



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XII

Número: 3

Artículo no.: 47

Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2025

TÍTULO: Análisis factorial exploratorio de la escala de felicidad en el trabajo en empleados del sureste de México.

AUTORES:

1. Dra. Jessica Esther Cruz Velazco.
2. Dr. Arturo Martínez de Escobar Fernández.

RESUMEN: La felicidad en el trabajo es un factor clave para el bienestar de los empleados y el desempeño organizacional. Este estudio analiza la estructura factorial de una escala de felicidad en el trabajo en empleados del sureste de México, identificando sus dimensiones principales. Se aplicó un análisis factorial exploratorio (AFE) a una muestra de 326 empleados, obteniendo una estructura de tres factores: engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. Los resultados sugieren que estas dimensiones explican el 69.12% de la varianza en la felicidad laboral, proporcionando información valiosa para el diseño de estrategias organizacionales que promuevan el bienestar en el trabajo.

PALABRAS CLAVES: Felicidad en el trabajo, Bienestar laboral, Análisis factorial exploratorio.

TITLE: Exploratory factor analysis of the happiness at work scale in employees in southeast Mexico.

AUTHORS:

1. PhD. Jessica Esther Cruz Velazco
2. PhD. Arturo Martínez de Escobar Fernández.

ABSTRACT: Happiness at work is a key factor for employee well-being and organizational performance. This study analyzes the factor structure of a happiness at work scale among employees in southeastern Mexico, identifying its main dimensions. Exploratory factor analysis (EFA) was applied to a sample of 326 employees, yielding a three-factor structure: engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment. The results suggest that these dimensions explain 69.12% of the variance in job happiness, providing valuable information for the design of organizational strategies that promote well-being at work.

KEY WORDS: happiness at work, occupational well-being, exploratory factor analysis.

INTRODUCCIÓN.

La felicidad en el trabajo es un factor clave en el desempeño y bienestar de los empleados, influyendo en su productividad y permanencia en las organizaciones (Diener et al., 2017). Diferentes modelos teóricos han intentado explicar sus dimensiones, destacando el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo como componentes fundamentales (Bakker & Demerouti, 2013); sin embargo, existe poca evidencia empírica sobre la estructura factorial de estos constructos en poblaciones específicas, como los empleados del sureste de México.

Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis factorial exploratorio (AFE) para evaluar la estructura subyacente de una escala de felicidad en el trabajo en esta región, identificando los factores clave que la componen; además, busca proporcionar un marco analítico que permita futuras investigaciones sobre el impacto de estos factores en la productividad y retención laboral.

DESARROLLO.

Marco Teórico.

Felicidad en el trabajo: una aproximación teórica.

La felicidad en el trabajo es un concepto multidimensional que ha sido abordado desde diferentes perspectivas teóricas y empíricas. Diener et al., (2017) definen la felicidad como un estado de bienestar

subjetivo que abarca dimensiones emocionales, cognitivas y conductuales. En el ámbito organizacional, este concepto se ha relacionado con la satisfacción laboral, el engagement y el compromiso organizacional afectivo (Bakker & Demerouti, 2013; Jaros, 1997).

Diferentes teorías han intentado explicar los mecanismos que subyacen a la felicidad en el trabajo. La Teoría de la Autodeterminación (Delgado et al., 2021) postula que los individuos experimentan mayor felicidad cuando sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación social son satisfechas; por otro lado, la Teoría de los Recursos y Demandas Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) sugiere que la felicidad en el trabajo está influenciada por el equilibrio entre los recursos disponibles (como apoyo social y oportunidades de desarrollo) y las demandas del puesto de trabajo (Sender et al., 2021).

En el contexto organizacional, la felicidad en el trabajo también ha sido analizada en relación con el liderazgo, la cultura corporativa y la percepción de justicia organizacional. Estudios recientes han demostrado que organizaciones con un liderazgo transformacional y una cultura organizacional positiva tienden a promover mayores niveles de felicidad entre sus empleados (Ruiz de Alba, 2013).

Engagement.

El engagement es un concepto clave en la investigación sobre la felicidad en el trabajo. Diener et al. (2017) definen el engagement como un estado mental positivo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo. Este estado no solo afecta el bienestar del empleado, sino que también influye en su desempeño y compromiso con la organización.

Investigaciones previas han demostrado que el engagement está fuertemente correlacionado con variables como la autonomía en el trabajo, el apoyo social, y la retroalimentación constructiva (Jaswal et al., 2024a). Adicionalmente, estudios en el contexto latinoamericano han identificado que el engagement puede estar influenciado por factores culturales, como la relación entre empleados y superiores, así como por la estabilidad laboral percibida (Erazo & Riaño, 2021).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en la literatura sobre comportamiento organizacional. Negri et al., (2022) y Sudibjo & Manihuruk, (2022) la describen como una evaluación subjetiva de la experiencia laboral, basada en la comparación entre las expectativas del empleado y la realidad de su entorno de trabajo. Esta evaluación puede estar influida por factores como la remuneración, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento profesional (Lee et al., 2023; Salas-Vallina & Alegre, 2021).

En el contexto mexicano, la satisfacción laboral se ha relacionado con la percepción de equidad salarial y la estabilidad en el empleo. Investigaciones han sugerido que una alta satisfacción laboral puede reducir la intención de rotación y mejorar el desempeño organizacional (Elayan et al., 2023); además, en sectores específicos como el manufacturero y el de servicios, la satisfacción laboral ha sido identificada como un predictor clave de la productividad y la permanencia en la empresa (Muñiz-Velázquez et al., 2022).

Compromiso organizacional afectivo.

El compromiso organizacional afectivo se refiere al apego emocional del empleado hacia la organización, lo que influye en su deseo de permanecer en ella (Feitor & Borges, 2022; Noguchi et al., 2022). Este constructo ha sido ampliamente estudiado en relación con el desempeño laboral y la lealtad organizacional (Ravina-Ripoll et al., 2024).

Estudios han identificado que los empleados con un alto nivel de compromiso afectivo suelen presentar mayor motivación intrínseca y menor propensión a la rotación (Jaros, 1997). En el contexto del sureste de México, investigaciones recientes han explorado el impacto de la cultura organizacional en la formación del compromiso afectivo, destacando la importancia de la confianza en los líderes y la percepción de justicia organizacional (Erazo & Riaño, 2021).

Método.

Este estudio empleó un enfoque cuantitativo de tipo transversal y exploratorio con el propósito de examinar la estructura factorial de una escala de felicidad en el trabajo aplicada a empleados del sureste de México. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 326 trabajadores de diferentes sectores económicos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, y la elección de esta región responde a la necesidad de generar conocimiento empírico en un contexto específico, donde las dinámicas laborales pueden diferir de aquellas observadas en otras partes del país debido a factores económicos, sociales y culturales.

Para la medición de la felicidad en el trabajo, se utilizó una escala compuesta por 9 ítems, diseñada para evaluar tres dimensiones clave: engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo, y cada uno de estos constructos fue evaluado a través de afirmaciones que los participantes calificaron en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde uno representaba "totalmente en desacuerdo" y cinco indicaba "totalmente de acuerdo".

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial y digital. Se diseñó un cuestionario en formato impreso que fue distribuido en centros de trabajo previamente identificados, mientras que la versión digital se administró mediante un formulario en línea, facilitando la participación de empleados de diferentes sectores y niveles jerárquicos; antes de responder el cuestionario, los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y se les garantizó el anonimato de sus respuestas, asegurando que la información proporcionada sería utilizada exclusivamente con fines académicos.

Para garantizar la calidad de los datos recolectados, se realizó una depuración inicial, eliminando registros con respuestas incompletas o patrones de respuesta atípicos. Posteriormente, se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con el fin de identificar la estructura latente de la escala y determinar si los ítems agrupados en cada dimensión presentaban una coherencia interna adecuada.

La extracción de factores se realizó mediante el método de componentes principales, empleando la rotación Varimax para optimizar la interpretabilidad de los factores identificados.

Adicionalmente, se evaluó la adecuación de la muestra mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la cual indica si los datos son adecuados para realizar un análisis factorial, y la prueba de esfericidad de Bartlett, que permite verificar si los ítems presentan correlaciones suficientemente fuertes para justificar el uso de este método estadístico. Ambos indicadores fueron calculados utilizando el software SPSS versión 26, con el objetivo de garantizar un análisis estadístico robusto y confiable.

La interpretación de los resultados se realizó considerando los valores propios obtenidos en el AFE y el porcentaje de varianza explicada por cada factor. Solo se consideraron factores con valores propios superiores a uno, criterio ampliamente utilizado en estudios factoriales exploratorios, la carga factorial de cada ítem fue revisada para asegurar que los ítems estuvieran alineados con la dimensión teórica a la que pertenecen, y aquellos que no presentaron una asociación clara con algún factor fueron analizados para determinar su posible exclusión.

Ese proceso metodológico permitió obtener información detallada sobre la estructura de la escala de felicidad en el trabajo en empleados del sureste de México, proporcionando una base empírica para futuras investigaciones que busquen validar la estabilidad de estos factores en otros contextos organizacionales.

Resultados.

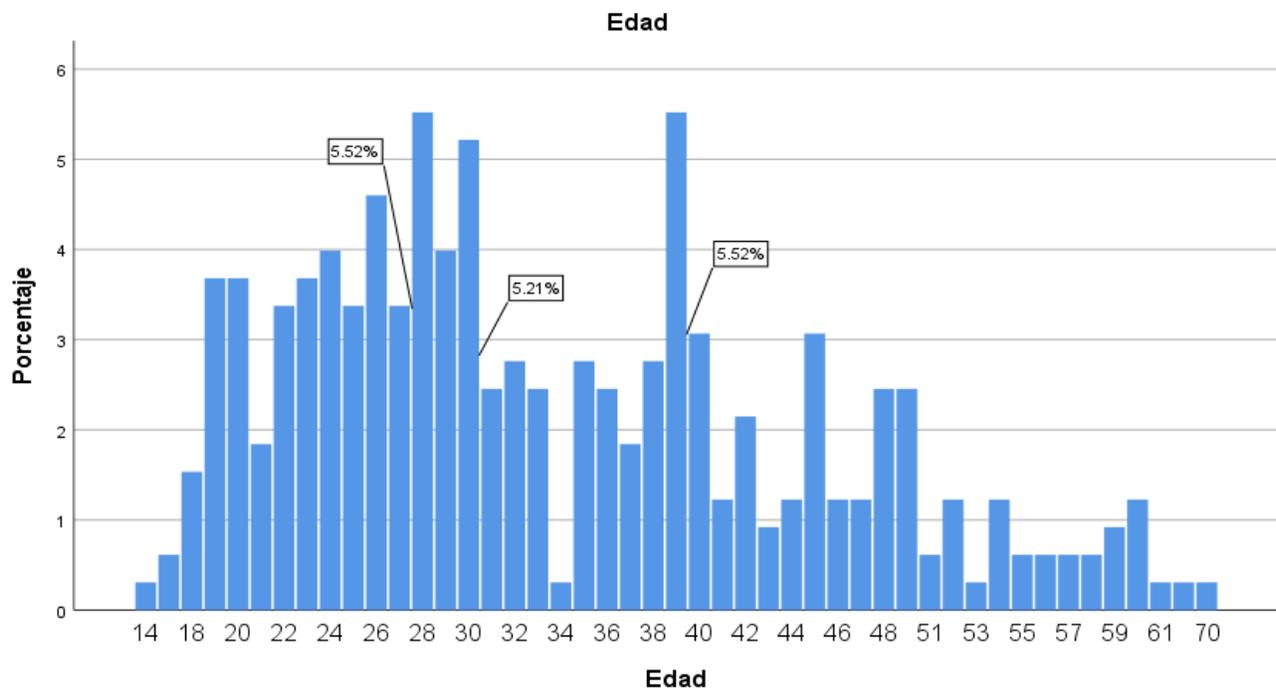
El AFE reveló una estructura factorial de tres factores con valores propios superiores a 1, explicando el 69.12% de la varianza total. La adecuación de los datos fue satisfactoria con un KMO = 0.875 de adecuación del muestreo y una prueba de esfericidad de Bartlett, $p < 0.000$ con 36 grados de libertad y un alfa de Crombach de 0.86.

Estos hallazgos respaldan la estructura tridimensional de la felicidad en el trabajo y sugieren que las organizaciones del sureste de México deben enfocar sus estrategias en fortalecer estos factores para mejorar el bienestar laboral.

La figura 1 muestra la distribución de las edades de los participantes en la investigación sobre la felicidad en el trabajo. Este gráfico ilustra la frecuencia con la que cada grupo etario ha sido representado en el estudio, permitiendo observar posibles tendencias en relación con la percepción de la felicidad laboral según la edad.

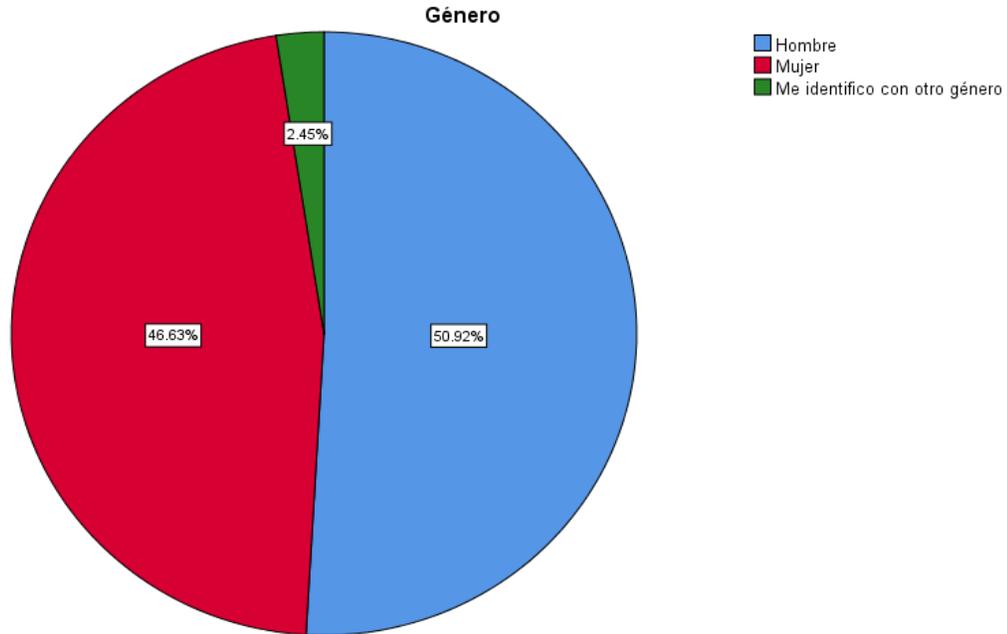
La información obtenida a través de esta representación visual facilita un análisis más detallado de cómo diferentes generaciones experimentan y valoran su bienestar en el entorno laboral.

Figura 1. Distribución de las edades de la población que conforma la muestra.



La Figura 2 presenta la distribución de la muestra según el género de los participantes en la investigación sobre la felicidad en el trabajo. Esta representación permite observar la proporción entre los géneros que formaron parte del estudio, proporcionando una visión clara de la diversidad demográfica de la muestra.

Figura 2. Distribución de la muestra según el género.



En la figura 3 se pueden observar los valores obtenidos según el estado civil, siendo el 47.8% solteros en su mayoría los que conforman la muestra. En el caso de la figura 4 y 5 se presentan los datos obtenidos para escolaridad y el tipo de jornada laboral según corresponde.

Figura 3. Distribución de la muestra según estado civil.

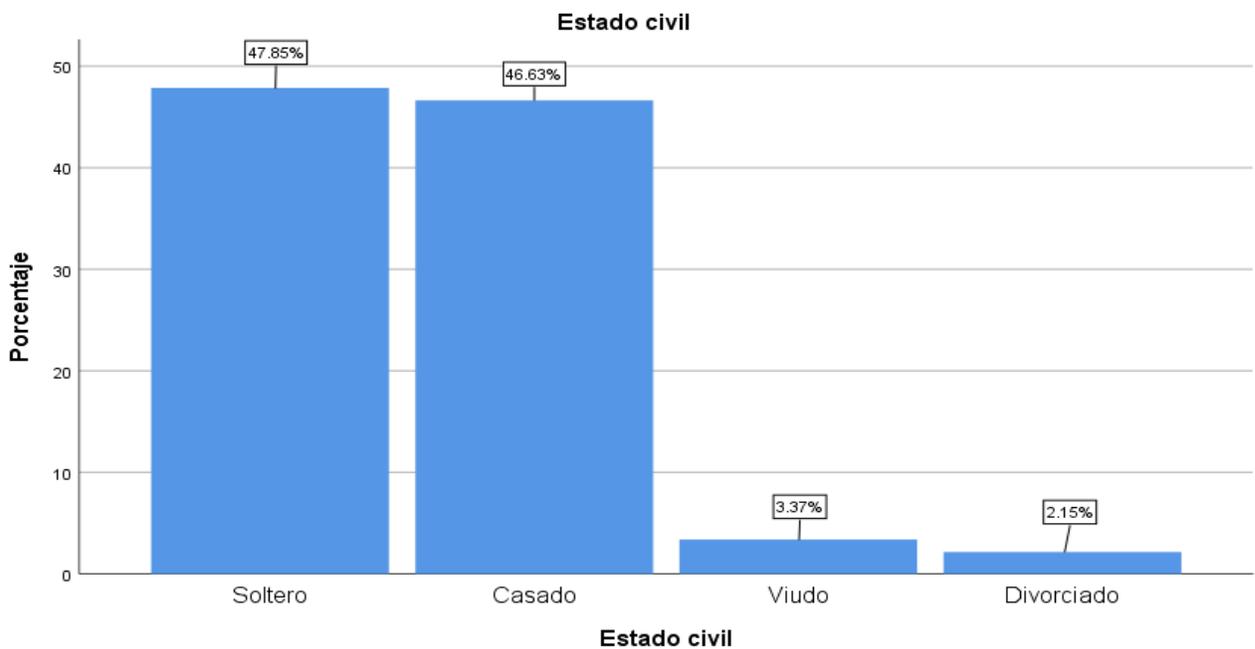


Figura 4. Distribución de la muestra según el nivel de estudios.

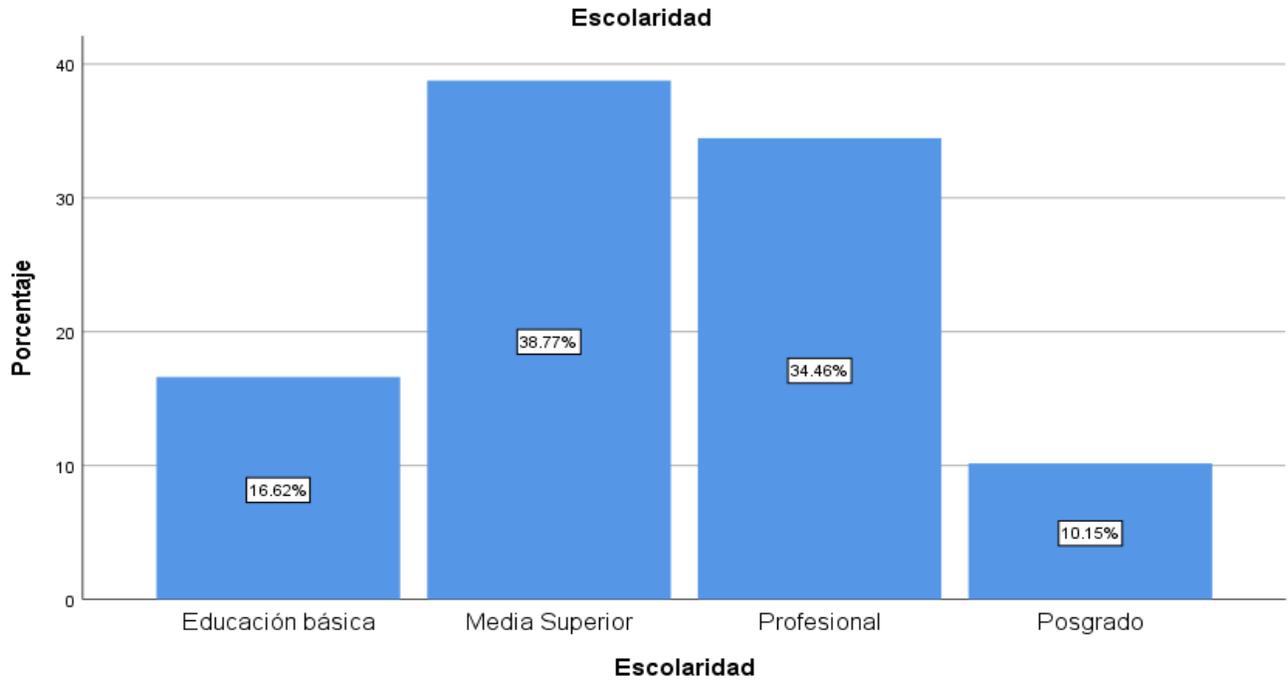
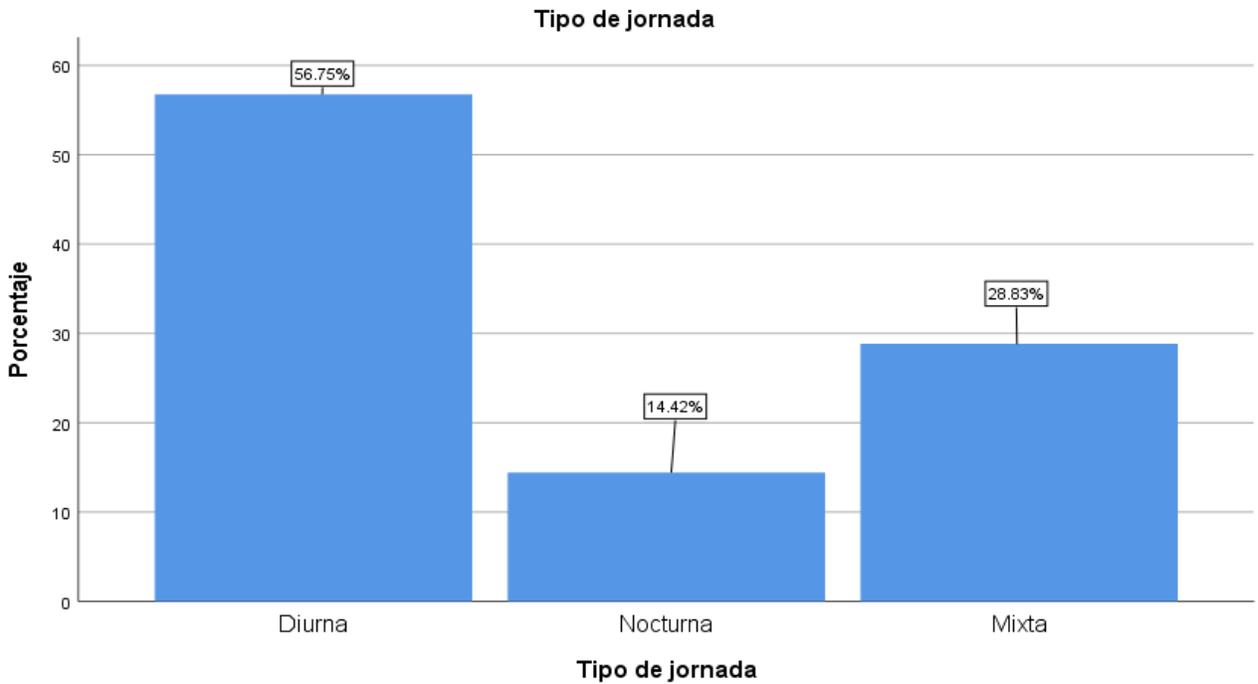


Figura 5. Distribución de la muestra según el tipo de jornada laboral.



La Tabla 1 muestra las cargas factoriales obtenidas para la Escala de Felicidad en el Trabajo aplicada a la población del sureste de México; esta tabla presenta los resultados de la validación factorial de los ítems de la escala, lo que permite identificar el grado de relación entre cada ítem y los factores subyacentes que componen la felicidad laboral en el contexto de esta región. Los valores reflejan la importancia y el peso de cada variable dentro de la estructura general del constructo, lo cual es esencial para la interpretación y la robustez de los resultados obtenidos en el estudio.

Tabla 1. Cargas factoriales para la Escala de Felicidad en el trabajo en población del sureste de México.

	Factores.		
	1	2	3
ENG1	.752		
ENG2	.741		
ENG3	.773		
COA4		.406	
COA5		.840	
COA6		.800	
SAT7			.638
SAT8			.698
SAT9			.833

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

CONCLUSIONES.

Los hallazgos de este estudio confirman la existencia de tres factores clave en la medición de la felicidad en el trabajo: engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. Estos factores no solo reflejan dimensiones fundamentales del bienestar en el entorno laboral, sino que también aportan una base empírica para el desarrollo de estrategias organizacionales, que fomenten un clima positivo y productivo.

La identificación de estos componentes permite comprender mejor los elementos que influyen en la percepción de felicidad de los empleados en el sureste de México, lo que resulta relevante para empresas y organizaciones interesadas en mejorar sus prácticas de gestión de talento y bienestar laboral; no obstante, se recomienda la realización de estudios confirmatorios que validen esta estructura factorial en otras muestras y sectores productivos, con el fin de fortalecer la generalización de los resultados y su aplicabilidad en distintos contextos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
2. Delgado, M., García, J., Zamarripa, J., & Téllez, A. (2021). La teoría de la autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades*.
3. Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D. (2017). If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
4. Elayan, M. B., Albalawi, A. S., Shalan, H. M., Al-Hoorie, A. H., & Shamout, M. D. (2023). Perceived Manager's Emotional Intelligence and Happiness at Work: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Organizacija*, 56(1), 18–31. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002>
5. Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
6. Feitor, S. A., & Borges, E. M. das N. (2022). Happiness at work and psychological trauma in nurses. *Rev Rene*, 23, e71953. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20222371953>

7. Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 51).
8. Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024a). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. In *Management Decision* (Vol. 62, Issue 13, pp. 332–369). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1492>
9. Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024b). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. In *Management Decision* (Vol. 62, Issue 13, pp. 332–369). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1492>
10. Lee, Y. L., Yang, J. M., & Kim, J. H. (2023). Influence of job satisfaction on SRH and happiness among Korean disabled workers: findings from the panel survey of employment for the disabled 2016–2018. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1122648>
11. Muñiz-Velázquez, J. A., Del Toro, A., Frade, A. J. T., Delmar, J. L., & Alcaide-Pulido, P. (2022). Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073987>
12. Negri, L., Cilia, S., Falautano, M., Grobberio, M., Niccolai, C., Pattini, M., Pietrolongo, E., Quartuccio, M. E., Viterbo, R. G., Allegri, B., Amato, M. P., Benin, M., De Luca, G., Gasperini, C., Minacapelli, E., Patti, F., Trojano, M., & Bassi, M. (2022). Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: the role of happiness and meaning at work. *Neurological Sciences*, 43(3), 1903–1910. <https://doi.org/10.1007/s10072-021-05520-8>
13. Noguchi, T., Suzuki, S., Nishiyama, T., Otani, T., Nakagawa-Senda, H., Watanabe, M., Hosono, A., Tamai, Y., & Yamada, T. (2022). Associations between Work-Related Factors and Happiness among Working Older Adults: A Cross-Sectional Study. *Annals of Geriatric Medicine and Research*, 26(3), 256–263. <https://doi.org/10.4235/agmr.22.0048>

14. Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
15. Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86.
16. Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
17. Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>
18. Sudibjo, N., & Manihuruk, A. M. (2022). How Do Happiness at Work and Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic? *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 939–951. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S361881>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Jessica Esther Cruz Velazco.** Doctora en Estudios Económico Administrativos. Profesor- investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Correo electrónico: jesyk14@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8107-6725>
2. **Arturo Martínez de Escobar Fernández.** Doctor en Planeación y Dirección Estratégica y Tecnología. Profesor- investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Correo electrónico: arturo.martinez@ujat.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5249-5824>

RECIBIDO: 19 de febrero del 2025.

APROBADO: 14 de marzo del 2025.