultado es de esperar, ahora si analizamos el caso del clima laboral, este tiene un efecto negativo y significativo sobre la Felicidad subjetiva (H1) (β estandarizado= -.16, $z = -2.86$., $p < 0.01$), este resultado no es esperado, en este sentido, (Diener & Diener, 1996; Moyano Díaz & Ramos Alvarado, 2007) sostienen que existen dificultades para evaluar estos resultados negativos, que pueden repercutir en este tipo de resultados. Por último, nuestros resultados muestran que la satisfacción laboral y el clima organizacional están relacionadas positiva y significativamente (H3).

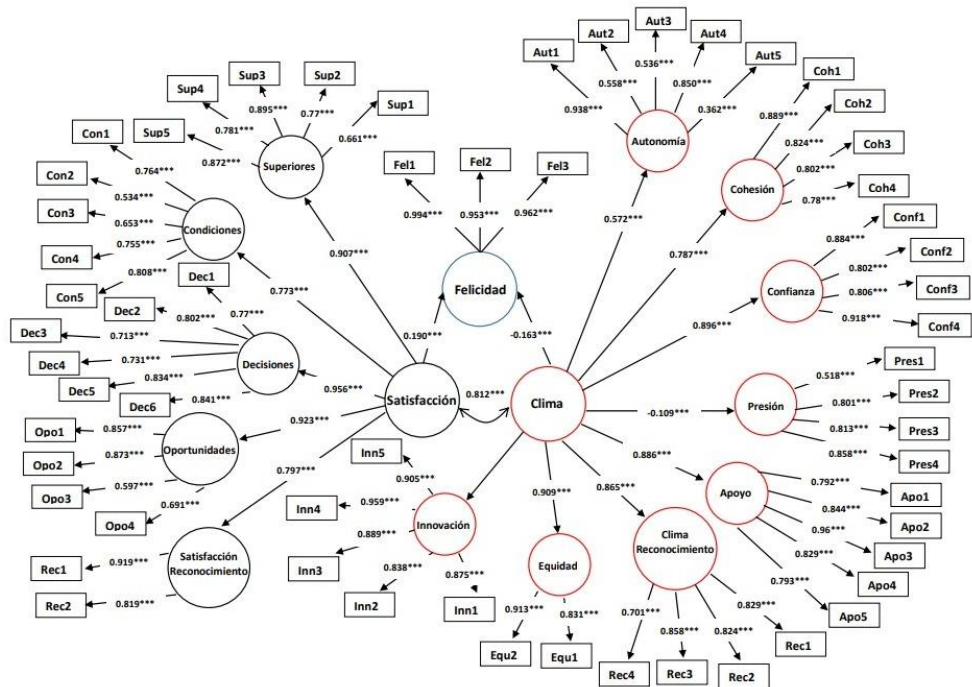


Figura 2. Modelo Estructural, Relación completa de los componentes de la satisfacción laboral y clima organizacional sobre la Felicidad subjetiva en el modelo estructural propuesto

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y discusión

El presente estudio ilustra al lector acerca de dos variables relacionadas con la gestión de capital humano en las organizaciones, que son el clima laboral y satisfacción laboral, y como estas tienen relación con la felicidad subjetiva en la gestión organizacional, en este sentido, al inicio de la presente investigación se planteó como objetivo que las variables CO y SL pueden explicar la felicidad en el trabajo en un grupo de trabajadores de la salud en México.

Los resultados muestran que existe una estrecha relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, que, si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la de la satisfacción laboral también lo es. Este resultado corrobora conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado la relación entre los mismos constructos (Bhutto & Laghari, 2012; Byrne et al., 2000; Smith &

Shields, 2013). Estudios llevados a cabo en México en trabajadores de la salud también coinciden con nuestros resultados (Baltazar-Gómez et al., 2022; del Ángel-Salazar et al., 2020).

De igual modo encontramos correlaciones positivas y significativas entre la satisfacción laboral y la felicidad subjetiva frente a esto Javanmardnejad et al. (2021), Pérez and Galdos (2019) han señalado que la satisfacción laboral junto al estatus económico puede tener un efecto importante sobre la felicidad en el personal de salud. En cuanto al clima organizacional nuestras conclusiones son contrarias a lo mayormente desarrollado por la literatura que han demostrado el efecto positivo de un buen clima laboral sobre la felicidad en el trabajo (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, 2018; Ravina-Ripoll et al., 2021; Sanamthong & Prabyai, 2023), sin embargo y en nuestro caso no encontramos relaciones significativas entre ambos constructos, hay algunos estudios como los de Trinkner et al. (2016) quienes han descrito que el clima organizacional no tiene un efecto directo significativo en la felicidad de los empleados. En este caso pueden existir algunas variables no consideradas en esta investigación que podrían mediar un efecto negativo del clima laboral sobre la felicidad, tales como el menoscabo social o el acoso laboral (Shaheen et al., 2022). Wright and Cropanzano (2004) también han argumentado que la relación entre clima laboral y felicidad en los trabajadores no es tan clara, a diferencia de la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad y hay otros factores fuera del entorno laboral, como las relaciones personales y la vida familiar que pueden tener una influencia más significativa en la felicidad general de una persona.

El personal de salud se enfrenta a una alta carga de trabajo y estrés, que se ha visto agravado por la pandemia de COVID-19. Esta situación puede tener un impacto negativo en la salud y la felicidad de los trabajadores, lo que puede afectar su rendimiento laboral. Es importante que las organizaciones de salud gestionen estos elementos para mejorar la salud y la felicidad de sus trabajadores. La felicidad es un recurso importante que puede mejorar la salud en el trabajo, ya que ayuda a los trabajadores a sentirse más motivados, productivos y resilientes. La gestión del capital humano moderna debe preocuparse por estas situaciones, ya que las nuevas generaciones de trabajadores valoran mucho trabajar en lugares saludables y donde exista preocupación por ellos.

Existen algunas limitaciones de la investigación que es importante señalar para la realización de estudios futuros, una de ellas es el diseño de corte transversal, donde los datos se obtuvieron en un momento determinado del tiempo lo que no permite establecer relaciones causales a largo tiempo. Adicionalmente, es relevante señalar que la cantidad de personas encuestadas corresponde a un número reducido de individuos y a un sector en específico de la población del área de la salud, por tanto, los resultados y conclusiones obtenidos no son extrapolables a la totalidad de la población.

Se sugiere que para futuras investigaciones se considere una muestra más amplia y de diversos sectores de la población para obtener un mayor alcance investigativo. Por otra parte, en cuanto a la

metodología se sugiere estudiar el efecto moderador de diversas variables entre el clima organizacional y la felicidad organizacional.

Referencias

- Adauta, S. J. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84994>. Consultado el : 25/06/2023
- Ahmad, E., Jaber, M., & Albanna, H. (2022). The relationship between job satisfaction and intention to quit a job: mediating factor job burnout. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(9), 45-56. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2213>.
- Arvizu, I. R., Barrón, A. M. L., & Moreno, E. V. (2020). Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. Un análisis multivariado. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 28(2), 52-58. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>. Consultado el : 19/06/2023
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Banwo, A. O., Onokala, U., & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bhutto, N. A., & Laghari, M. K. (2012). A comparative study of organizational climate and job satisfaction in public, private and foreign banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n4p259>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext. Consultado el: 03/07/2023

- Bozionelos, N., & Simmering, M. J. (2022). Methodological threat or myth? Evaluating the current state of evidence on common method variance in human resource management research. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 194-215. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12398>
- Byrne, E., Keuter, K., Voell, J., & Larson, E. (2000). Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied Nursing Research*, 13(1), 46-49.
[https://doi.org/10.1016/s0897-1897\(00\)80018-x](https://doi.org/10.1016/s0897-1897(00)80018-x)
- Chen, M.-H., Krishna, S. M., & Yu, C.-Y. (2020). Work-life support: the key to managers' happiness. *Management Research Review*, 43(2), 166-184. <https://doi.org/10.1108/mrr-09-2018-0341>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) *Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Cumming, G. (2014). The new statistics: Why and how. *Psychological science*, 25(1), 7-29.
<https://doi.org/10.1177/0956797613504966>
- De Andrade-Tavares, F., & Farias, D. (2023). Bienestar laboral a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), 35-49. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.003>
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Deschamps Perdomo, A., Garrafa Núñez, M., Macías Mora, L., & Fuentes González, P. (2020). Felicidad y Salud: evidencias científicas. Revisión bibliográfica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del trabajo*, 29(4), 374-385. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552020000400374&script=sci_arttext&tlng=pt. Consultado el: 18/05/2023
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*, 7(3), 181-185.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x>

- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 579-599. <https://doi.org/10.1348/096317909x470690>
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000100004>
- Gerich, J., & Weber, C. (2020). The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 148, 251-280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-based organizational interventions promoting mental health and happiness among healthcare workers: A realist review. *International journal of environmental research and public health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806>
- Harerimana, A., & Mtshali, N. G. (2020). Using Exploratory and Confirmatory Factor Analysis to understand the role of technology in nursing education. *Nurse Education Today*, 92, 104490. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104490>
- Helliwell, J. F., & Aknin, L. B. (2018). Expanding the social science of happiness. *Nature human behaviour*, 2(4), 248-252. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0308-5>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., & Franklin, E. B. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias* (11va. Edición). Cengage Learning Editors

- Hernández Gracia, T. J., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662021000200010&script=sci_arttext&tIng=en. Consultado el : 15/01/2023
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19-28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>
- Janus, E., & Smrokowska-Reichmann, A. (2019). Level of happiness and happiness-determining factors perceived by women aged over 60 years. *Journal of women & aging*, 31(5), 403-418. <https://doi.org/10.1080/08952841.2018.1485387>
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). LISREL 8: User's reference guide. Scientific Software International.
- Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & de Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
- Khalil, E. L. (2019). Wellbeing and happiness. *The Journal of Value Inquiry*, 53(4), 627-652. <https://doi.org/10.1007/s10790-018-9678-1>
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations*, 44(3), 265-285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400>
- Lathia, N., Sandstrom, G. M., Mascolo, C., & Rentfrow, P. J. (2017). Happier people live more active lives: Using smartphones to link happiness and physical activity. *PloS one*, 12(1), e0160589. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160589>
- Li, C.-H. (2016). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological methods*, 21(3), 369. <https://doi.org/10.1037/met0000093>
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442-452. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*(26), 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74. Disponible en: https://www.uv.es/melija/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF. Consultado el: 10/07/2023
- Mendoza-Ocasal, D., Castillo-Jiménez, R., Navarro, E., & Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2). <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.18>
- Moyano Díaz, E., & Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012>
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., & Dabija, D.-C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of labor economics*, 33(4), 789-822. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1526075>
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389-416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., & Aguilar Fraire, A. (2013). RELACIÓN DE FACTORES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METAL-MECÁNICA (Relationship of Factors in Job Satisfaction of Employees of a Small Business Industry Metal-Mechanical). *Revista internacional administración & finanzas*, 6(3), 115-128. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2157062. Consultado el: 09/07/2023

- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>. Consultado el: 01/07/2023
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Quezada, L., Landero, R., & González, M. T. (2016). A validity and reliability study of the Subjective Happiness Scale in Mexico. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 90-100. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Quezada-Berumen/publication/296722499_A_validity_and_reliability_study_of_the_Subjective_Happiness_Scale_in_Mexico/links/56da454008aee1aa5f829d31/A-validity-and-reliability-study-of-the-Subjective-Happiness-Scale-in-Mexico.pdf. Consultado el: 22/06/2023
- Radillo, B. E. P., Campos, A. P., Serrano, M. d. L. P., Servín, K. G. R., & Fernández, M. A. (2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigacion: Revista Científica de enfermería*(115), 4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>. Consultado el: 05/05/2023
- Ramihic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina. *International Business Research*, 1-139. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi.org/10.1108/cg-12-2020-0532>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91. <https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400105>
- Romero-Rodríguez, L. M., Castillo-Abdul, B., & Ravina, R. (2019). Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: revisión crítico-analítica de la literatura. *Revista Mundo Indess*, 1(1), 17-27. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330888614_Comunicacion_para_la_efectividad_lab

- oral_y_el_Happiness_Management_Revision_critico-analitica_de_la_literatur. Consultado el: 02/07/2023
- Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(14)71250-1)
- Sanamthong, E., & Prabyai, S. (2023). A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement. *Emerging Science Journal*, 7(2), 558-568. <https://doi.org/10.28991/esj-2023-07-02-018>
- Seligman, M. E. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Simon and Schuster. <https://doi.org/10.5860/choice.48-7217>
- Shaheen, R., Bano, S., & Ahmed, J. (2022). Organizational climate is a way to increase the employees' wellbeing: in the presence of social undermining. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1). Disponible en: <https://www.ashwinanokha.com/resources/ijeb%20v21-1-2022-23.pdf>. Consultado el: 15/06/2023
- Silverblatt, R. (2010). In search of workplace happiness. *US news & world report*, 147(5), 32-34. Disponible en: <https://www.atiner.gr/papers/SME2013-0855.pdf>. Consultado el 16/06/2023
- Singh, R., & Das, G. (2013). The impact of job satisfaction, adaptive selling behaviors and customer orientation on salesperson's performance: exploring the moderating role of selling experience. *Journal of business & industrial marketing*. <https://doi.org/10.1108/jbim-04-2011-0121>
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189-198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, public policy, and law*, 22(2), 158. <https://doi.org/10.1037/law0000085>
- Veenhoven, R. (2000). Las cuatro calidades de vida. Organización de conceptos y medidas de la buena vida. *Journal of Happiness studies*, 1, 1-39. Disponible en: <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2000c-fulls.pdf>. Consultado el: 18/05/2023
- Walker, S. (2017). The volatile human: Moderating effects on job satisfaction after job redesign. *Academy of Business Research Journal*, 3, 28-43. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Sean-Walker-7/publication/322508914_The_Volatile_Human_Moderating_Effects_on_Job_Satisfaction_aft

er_Job_Redesign/links/5a5cff26458515c03ede7c08/The-Volatile-Human-Moderating-Effects-on-Job-Satisfaction-after-Job-Redesign.pdf#page=28. Consultado el: 02/02/2023

Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>

Williams, L. J., Ford, L. R., & Nguyen, N. (2004). Basic and advanced measurement models for confirmatory factor analysis. *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*, 366-389. <https://doi.org/10.1002/9780470756669.ch18>

Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational dynamics*, 33(4), 338-351. <https://doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>

Yáñez-Ramos, D., & Herrera, C. R. M. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>

Zaharie, M., Kerekes, K., & Osoian, C. (2018). Employee wellbeing in health care services: The moderating role of job satisfaction on the relationship between burnout and turnover. *Managerial Challenges of the Contemporary Society. Proceedings*, 11(2), 124. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2213>