

Factores que influyen en el bienestar laboral para el incremento de la productividad de los empleados en empresas manufactureras de sector Industrial en Reynosa, Tamaulipas

Gabriela Cervantes Zubirías*
Julio Enrique Reyes Vázquez**
Marco Antonio Díaz Martínez***
Reina Verónica Román Salinas****
Mario Alberto Morales Rodríguez*****

* Multidisciplinaria Reynosa-Aztlán. Universidad Autónoma de Tamaulipas
gabriela.cervantes@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-9912-5035>

** Universidad TecNM, ITS de Ciudad Hidalgo
ereyes@cdhidalgo.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-4636-5139>

*** Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico Superior de Pánuco
marco.dm@panuco.tecnm.mx
X
<https://orcid.org/0000-0003-1054-7088>

**** Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico Superior de Pánuco
reina.roman@itspanuco.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0001-9287-4298>

***** Multidisciplinaria Reynosa-Aztlán. Universidad Autónoma de Tamaulipas
mmorales@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1342-297X>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el bienestar laboral para lograr y mejorar un incremento en el índice de productividad que es la relación existente entre producción e insumos en las organizaciones. La metodología aplicada se utilizó una técnica de encuesta semiestructurada realizada de forma virtual y considerada para la recolección de datos obtenidos de una muestra aleatoria de 53 empresas y se aplicó a personas que ejercen cargos de ingeniero y liderazgos en las áreas de calidad, procesos, manufactura, almacén entre otros considerando un 58 % género masculino y 42 % femenino. Como resultado se precisó que las condiciones laborales tienen una relación positiva con el bienestar laboral en un 37.85 % seguido de un 20.72 % que influyen las funciones laborales, impactando el clima laboral en un 20.45 % y la comunicación laboral en un 20.98 % por lo tanto se concluyó que los ambientes laborales saludables y positivos incrementan la creatividad, la colaboración entre colegas y el trabajo experimental siendo motores clave del crecimiento empresarial.

Palabras clave: comunicación laboral; felicidad laboral; bienestar laboral; clima laboral; condición laboral.

JEL Clasificación: Q01; P25, Q16

Factors influencing labor welfare to increase employee productivity in manufacturing companies of the industrial sector in Reynosa, Tamaulipas

Abstract

This investigation aims to identify the factors that influence labor well-being to achieve and improve an increase in the productivity index that is the relationship between production and inputs in organizations. The applied methodology used a semi-structured survey technique carried out virtually and considered for the collection of data obtained from a random sample of 53 companies and was applied to people who held engineering and leadership positions in the areas of quality, processes, manufacturing, warehouse includes others considering 58% male and 42% female. As a result, it is necessary that work conditions have a positive relationship with work well-being by 37.85% followed by 20.72% that influence work functions, impacting work climate by 20.45% and work communication by 20.98% therefore it was concluded that the environments Healthy and positive jobs increase creativity, collaboration between colleagues and experimental work as key drivers of business growth.

Keywords: work communication; work happiness; work well-being; work environment; work condition.

JEL Classification: Q01; P25, Q16

I. Introducción

El bienestar laboral es un aspecto clave en el funcionamiento y desarrollo de las empresas, especialmente en sectores industriales como el manufacturero. En este contexto, el bienestar de los empleados no solo tiene repercusiones directas en su salud y satisfacción, sino también en la productividad y desempeño organizacional. En el caso de Reynosa, Tamaulipas, una ciudad industrial de gran relevancia en México, la competitividad de las empresas manufactureras depende en gran medida de la eficiencia de sus procesos y, por ende, de la motivación y el compromiso de su personal.

Este artículo tiene como objetivo analizar los factores que influyen en el bienestar laboral dentro de las empresas manufactureras del sector industrial en Reynosa, con el fin de identificar aquellas variables que contribuyen al incremento de la productividad de los empleados. A través de la identificación de estos factores, se busca proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar el ambiente laboral y, por ende, la eficiencia organizacional en un entorno tan competitivo

La importancia del bienestar laboral se ha incrementado en los últimos años debido a su impacto directo en los resultados de las organizaciones. El bienestar de los empleados no solo mejora su calidad de vida, sino que también tiene efectos positivos sobre su rendimiento, compromiso y lealtad hacia la empresa. En el sector manufacturero, donde los procesos son intensivos y las demandas laborales pueden ser exigentes, es esencial crear un ambiente laboral que favorezca la salud física y mental de los trabajadores.

En Reynosa, que forma parte de la región fronteriza de México con Estados Unidos, se presenta un contexto industrial particular, caracterizado por una alta concentración de empresas manufactureras, especialmente en sectores como la maquiladora. Sin embargo, las condiciones laborales en muchas de estas industrias enfrentan retos como la rotación de personal, la falta de capacitación continua y el agotamiento físico y emocional de los trabajadores. Por lo tanto, se hace necesario

investigar qué factores específicos dentro de estas empresas son determinantes para mejorar el bienestar laboral, tanto desde el punto de vista físico (salud y seguridad en el trabajo) como psicológico (motivación y clima laboral).

Este estudio pretende contribuir a la literatura existente sobre el bienestar laboral, enfocándose en el contexto particular de Reynosa, y proporcionando herramientas que puedan ser utilizadas por empresarios y responsables de recursos humanos para desarrollar estrategias que favorezcan un entorno de trabajo saludable y productivo. Además, la investigación intenta ser un insumo relevante para las políticas públicas locales, ya que el bienestar laboral en las industrias manufactureras puede tener un impacto directo no solo en la competitividad empresarial, sino también en la economía regional y el desarrollo social de la ciudad. El objetivo de la presente investigación es identificar los factores que influyen en la estructura de la gestión del bienestar laboral en empresas manufactureras del sector industrial de Reynosa, Tamaulipas. Este estudio es relevante tanto a nivel académico como práctico. A nivel académico, ofrece una aportación a la literatura sobre el bienestar laboral en el contexto de empresas manufactureras de la región fronteriza, y a nivel práctico, ofrece soluciones aplicables para mejorar la gestión del bienestar en empresas manufactureras, impactando positivamente en la productividad y satisfacción de los empleados. Para este estudio, se definieron y consideraron las siguientes hipótesis:

H0a =La hipótesis prevista los factores que promueven el bienestar laboral, como la satisfacción laboral, la comunicación efectiva, la capacitación continua y un ambiente de trabajo seguro, no tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados en empresas manufactureras de Reynosa, Tamaulipas.

La hipótesis nula parte de la premisa de que los factores mencionados (satisfacción laboral, comunicación, capacitación y ambiente de trabajo seguro) no generan un cambio significativo en la productividad de los empleados. Desde una perspectiva teórica, esto puede fundamentarse en algunos enfoques que minimizan el rol del bienestar en la productividad:

La motivación extrínseca se centra en los incentivos financieros o recompensas tangibles como las principales fuerzas que impulsan la productividad. Según esta teoría, si bien un ambiente laboral adecuado es importante, los factores tangibles (salarios, bonificaciones) podrían ser los que realmente determinen la productividad. En este contexto, el bienestar laboral podría no tener un impacto tan grande sobre la productividad si no se acompaña de una compensación económica adecuada (Guirado , 2019).

(Tovar, 2017) hace mención que la teoría del capital humano la productividad depende principalmente de la cantidad y calidad de las habilidades que los empleados aportan al trabajo. La capacitación continua, en esta visión, sería importante para mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores, pero su impacto sobre la productividad puede ser cuestionado si se considera que otros factores, como la tecnología o los procesos operativos, son los principales determinantes del rendimiento.

H1a= La hipótesis prevista los factores que promueven el bienestar laboral, como la satisfacción laboral, la comunicación efectiva, la capacitación continua y un ambiente de trabajo seguro, tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados en empresas manufactureras de Reynosa, Tamaulipas.

La hipótesis alternativa se basa en la idea de que los factores de bienestar laboral tienen un impacto significativo en la productividad, lo cual está respaldado por varias teorías de motivación, satisfacción y desarrollo organizacional.

Fidel (2024), hace mención en su investigación que, según Maslow, la satisfacción de las necesidades básicas y superiores de los empleados (como la seguridad, la autoestima, y la autorrealización) contribuye a su motivación y bienestar. Cuando los empleados experimentan satisfacción laboral y tienen un ambiente de trabajo seguro, es más probable que se comprometan con su trabajo, mejoren su rendimiento y, por ende, incrementen la productividad. Un entorno que fomente la

comunicación efectiva y la capacitación continua también ayuda a satisfacer estas necesidades de desarrollo.

La metodología aplicada se utilizó una técnica de encuesta semiestructurada realizada de forma virtual y considerada para la recolección de datos obtenidos de una muestra aleatoria de 53 empresas. Respecto a los factores analizados relacionados con el bienestar laboral, los resultados confirman que las condiciones laborales tienen una clara influencia positiva. Esto sugiere que las organizaciones que implementan estrategias para mejorar estas condiciones obtendrán beneficios tanto en las condiciones laborales.

El estudio se divide en cinco apartados principales. En la primera sección se aborda la introducción de la investigación denominada de factores que influyen en el bienestar laboral para el incremento de la productividad de los empleados en las empresas manufactureras del sector Industrial en Reynosa Tamaulipas. En la segunda, se detalla el marco teórico, mismo que fundamenta la investigación, para asegurar la alineación del conocimiento existente sobre las variables analizadas. En la tercera sección se redacta la metodología aplicada. En el cuarto se detallan los resultados y discusión obtenidos de la investigación, seguido en el quinto, de las conclusiones y finalmente las referencias bibliográficas.

II. Marco teórico

La gestión del bienestar y la felicidad se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito empresarial. Un estudio reciente realizado por Institut Français d'Opinion Publique IFOP (2020) demostró que el 82% de los encuestados considera que las empresas deberían ser responsables de la felicidad de sus empleados. Además, el 77% de los participantes cree que las actividades organizativas de las empresas deberían funcionar como una verdadera democracia, involucrando a los empleados en la toma de decisiones estratégicas (Castro Martínez et al., 2024).

En 2012, la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución 66/281, designó el 20 de marzo como el Día Internacional de la Felicidad, destacando la importancia del bienestar como un esfuerzo humano universal y subrayando la necesidad de integrarlo en las políticas gubernamentales. La resolución también reconoce la importancia de adoptar un enfoque más inclusivo, equitativo y equilibrado del crecimiento económico para promover el desarrollo sostenible, erradicar la pobreza y mejorar el bienestar humano en todos los países (ONU, 2023).

La satisfacción laboral es una de las variables más relevantes en el desarrollo organizacional y la Psicología del trabajo. Es un argumento de interés tanto para investigadores, que buscan aportar evidencia empírica y desentrañar su estructura, como para gestores de recursos humanos, interesados en comprender sus antecedentes y consecuencias. La felicidad, es una definición emergente, a menudo se relaciona con la satisfacción laboral y se basa en la teoría hedónica, que se refiere al placer y la aversión en experiencias que generan juicios positivos o negativos (Satuf *et al.*, 2018).

La felicidad es un fenómeno amplio que abarca las reacciones emocionales de las personas, así como sus evaluaciones personales y generales sobre la satisfacción con la vida, es un constructo multidimensional que incluye tanto componentes cognitivos como afectivos, según Hills & Argyle (2001).

En cuanto se empezó a introducir el término de la felicidad muchos pensaron que era un argumento sin interés, pero interés, pero cuando se estudió por primera vez, se relacionó en las empresas en considerarla para lograr y mejorar los índices de rendimiento y de productividad. El aumento de la productividad no está necesariamente vinculado a un mayor número de horas trabajadas, sino a la capacidad de los empleados para disfrutar de una mejor calidad de vida. Un ambiente laboral positivo puede mejorar los resultados y aumentar el compromiso de los miembros de la organización (Moreno Giraldo & Velásquez Machado, 2024).

De acuerdo con una encuesta que se realizó por Adecco la consultora líder en el sector de recursos humanos en España mostró los resultados de su investigación intitulado la felicidad en el trabajo haciendo mención que seis de cada diez trabajadores creen que su empresa aún no aplican políticas dedicadas al bienestar y satisfacción del empleado y como resultado se concluyó que los beneficios de contar con trabajadores felices son más productivos y se destacan con una mayor lealtad, comprometidos con la compañía así su motivación es de gran aceptación con responsabilidad contribuyendo a una mayor tolerancia al estrés generando una adaptación (AEPSAL, 2018).

Según una investigación sobre felicidad y bienestar en el trabajo realizada por la consultora mexicana crecimiento sustentable, las personas felices tienen más energía y vitalidad para realizar las funciones laborales aumentando así la eficiencia y productividad de la empresa. Los análisis muestran que los empleados felices corren menos riesgos en el trabajo, pueden prevenir accidentes y ver el lado positivo de los problemas o incidentes laborales. Además de un ambiente agradable permite a las personas desarrollar relaciones positivas, control y autonomía, desarrollar la creatividad y alcanzar metas, logrando así el equilibrio entre la vida personal laboral (González Correa *et al.*, 2024).

De acuerdo con el estudio Felicidad y Trabajo realizado por la consultora mexicana crecimiento sustentable, encuestó a más de 1,500 profesionales en México y describió los siguientes beneficios de una organización donde los resultados que impactaron de acuerdo con la opinión de los empleados considerando que uno de los aspectos que tuvo mayor relevancia fue de un incremento del 33% teniendo un impacto en la salud y bienestar general como en el aumento de energía y vitalidad. Lo que resulta en una mayor eficiencia y productividad organizacional, reducir el riesgo de accidentes laborales hasta un 300%, una visión positiva te permite resolver problemas, adaptarse al cambio y los participantes de la investigación describieron la satisfacción laboral como directamente relacionada con la alegría del trabajo

que se hace, el orgullo por la empresa y el trabajo con personas con las que se tiene una buena relación (Rota, 2021).

Quintero hace mención que se han realizado investigaciones centradas en comprender cómo la felicidad en el trabajo influye en la producción y cómo este estado puede contribuir a mejorar y aumentar la satisfacción laboral en las actividades cotidianas. Definen el bienestar de los trabajadores como un concepto clave que busca proporcionarles un entorno en el que puedan experimentar felicidad, confort y mantenerse saludables, lo que a su vez mejora su productividad (Quintero *et al.*, 2023).

Las empresas de hoy en día buscan constantemente innovar en productos, servicios y calidad de atención, por lo que es crucial asignar y capacitar adecuadamente al talento humano en sus funciones. Es esencial que todos los miembros de la organización comprendan claramente sus roles y responsabilidades. La reorganización en las empresas implica formular de manera ordenada la secuencia de actividades, lo que tiene un impacto directo en el bienestar laboral (Yépez, 2020).

Las funciones laborales están estrechamente relacionadas con el bienestar y la felicidad en el trabajo. La sobrecarga laboral es uno de los principales factores de riesgo que afectan las habilidades profesionales en la actualidad, y puede tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores si no se gestiona adecuadamente. El ambiente de trabajo juega un papel esencial en la determinación de la productividad y el bienestar integral de los trabajadores conforme las compañías se empeñan en incrementar la eficiencia y promover una cultura de trabajo positiva (Romero Montes, 2023).

El estudio de los datos laborales puede descubrir tendencias y aspectos a mejorar, lo que facilita a los directivos la toma de decisiones fundamentadas que incrementan tanto la productividad como el bienestar de los trabajadores. La

retroalimentación constante mediante cuestionarios e indicadores de rendimiento (Mathey, 2024).

El clima organizacional, también conocido como ambiente de trabajo o clima laboral, se refiere al entorno en el que ocurren situaciones que influyen en la capacidad de los empleados para desempeñar eficazmente sus funciones asignadas por sus superiores (Monge Vaca, 2018). Hoy en día, el clima laboral es uno de los factores más relevantes que las empresas consideran para alcanzar sus objetivos organizacionales. Además, se ha observado que las empresas no solo buscan talento de calidad, sino que también promueven el desarrollo y uso de habilidades blandas. Estas habilidades son cruciales para crear un buen ambiente de trabajo y para liderar a los equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Es fundamental que las empresas comuniquen claramente estos objetivos y se aseguren de que los empleados los comprendan, alineándolos con sus metas personales y de desarrollo (Oré, 2022).

El ambiente de trabajo se describe al entorno laboral, determinado por un grupo de elementos evidentes que se encuentran de manera relativamente constante en una organización específica, y que influyen en las actividades, la motivación y el comportamiento de sus integrantes y, en consecuencia, en el rendimiento de la entidad. Es posible que los integrantes de la organización lo perciban y describan y, por lo tanto, sea evaluado desde una perspectiva operativa a través del análisis de sus percepciones y descripciones, o a través de la observación y, en ciertos casos, mediciones objetivas. Incluso reflejando el estado actual de la organización en un instante específico, el ambiente de trabajo puede variar, impactando a sus propios integrantes, pero en particular a los líderes de la organización, que son los principales actores en la creación de transformaciones (López & Castiblanco, 2021).

Diversas investigaciones han propuesto un modelo conceptual de gestión del bienestar y la felicidad laboral para comprender mejor este fenómeno, así como destacan la importancia de centrarse en el empleado, desde los miembros de la organización hasta los clientes, y proponen un modelo de gestión que vincula los componentes de la felicidad con las áreas de gestión empresarial. Los resultados

muestran que la felicidad y el bienestar no solo son relevantes para los socios comerciales, sino también para los clientes y accionistas, lo que contribuye a una mayor productividad (J. G. Díaz *et al.*, 2018).

La teoría de la movilidad organizacional hace hincapié en cómo las condiciones laborales influyen en la percepción de los trabajadores sobre su profesión, y cómo afectan sus especialidades. Desde una perspectiva organizacional, los gerentes están más interesados en mantener la estabilidad dentro de la organización, lo que hace que esta variable sea relevante en la relación entre bienestar y felicidad en el trabajo (Grant *et al.* (2019).

El ambiente de trabajo abarca el ambiente y la interacción con cada empleado para la realización de diversas actividades de producción, así como las condiciones de trabajo en las que cada persona lleva a cabo sus tareas cotidianas con sus obligaciones dentro de una organización. Asimismo, factores como la cultura de la organización, las interacciones entre los trabajadores y la manera en que los líderes imparten las instrucciones en cada una de sus áreas, así como las estrategias y procedimientos vinculados al equipo humano de la compañía, son maneras en que los empleados perciben su entorno de trabajo (Duran Vega & González Muñoz, 2024).

La comunicación es uno de los procesos humanos fundamentales, ya que implica el acto de compartir y es la base de todas las relaciones, incluidas las laborales. Crear conexiones dentro de las empresas requiere una gestión adecuada de la comunicación y el uso de un lenguaje apropiado. Según una encuesta reciente de Gallup en Estados Unidos, el 70% de los directivos tienen miedo de hablar con sus empleados, lo que reveló resultados alarmantes y dejó perplejas a muchas personas. Esta cifra es preocupante, ya que la falta de comunicación efectiva es uno de los factores más comúnmente asociados con la insatisfacción laboral (Beguerisse, 2018). En el contexto laboral, la práctica social es una relación entre individuos que coexisten en espacios comunes en busca de tomar decisiones y obtener resultados alineados con los objetivos de la organización. Llevar una

relación armoniosa con los demás contribuye significativamente al bienestar y la felicidad personal, lo cual es crucial para el éxito en el trabajo (Jiménez Sierra *et al.*, 2020). La comunicación es de gran relevancia también ya que nos impulsa a buscar información, a enfrentar desafíos y problemas no solo del entorno laboral, sino también familiar, académico, social, ético, tecnológico, etc., y en general en todos los lugares donde se puedan albergar las relaciones humanas. Es una disciplina imprescindible y beneficiosa para el mundo contemporáneo (Gómez, 2023).

El bienestar es un componente clave de la estrategia de recursos humanos de una organización y se describe como procesos resultantes de causas internas y externas que, a su vez, influyen en el comportamiento y estados fisiológicos de las personas (EP, 2023). La felicidad laboral implica sembrar una cultura en las organizaciones que priorice este aspecto a nivel global. Aunque cada región es diferente, la mayoría de las personas conciben la felicidad como una sensación de satisfacción (Díaz & González, 2023).

Los ambientes de trabajo saludables y positivos fomentan la creatividad, la colaboración entre colegas y el trabajo experimental, siendo motores clave del crecimiento empresarial. Al priorizar el bienestar laboral, las empresas crean las condiciones para que florezcan nuevas ideas y se encuentren soluciones que impulsen la mejora continua (SeventhQueen & Hernández, 2024).

La realización exitosa de las funciones por parte de un individuo no implica que la disfrute y menos que esté complacida. En este contexto, las organizaciones que realmente podrán aprovechar las nuevas oportunidades serán las que fomenten el desarrollo de nuevas habilidades y capacidades para la correcta realización de la tarea, así como para el desarrollo integral de las personas. En este contexto, las organizaciones que consigan promover estas condiciones e implementen sistemas de formación integrados, podrán lograr mayores ventajas en términos de la motivación y dedicación del empleado hacia sí mismo, hacia sus colegas y hacia la organización en su totalidad, factores que influyen directamente en la consecución de los objetivos y metas empresariales establecidos. No obstante, la

implementación de estas nuevas medidas conlleva a la implementación de nuevas acciones (Lemos, 2024).

Singh y Aggarwal (2018) investigación titulado Escala de felicidad en el trabajo: construcción y validación psicométrica de una medida utilizando un enfoque de métodos mixtos” creó una medida y validación psicométrica basada en una medida multidimensional de la satisfacción laboral determinando tres estudios interrelacionados. En el primer estudio en un enfoque de investigación de contenido llevando a cabo un análisis de datos cualitativos. En un segundo estudio representaron diversos papeles iguales de las organizaciones y las personas en el bienestar en el lugar de trabajo, labores de apoyo, experiencias, labores negativas procesos y motivación intrínseca. Con estos hallazgos se visualizan los factores negativos, hacia el lugar de trabajo. En el tercer estudio se realizó un análisis factorial mostrando la existencia de estructuras altamente difusas. Finalmente, las investigaciones sugieren que esta escala se puede utilizar para mejorar la satisfacción laboral.

III. Metodología

En esta investigación se utilizó una técnica de encuesta semiestructurada, realizada de forma virtual y considerando para la recolección de los datos con una muestra aleatoria de 53 empresas El objetivo fue preservar los parámetros de la investigación en discusión, permitiendo a los participantes expresarse en un ambiente cómodo y facilitando un análisis libre, abierto y flexible de sus percepciones y opiniones subjetivas (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). Considerando los criterios de inclusión por su ubicación geográfica empresas que fueran ubicadas en Reynosa Tamaulipas referentemente en el sector industrial específicamente en el área de manufactura, empresas dedicadas a la producción, ensamblaje o producción de bienes, considerando a los trabajadores para la aplicación de la encuesta que incluyera diferentes niveles jerárquicos, como operativos, técnicos, ingenieros, administrativos y gerenciales que puedan

proporcionar perspectivas completas sobre el bienestar laboral y la productividad considerando también empleados que tuvieran una antigüedad aproximadamente de seis meses o más para asegurar que su experiencia laboral sea representativa y permita evaluar los factores de bienestar a largo plazo. Los criterios de exclusión que se consideraron empresas que no se encuentren en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas, ya que no se ajustan al área geográfica de interés para llevar a cabo la investigación, empresas que no pertenecen al sector industrial o manufacturero que no tienen relación directa con la investigación, excluir a los empleados que no tengan al menos tiempo mínimo de antigüedad necesario para proporcionar una visión representativa sobre el bienestar laboral o que estaban en periodo de prueba o por contrato temporal muy corto.

El instrumento de evaluación fue validado utilizando la prueba de confiabilidad del índice Omega McDonald (Hayes, 2017), obteniendo un resultado que indica un comportamiento estable del instrumento. Este índice se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Prueba de confiabilidad} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

donde K representa el número de ítems, Vi es la varianza del ítem i, y Vt es la varianza total.

Posteriormente, se realizó el análisis del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 1.09, lo que sugiere que el instrumento es altamente estable (Vizioli & Pagano, 2022). Además, se evaluó la fiabilidad de cada una de las variables de estudio.

Los encuestados fueron 58% masculino y 42% femeninos entre las edades y se obtuvieron los siguientes datos donde el 43.40% representa las edades de 31 a 45 años como se muestra en el Cuadro 1.

Cuadro 3. Porcentaje de empleados encuestados

Edad	Cantidad	porcentaje
18 a 25	16	30.19
26 a 30 años	8	15.09
31 a 45 años	23	43.40
46 a 60 años	6	11.32
61 a más	0	0.00
Total	53	100

Fuente: Elaboración propia

El diseño de la encuesta y el instrumento de evaluación, basado en una escala Likert, consta de 68 preguntas que evalúan diferentes factores que influyen en el bienestar y la felicidad laboral. Estos factores incluyen funciones laborales, clima laboral, condiciones laborales, comunicación laboral, y bienestar y felicidad en el trabajo. Los valores considerados en la escala son: completamente de acuerdo (3), parcialmente de acuerdo (2), parcialmente en desacuerdo (1), y completamente en desacuerdo (0). Para este análisis, se utilizó el paquete estadístico SPSS Statistics. Las preguntas se distribuyeron de la siguiente manera: de la 1 a la 17 corresponden al factor funciones laborales; de la 18 a la 36, al clima laboral; de la 37 a la 44, a las condiciones laborales; de la 45 a la 51, a la comunicación laboral; y de la 52 a la 58, al bienestar y la felicidad en el trabajo, (esto corresponde al instrumento diseñado para la investigación, ver anexo 1).

VI. Resultados y discusión

Las empresas seleccionadas pertenecen al sector industrial, se destaca un 39.62% en la industria manufacturera, seguido por un 20.75% en empresas proveedoras de servicios, y un 18.87% en otros giros, el 73.58% de los encuestados tiene un grado

de licenciatura, mientras que el 15.09% posee una maestría y el 11.32% cuenta con un doctorado.

Como se muestra en el cuadro 2 se describen los datos obtenidos del instrumento aplicado que tuvo un impacto significativo en la investigación. En el cuadro 2 se muestran los resultados obtenidos donde las desviaciones estándar varían entre 0.6131 y 1.0609, lo que indica diferencias en la dispersión de las respuestas de los empleados.

Desviación estándar baja: Algunas preguntas como P7 (DE = 0.6131) tienen una desviación estándar baja, lo que significa que la mayoría de los empleados tienen respuestas similares, sugiriendo un consenso sobre la percepción de ese aspecto del clima laboral.

Por otro lado, preguntas como P15 (DE = 1.0609) tienen una desviación estándar más alta, lo que indica que las respuestas están más dispersas, lo que podría reflejar opiniones muy divididas sobre este aspecto del clima laboral.

El cuadro 2 muestra que la percepción del clima laboral en las empresas manufactureras de Reynosa es en su mayoría negativa, con algunas áreas de mayor satisfacción que otras. Las desviaciones estándar sugieren que hay una variabilidad considerable en la forma en que los empleados perciben diferentes aspectos de su entorno laboral, lo que podría reflejar diferencias en departamentos, jerarquías o experiencias individuales.

Cuadro 4. Descripción de datos

Factor	Preguntas	Media	Desviación Estándar
Función Laboral	P1	2.58	0.6915
	P2	2.36	0.7868
	P3	2.11	0.8914
	P4	2.34	0.7581
	P5	2.36	0.7363

Clima Laboral	P6	2.43	0.7470	
	P7	2.68	0.6131	
	P8	2.32	0.8032	
	P9	2.49	0.7499	
	P10	2.55	0.6952	
	P11	2.42	0.6958	
	P12	2.42	0.8420	
	P13	2.21	0.8849	
	P14	1.96	0.9191	
	P15	2.09	1.0609	
	P16	2.28	0.9880	
	P17	2.28	0.9068	
	P18	2.34	0.7831	
	P19	2.26	0.8355	
	P20	2.34	0.7581	
	P21	2.19	0.9083	
	P22	2.42	0.8189	
	P23	2.34	0.8307	
	P24	2.21	0.7932	
	P25	2.32	0.8721	
	P26	2.31	0.8053	
	P27	2.25	0.7572	
	P28	2.34	0.8073	
		P29	2.32	0.7009
		P30	2.19	0.8334

	P31	2.42	0.6915
	P32	2.26	0.8804
	P33	2.43	0.7723
	P34	2.43	0.7723
	P35	2.42	0.7451
	P36	2.34	0.8536
Condiciones Laborales	P37	2.21	0.7168
	P38	2.72	0.5676
	P39	2.53	0.7495
	P40	2.55	0.6066
	P41	2.58	0.5695
Comunicación Laboral	P42	2.42	0.7451
	P43	2.21	0.9478
	P44	2.53	0.6386
	P45	2.49	0.8463
Bienestar y felicidad Laboral	P46	2.38	0.8373
	P47	2.34	0.8536
	P48	2.30	0.9724
	P49	2.42	0.9289
	P50	2.34	0.9187
	P51	2.40	0.7927
	P52	1.02	0.9505
	P53	2.17	0.8930
	P54	2.40	0.8166
	P55	1.94	0.8641

	P56	1.57	1.0097
	P57	1.32	1.0701
	P58	2.32	0.7789

Fuente: Elaboración propia

Validación del instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación fue validado utilizando la prueba de confiabilidad del índice Omega (Hayes, 2017), obteniendo un resultado que indica un comportamiento estable del instrumento. Este índice se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Prueba de confiabilidad} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

donde K representa el número de ítems, Vi es la varianza del ítem i, y Vt es la varianza total.

Posteriormente, se realizó el análisis del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.90 lo que sugiere que el instrumento es altamente estable (Lara, 2012) y se utilizaron las pruebas las técnicas de estadística multivariada que consistió aplicada a 53 empresas manufactureras ubicadas en Reynosa Tamaulipas, como se muestra en el cuadro 3.

Cuadro 5. Análisis de fiabilidad Alfa Cronbach

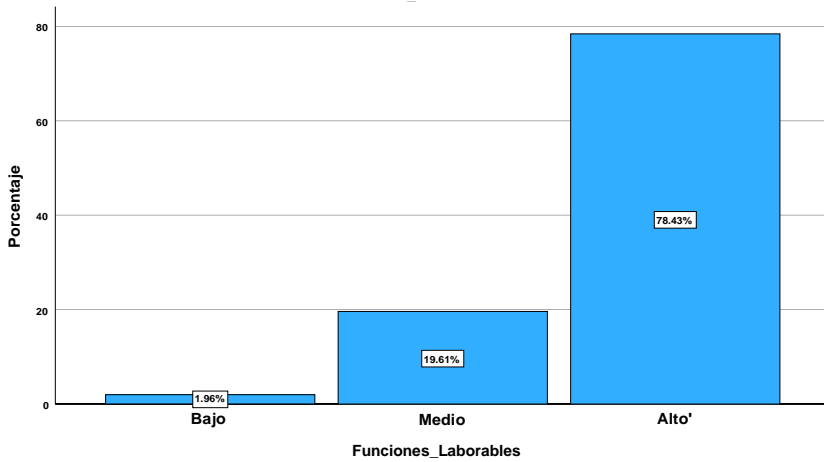
Variable	Alfa de Cronbach
Funciones Laborales	.65
Clima Laboral	.75
Condiciones Laborales	.74
Comunicación Laboral	.76
Bienestar y felicidad laboral	.90

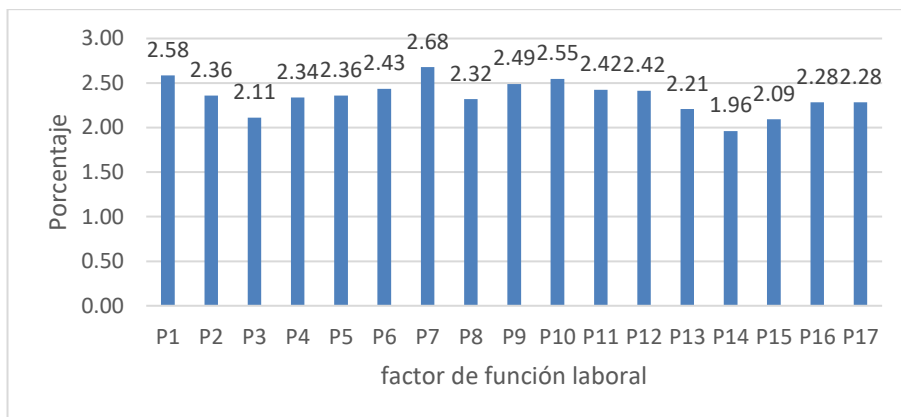
Fuente: Elaboración propia

Resultado del factor de función Laboral

Los resultados indican que el 75% de los encuestados respondió "completamente de acuerdo", el 23.1% "parcialmente de acuerdo", y el 1.9% "parcialmente en desacuerdo". En las opiniones de los encuestados creen tener las habilidades y capacidades necesarias para ejercer su función laboral como se observa en la gráfica 1 y 2.

Gráfica 1. Resultados funciones laborales



Gráfica 2. Factor Función laboral

Fuente: Elaboración propia

Otro de los resultados que impactaron en la investigación en el cuestionamiento que evalúa si el salario recibido, es adecuado en comparación con el de otros colegas con responsabilidades similares, el promedio de ítem fue de 1.19. En este caso, el 32.7% estuvo completamente de acuerdo", el 40.4% "parcialmente de acuerdo", el 21.2% parcialmente en desacuerdo, y el 5.8% "completamente en desacuerdo" como se muestra en el cuadro 4 y 5, representados en la gráfica número 3.

En la primera fila, el porcentaje es 1.9%, se encuentra en la categoría representada por la frecuencia 1. En la segunda fila, el porcentaje es 18.9%, lo que significa de la muestra está en la categoría correspondiente a la frecuencia 10. En la tercera fila, el porcentaje es 75.5%, lo que indica que el 75.5% de las respuestas se agrupan en esta categoría.

Cuadro 6. Representación de la variable de función laboral respecto al salario recibido

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

1	1.9	2.0	2.0
10	18.9	19.6	21.6
40	75.5	78.4	100.0
51	96.2	100.0	
2	3.8		
53	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7. Porcentaje acumulado del factor de funciones laborales

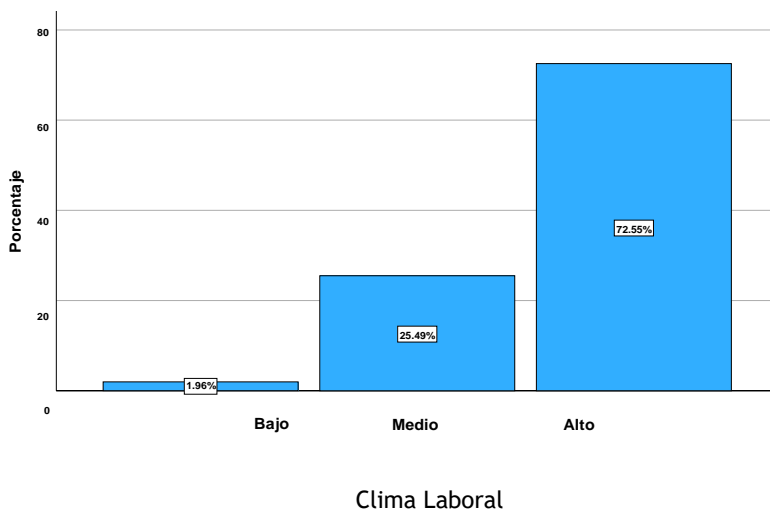
Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.9	2.0
	Medio	10	18.9	21.6
	Alto'	40	75.5	78.4
	Total	51	96.2	100.0
Perdidos Sistema	2	3.8		
Total	53	100.0		

Fuente: Elaboración propia

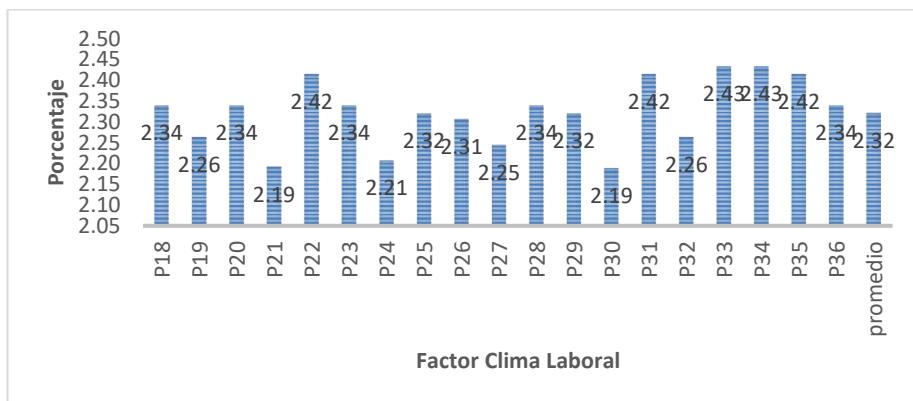
Resultados de factor de Clima Laboral

Los datos sobre el clima laboral, como se muestra en la gráfica 3 y 4, revelan que el promedio de ítem fue de 2.42. Las preguntas con mayor relevancia fueron la 33 y la 34. En la pregunta 33, que indaga si el jefe contribuye y fomenta el trabajo en equipo, el 58.8% de los encuestados respondió completamente de acuerdo, el 28.3% parcialmente de acuerdo, el 11.3% y el 1.9% completamente en desacuerdo.

Gráfica 3. Resultado de clima laboral



Gráfica 4. Resultado de clima laboral



Fuente: Elaboración propia

El resultado obtenido si el jefe comenta sobre el desempeño laboral de los trabajadores, el 13.2% indicó que no se les informa sobre los resultados obtenidos, obteniendo un promedio total de 2.32. Las preguntas con el promedio más bajo fueron las 21 y 30, con un promedio de 2.19, donde el 18.9% de los encuestados afirmó que sus superiores no se preocupan por su bienestar familiar y personal considerando un porcentaje medio de 27.5. Cuyos resultados se presentan en la Gráfica 4 y Cuadro 6.

Cuadro 8. Resultados Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.9	2.0	2.0
	Medio	13	24.5	25.5	27.5
	Alto'	37	69.8	72.5	100.0
	Total	51	96.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	3.8		
Total		53	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Resultados obtenidos del factor de las condiciones laborales

En el cuadro 7 se presentan los resultados sobre el factor de condiciones laborales, la mayor parte de los encuestados el (76.9%) considera que las condiciones laborales son altas, un 21.2% las percibe como medias, y un pequeño porcentaje (1.9%) las ve como bajas.

Cuadro 9. Resultados del factor de condiciones laborales

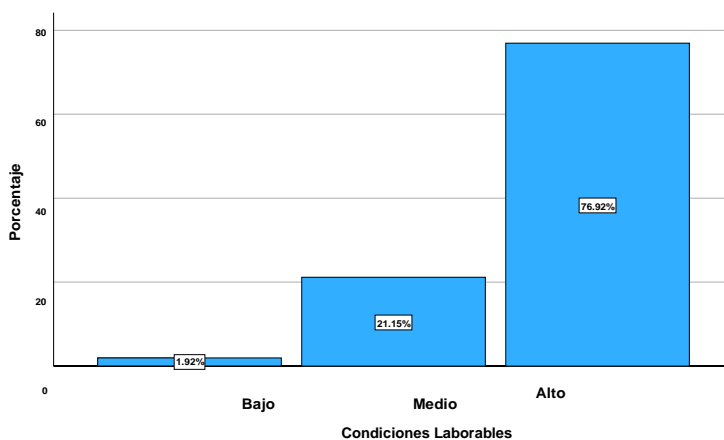
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.9	1.9	1.9
	Medio	11	20.8	21.2	23.1
	Alto	40	75.5	76.9	100.0

	Total	52	98.1	100.0	
Perdidos Sistema		1	1.9		
Total		53	100.0		

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 5 los resultados obtenidos de acuerdo con el factor de condiciones laborales manifestaron el 76.92% que las condiciones laborales eran adecuadas mientras que 21.15% estuvo en un valor medio correspondiente al 21.15% y sólo el 1.92% mostró inconformidad en cuanto a la infraestructura de la empresa y el espacio del lugar de trabajo como se muestra en el eje de las x relacionada a las preguntas del factor de condiciones laborales

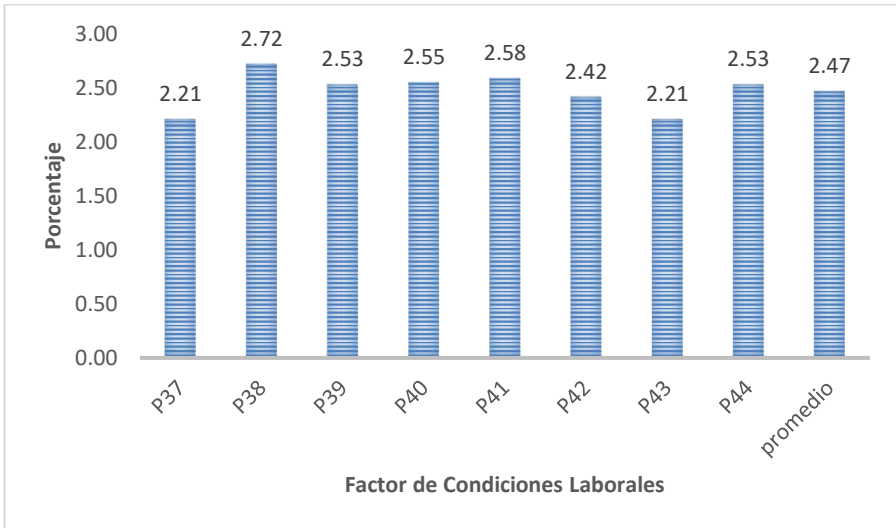
Gráfica 5. Resultados obtenidos del factor de condiciones laborales



En la gráfica 6 se muestran los resultados obtenidos en el análisis de los resultados muestra un promedio de 2.47, se puede observar que en la pregunta en la pregunta número 38 representada en la gráfica 6 que indaga si el área de trabajo es un lugar seguro, el 75.5% de los encuestados respondió "completamente de acuerdo" y el 22.6% "parcialmente de acuerdo", mientras que el resto manifestó desacuerdo. En la pregunta 37, el 56.6% expresó insatisfacción con la infraestructura del lugar de

trabajo, especialmente en relación con la iluminación y el espacio. Por otro lado, en la pregunta 43, el 49.1% indicó estar "totalmente de acuerdo" con su salario, el 30.2% "parcialmente de acuerdo" y el 20.7% "en desacuerdo", resultando en un promedio de ítem similar de 2.21.

Gráfica 6. Resultado de condiciones laborales



Fuente: Elaboración propia

Resultados de la comunicación laboral

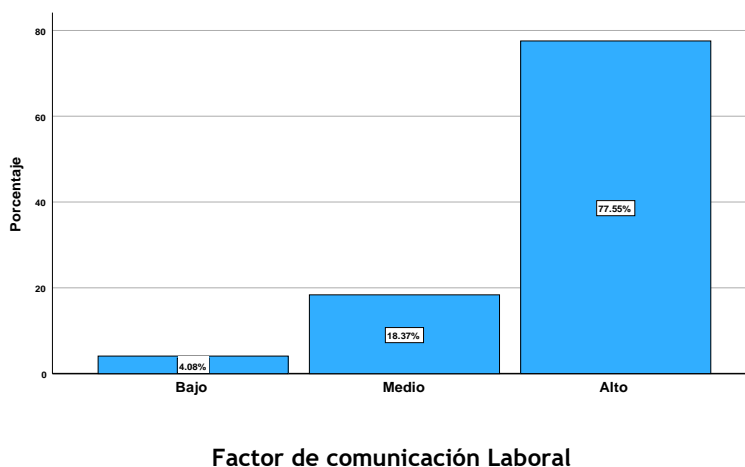
El factor de comunicación laboral muestra una tendencia general hacia una percepción positiva, ya que un 77.6% de los participantes califican la comunicación laboral como alta, mientras que un 18.4% la considera media. Solo un pequeño 4.1% de los participantes perciben una comunicación laboral deficiente como se muestra en el cuadro 8.

Cuadro 10. Resultados del factor de comunicación laboral

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3.8	4.1
	Medio	9	17.0	22.4
	Alto	38	71.7	100.0
	Total	49	92.5	100.0
Perdidos Sistema		4	7.5	
Total		53	100.0	

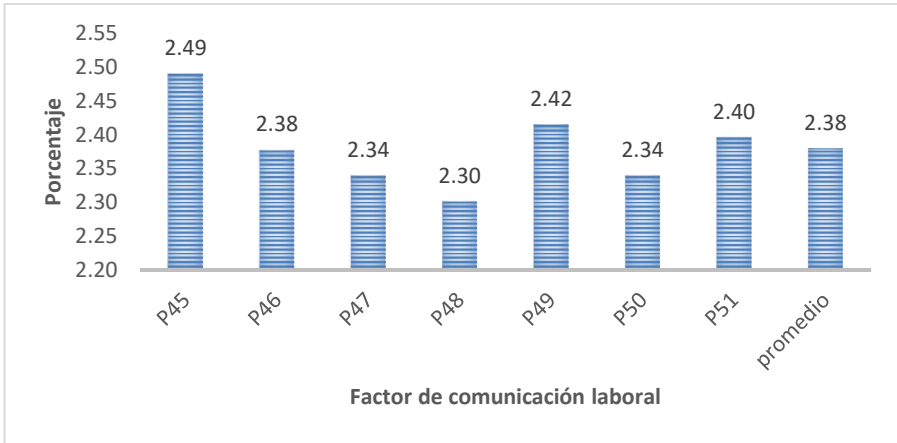
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 7, los resultados obtenidos del 77.5% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que la empresa mantiene informado al personal sobre los resultados obtenidos, mientras que el resto manifestó desacuerdo. Por otro lado, se registró un promedio del 18.37% de los participantes estuvo de acuerdo en que existe comunicación directa con sus superiores, mientras el 4.08 % opinaron que no existía una comunicación laboral de los resultados obtenidos en los diversos departamentos.

Gráfica 7. Resultado de comunicación laboral

En la gráfica 8 se muestran los resultados obtenidos en el análisis de los resultados muestra un promedio de 2.38, se puede observar que en la pregunta en la pregunta número 45 que obtuvo un factor de comunicación laboral de 1.49.

Gráfica 8. Resultado de comunicación laboral



Fuente: Elaboración propia

Resultados de bienestar y felicidad Laboral

En el cuadro 9 los resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados el 81.4% perciben un nivel alto de bienestar y felicidad laboral. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados el 2.3% considera que su bienestar laboral es bajo. El 16.3% restante se encuentra en una posición intermedia, considerando su bienestar como medio. Esto refleja una visión general bastante positiva del bienestar y felicidad en el entorno laboral de los participantes.

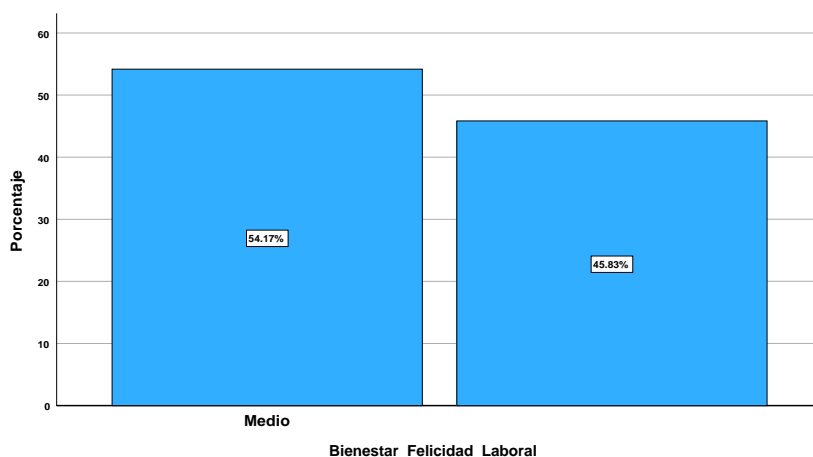
Cuadro 11. Resultados obtenidos del Bienestar y felicidad laboral

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.9	2.3	2.3

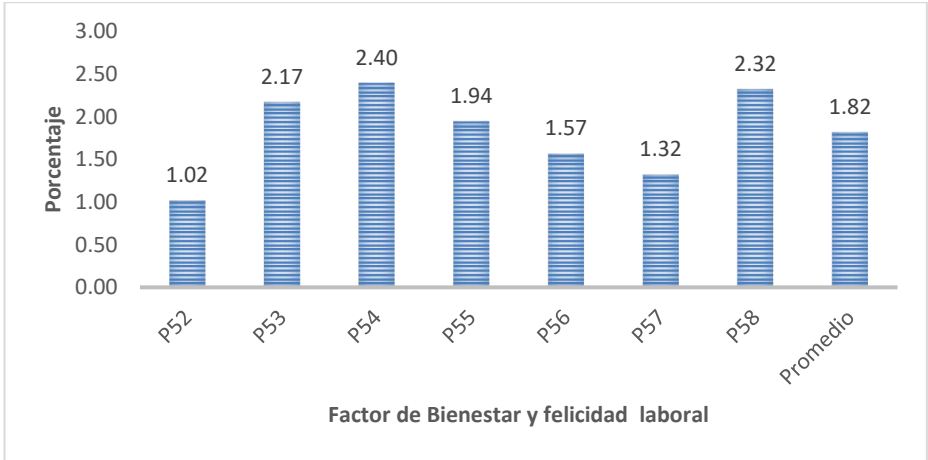
	Medio	7	13.2	16.3	18.6
	Alto'	35	66.0	81.4	100.0
	Total	43	81.1	100.0	
Perdidos	Sistema	10	18.9		
	Total	53	100.0		

En la gráfica 9 y 10, según los resultados obtenidos sobre bienestar y felicidad laboral, la pregunta 52 referente a no me gusta mucho mi forma de ser mostró un promedio de ítem de 1.02. En contraste, la pregunta Siento afecto por casi todo el mundo obtuvo una incidencia donde el 28.8% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, mientras que el 71.2% estuvo totalmente en desacuerdo, con un promedio de 1.94. En la pregunta 57, referente a si los encuestados no son muy optimistas respecto al futuro, el 44.2% estuvo parcialmente de acuerdo, mientras que el 55.8% manifestó desacuerdo, y de esta manera se visualiza en la gráfica 9 que el 64.17 % sienten un bienestar en sus trabajos mientras el 46.83 % está en nivel bajo de acuerdo con los resultados obtenidos.

Gráfica 9. Bienestar y felicidad laboral



Gráfica 10. Bienestar y felicidad laboral



Fuente: Elaboración propia

Resultados del promedio de los factores analizados del bienestar y la felicidad laboral

En el cuadro 10 los resultados muestran una percepción general muy positiva en cuanto al bienestar y felicidad laboral de los participantes. La mayoría de los encuestados el 81.4% considera que su bienestar y felicidad en el trabajo son altos. Solo un pequeño porcentaje el 2.3% percibe que su bienestar es bajo, mientras que el 16.3% lo considera medio. Este panorama refleja una tendencia favorable en cuanto a la satisfacción y el bienestar laboral dentro de la muestra evaluada.

Cuadro 12. Resultados del factor Bienestar-Felicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.9	2.3	2.3
	Medio	7	13.2	16.3	18.6
	Alto'	35	66.0	81.4	100.0
	Total	43	81.1	100.0	
Perdidos	Sistema	10	18.9		

Total	53	100.0		
--------------	----	-------	--	--

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del factor Bienestar y Felicidad Laboral muestran que la mayoría de los participantes el 54.2% perciben su bienestar y felicidad laboral en un nivel medio, mientras que un 45.8% de los encuestados lo clasifican como alto. No se registraron respuestas en categorías más bajas, lo que sugiere una tendencia general hacia una evaluación positiva, aunque predominantemente moderada (medio). El 90.6% de los participantes proporcionaron respuestas válidas, lo que refuerza la confiabilidad de los resultados como se muestra los datos de resultados en el cuadro número 11.

Cuadro 13. Resultados del porcentaje acumulado del factor Bienestar y felicidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	49.1	54.2	54.2
	Alto	22	41.5	45.8	100.0
	Total	48	90.6	100.0	
Perdidos	Sistema	5	9.4		
Total		53	100.0		

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 12. La contribución de las variables independientes en relación con el bienestar y la felicidad laboral En primer término se tiene que las funciones laborales contribuyeron en un 20.72% seguido del clima laboral, el cuál es fundamental en la empresa que se fortalezca entre los empleados generando así un 20.45%, impactando en un 37.85% las condiciones laborales que coadyuban a sustentar las relaciones y la comunicación laborales en un 20.98%. Mientras que en

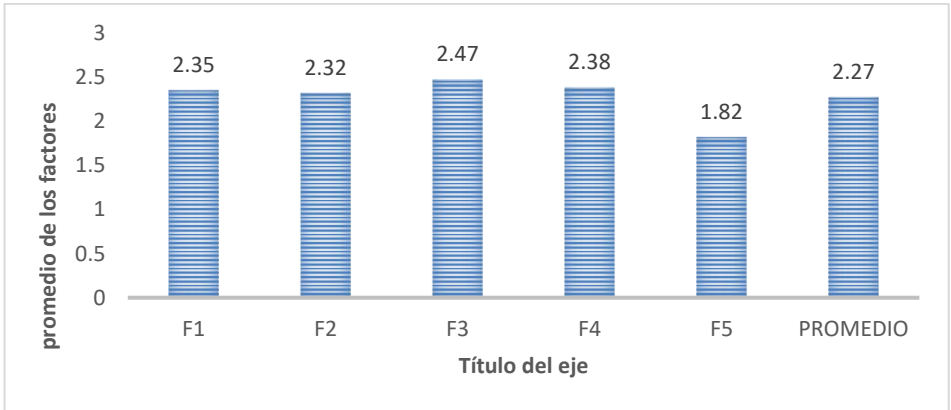
la gráfica 11 se muestran los resultados obtenidos de los cinco factores de la felicidad laboral dando un promedio de 2.27.

Cuadro 14. Porcentaje de contribución de bienestar y felicidad laboral

Factores de bienestar y felicidad laboral	Contribución de la variable independiente de Bienestar y felicidad laboral
Funciones Laborales	20.72%
Clima Laboral	20.45%
Condiciones Laborales	37.85%
Comunicación Laboral	20.98%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11. Los 5 factores del bienestar y la felicidad laboral



Fuente: Elaboración propia

Resultados de las estadísticas de la regresión y análisis de varianza

El coeficiente de correlación múltiple indica la fuerza de la relación entre las variables independientes (factores que influyen en el bienestar laboral) y la variable dependiente (incremento de la productividad). Un valor de 0.3905 muestra que

existe una relación moderada entre las variables estudiadas en la investigación, indica que los factores incluidos en el modelo tienen cierta capacidad para predecir o estar asociados con el bienestar laboral y la productividad.

El coeficiente de determinación mide el porcentaje de la variabilidad de la variable dependiente (productividad) que es explicada por las variables independientes (factores de bienestar laboral). En este caso, un $R^2=0.1525$ significa que el modelo explica aproximadamente el 15.25% de la variabilidad en la productividad de los empleados. Esto indica que los factores seleccionados para la investigación tienen un impacto limitado en la explicación de la productividad.

El 15.25% es un valor relativamente bajo, lo que sugiere que hay muchos otros factores fuera del modelo que influyen en la productividad, como pueden ser otros aspectos organizacionales, externos o personales que no han sido considerados en el análisis de la investigación

El error típico de 15.2830 indica que, en promedio, las predicciones del modelo se desvían en aproximadamente 15.28 unidades de la productividad observada de los trabajadores. Este valor también da una indicación de cuán precisa es la predicción del modelo. Si el error típico es alto, como en este caso, significa que el modelo tiene una mayor incertidumbre en sus predicciones. Se observa que las condiciones laborales tuvieron un efecto positivo en el bienestar y la felicidad laboral, como se muestra en la tabla 13 y El valor crítico de F de 0.3462 indica que el valor calculado de F que es el valor crítico (1.1567) es mucho mayor que el valor crítico, Esto significa que, con base en los datos y el análisis realizado, no podemos rechazar la hipótesis nula. H_0 = La hipótesis prevista los factores que promueven el bienestar laboral, como la satisfacción laboral, la comunicación efectiva, la capacitación continua y un ambiente de trabajo seguro, no tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados en empresas manufactureras de Reynosa, Tamaulipas.” Como se muestra en el cuadro 13

Cuadro 15. Estadísticas de la regresión y análisis de varianza

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación múltiple	0.390503459
Coefficiente de determinación R ²	0.152492951
R ² ajustado	0.020658521
Error típico	15.28309336
Observaciones	53

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 14 El valor de F calculado (1.1567) es menor que el valor crítico de F (0.3463), lo que sugiere que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. Esto implica que el modelo de regresión no explica de manera significativa la variabilidad de los datos, lo que puede indicar que las variables incluidas en el modelo no tienen un impacto importante sobre la variable dependiente.

Cuadro 16. Estadística análisis de varianza

ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	7	1891.21758	270.17394	1.156700502	0.346285055
Residuos	45	10510.78242	233.572943		
Total	52	12402			

Fuente: Elaboración propia

En la matriz de correlaciones relacionada con las preguntas sobre bienestar y felicidad laboral, los resultados indican que no existe multicolinealidad entre los factores, dado que los valores obtenidos para las variables como se puede observar en los anexos 2 al 7. Los resultados indican que: Un 54.2% de los empleados perciben un bienestar y felicidad laboral medio Un 45.8% de los empleados perciben un alto

bienestar y felicidad laboral. El porcentaje 0% percibe un bajo nivel de bienestar, lo que podría indicar que, a pesar de que la satisfacción no es máxima, los empleados generalmente se sienten satisfechos o medianamente satisfechos con su bienestar laboral.

En el ámbito laboral, el trabajo es una relación entre individuos que comparten un objetivo común dentro de la organización. Por ello, es fundamental que las personas contribuyan a mantener relaciones armoniosas, ya que el éxito en la búsqueda de la felicidad depende en gran medida de la satisfacción derivada de las prácticas sociales y del bienestar individual (Hernández-Gracia *et al.*, 2023)

La satisfacción laboral se destaca como una de las variables más cruciales en el desarrollo organizacional y en la psicología del trabajo, atrayendo la atención de investigadores interesados en aportar evidencia empírica que explique su estructura. Estos estudios buscan identificar las variables que actúan como antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral, un tema de interés también para los gerentes de recursos humanos. La felicidad, un concepto novedoso en este contexto, suele equipararse a la satisfacción laboral. Este concepto, basado en la teoría hedonista, se refiere al placer y a la aversión a experiencias que generan juicios positivos y negativos, y abarca un amplio espectro que incluye reacciones emocionales, así como evaluaciones personales y generales sobre la satisfacción con la vida. (Satuf *et al.*, 2018)

En cuanto a los factores analizados en relación con el bienestar y la felicidad laboral, los resultados confirman que las condiciones laborales tienen un impacto positivo significativo. Esto sugiere que las organizaciones que implementen estrategias orientadas a mejorar estas condiciones verán beneficios tanto en el ambiente físico de trabajo como en el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como en la comunicación laboral. Influyendo en la capacidad de adaptación de los trabajadores dentro de las organizaciones. Además, existe una relación clara entre los niveles de bienestar de los empleados, su productividad, y los factores

que los afectan, lo que a su vez impacta tanto en los trabajadores como en las organizaciones (Cuartas & Muñoz, 2018).

V. Conclusiones

Tras realizar el análisis estadístico correspondiente, se ha evaluado la relación entre los factores que promueven el bienestar laboral (como la satisfacción laboral, la comunicación efectiva, la capacitación continua y un ambiente de trabajo seguro) y la productividad de los empleados en empresas manufactureras de Reynosa, Tamaulipas.

Los resultados obtenidos indican que no se ha encontrado evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0), la cual establece que los factores mencionados no tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados en las empresas de esta región.

La hipótesis alternativa (H_1), que afirmaba que estos factores sí tienen un impacto positivo en la productividad, no fue respaldada por los datos analizados. En otras palabras, la relación entre el bienestar laboral y la productividad de los empleados no fue significativa en el contexto de las empresas manufactureras en Reynosa, lo que sugiere que, al menos en este estudio, los factores de bienestar laboral no afectan de manera directa la productividad en el entorno laboral evaluado.

Los resultados estadísticos, no mostraron diferencias significativas entre las variables del bienestar laboral y la productividad. Esto implica que la productividad de los empleados no se ve influida por los factores de bienestar laboral que fueron evaluados en esta investigación. Es posible que otros elementos no considerados en el estudio, o factores específicos de las empresas de Reynosa, estén influyendo en la productividad.

Dado que no se pudo demostrar una relación significativa, se acepta la hipótesis nula (H_0), lo que indica que los factores evaluados de bienestar laboral, aunque relevantes para otros aspectos del entorno laboral, no tienen un impacto directo y

positivo en la productividad de los empleados en el contexto de las empresas manufactureras de Reynosa, Tamaulipas.

En esta investigación se ha subrayado la importancia de diversos factores que influyen en el bienestar y la felicidad laboral, revelando cómo estos afectan tanto a los empleados como a las organizaciones. Los resultados destacan que las condiciones laborales, junto con la comunicación efectiva, el clima organizacional y la satisfacción laboral, juegan un papel crucial en la creación de un entorno de trabajo saludable y productivo. Los datos obtenidos muestran que los empleados valoran significativamente la seguridad en su entorno de trabajo, la adecuada comunicación con sus superiores y el reconocimiento de sus habilidades. Estos elementos no solo contribuyen a su bienestar individual, sino que también fortalecen la cohesión dentro de la organización y aumentan la satisfacción general.

En particular, las condiciones laborales se destacan como el factor con mayor influencia en el bienestar laboral, evidenciando la necesidad de que las empresas prioricen un ambiente de trabajo seguro y cómodo. La investigación confirma que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la productividad; los empleados que se sienten valorados y satisfechos con sus condiciones de trabajo tienden a mostrar un mayor rendimiento, lo que a su vez beneficia a la organización en su conjunto. Este hallazgo respalda la importancia de implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal y de fomentar una comunicación efectiva en todos los niveles de la empresa.

La capacidad de adaptación y percepción de felicidad de los empleados están estrechamente vinculadas a su estado mental, sugiriendo que las organizaciones deben prestar atención a este aspecto para mantener un entorno de trabajo positivo. El estudio también revela que factores como la percepción de prestaciones adecuadas, la calidad de las relaciones con los superiores y la participación en la toma de decisiones influyen positivamente en el bienestar. Finalmente, se destaca la responsabilidad de los supervisores en fomentar un clima laboral que alinee a los colaboradores con la visión de la organización, destacando la necesidad de líderes

que inspiren seguridad y confianza. Estos elementos, gestionados adecuadamente, no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuyen significativamente al éxito organizacional.

VI. Referencias

- AEPSAL, 2018. (s. f.). *Encuesta Aepsal de la felicidad—De búsqueda*. Recuperado 13 de diciembre de 2024, de https://mx.search.yahoo.com/yhs/search?p=Encuesta%20Aepsal%20de%20la%20felicidad&hspart=fc&hsimp=yhs-2461&type=fc_A7B54195D6A_s58_g_e_d051924_n9998_c999¶m1=7¶m2=eJwtj81ugzAQhF9lj4kUO7v4BxxOQZAHqHpqlAMFl1j8Cqil%2BvS1abWXb2dnpZnG1ff08ZYTojQJ3k%2BPwe%2FGmMRjOKEiE0m%2FVH%2B6Jzd5jJA4xYoTak4iuBs7er1%2FefwuA40%2FruvKs%2BIlh80N9bgtMKxAyDEFL2iZwkvL15TT1NnNfrZuPSsRc6Hh0D7XvjtB51oLja3a8QjVcx57eyZBHMPAU6Vs%2Ft%2FCcGWvU0IsNh551gWucpyZJlWmhEVN5aY65Wp%2FCYyk%2BgsoSL4q3rvFELGEUPzTvFFiQsR10Z8%2FAJB%2BIOx
- Beguerisse, E. (2018, febrero 28). *La comunicación, aliada en el mundo laboral*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/la-comunicacion-aliado-en-el-mundo-laboral/>
- Castro Martínez, A., Pérez Ordóñez, C., & Moreno Albarracín, B. (2024). Bienestar y felicidad laboral como estrategia de sostenibilidad empresarial. Un análisis de las organizaciones españolas certificadas con el sello B-Corp. *Methadodos. revista de ciencias sociales*, 12(1), 4.
- Cuartas, S. P., & Muñoz, A. F. O. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), Article 16.
- Díaz, D. I. V., & González, B. P. (s. f.). Una mirada a las tendencias contemporáneas de la felicidad en las organizaciones. *Retos y avances de la psicología de las*, 221.
- Díaz, J. G., Dearco, E. O., & Arbeláez, D. A. C. (2018). Modelo conceptual de Gerencia de la Felicidad. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 14(41), 17-32.
- Duran Vega, N., & González Muñoz, B. S. (2024). *Análisis del clima laboral y su impacto en la empresa Sabanas Ensueño para el año 2023*. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/15397>
- EP, F. / . (2023, abril 21). *Mejorar los factores de bienestar de los empleados puede incrementar los resultados entre un 11% y un 55%*. Forbes España. <https://forbes.es/ultima-hora/267395/mejorar-los-factores-de-bienestar-de-los-empleados-puede-incrementar-los-resultados-entre-un-11-y-un-55/>
- Gómez, 2023. (2023, octubre 14). *La importancia de la comunicación en el entorno laboral*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/artesedeas/La-importancia-de-la-comunicacion-en-el-entornolaboral-20231013-0098.html>

- González Correa, Y., Higueta Garcés, L. F., & Martínez Rentería, J. (2024). *Diseño proyecto de consultoría para proceso de bienestar laboral en la empresa Previlabor S.A.S en la ciudad de Medellín*. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/19755>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294-312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Guirado Aguilera, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: Una aplicación de la teoría de la expectativa de vroom* (p. 1) [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Católica San Antonio de Murcia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.
- Hernández-Gracia, T. J., Anaya Téllez, P. A., Duana-Avila, D., & Brito Carrillo, C. J. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense: Job happiness in workers of manufacturing companies in a region of Hidalgo. *Revista de Ciencias Sociales (13159518)*, 29, 492-503.
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357-1364. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00229-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00229-4)
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476.
- Lara, S. A. D. (2012). Propuesta para el cálculo del Alfa Ordinal y Theta de Armor. *Revista de investigación en Psicología*, 15(1), 213-217.
- Lemos, J. S. (2024). Gestión del Bienestar y Felicidad Laboral como medio de desarrollo personal y grupal. *PsicoInnova*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.54376/psicoinnova.v8i1.201>
- López & Castiblanco 2021. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. - Revista Chilena de Economía y Sociedad. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91.
- Mathey 2024. (s. f.). *10 factores del entorno laboral que impulsan la productividad y el bienestar*. Recuperado 13 de diciembre de 2024, de <https://comeen.com/es/blog/10-work-environment-factors-that-boost-productivity-and-well-being>
- Monge Vaca, M. G. (2018). *El clima organizacional y bienestar laboral en el GAD Municipal del cantón Pujilí*. [bachelorThesis, Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; Facultad de Ciencias Administrativas; Ingeniería Comercial]. <http://localhost/handle/27000/4490>
- Moreno Giraldo, L., & Velásquez Machado, M. (2024). *Diseño de un modelo de gestión de la felicidad que permita mejorar la retención y rotación de*

- personal en el sector de tecnología. <https://repository.eia.edu.co/entities/publication/3f816082-80ba-41b8-acd2-ca2b61e9bb14>
- Nations, U. (s. f.). *Día Internacional de la Felicidad | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. Recuperado 21 de diciembre de 2023, de <https://www.un.org/es/observances/happiness-day>
- Oré, E. E. D. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(49), Article 49. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Orozco Quintero, D. I., & Cuartas Cuartas, S. M. (2023). *Felicidad y salud en el trabajo*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/25190>
- Romero Montes, J. (2023). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional*, 2022. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8376>
- Rota, 2021. (2021, junio 14). *Empleados más felices, más productivos: Estudio*. La Silla Rota. <https://lasillarota.com/dinero/2021/6/14/empleados-mas-felices-mas-productivos-estudio-284145.html>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- SeventhQueen, & Hernández, L. (2024, enero 29). *▷ Qué es el bienestar laboral: 15 indicadores y 21 datos en 2024*. <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/rvfacmed.v65n2.60235>
- Vizioli, N., & Pagano, A. (2022). De alfa a omega: Estimación de la confiabilidad ordinal. Una guía práctica. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), Article 2. <https://doi.org/10.22544/rcps.v41i02.02>
- Yépez Mejillón, G. N. (2020). *Reestructuración en la Gestión de actividades y el impacto en el bienestar profesional de los trabajadores de la empresa Prilabsa S.A. provincia de Santa Elena*. [Thesis]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1090>

Anexo 1. Instrumento de evaluación del bienestar laboral

Funciones Laborales	Pregunta	Los valores considerados en la escala de medición son: completamente de acuerdo (3), parcialmente de acuerdo (2),
---------------------	----------	---

	parcialmente en desacuerdo (1), y completamente en desacuerdo (0).
P1	considero que mis tareas contribuyen al logro de mis objetivos los cuáles a su vez están relacionados
P2	Siento que mi trabajo es una fuente de bienestar y felicidad.
P3	Tengo tiempo suficiente para centrarme en las áreas personales de mi vida.
P4	Tengo la oportunidad de destacar y crecer profesionalmente en la empresa donde trabajo.
P5	Creo que mis clientes internos o externos apreciarían mi trabajo.
P6	Mis clientes internos o externos se han dado comentarios positivos sobre mi trabajo.
P7	Creo que tengo las habilidades y capacidades necesarias para tener éxito en mi trabajo.
P8	Creo que mi puesto actual está en línea con mis objetivos profesionales a largo plazo
P9	Siento que si propongo ideas o resuelvo problemas los gerentes se darán cuenta de ellas.
P10	El trabajo que haces es valioso.
P11	Creo que los beneficios económicos que brinda la empresa como relevante para mi
P12	Mi trabajo me ofrece oportunidades donde pueda desarrollarme y obtener un aprendizaje
P13	Me gusta tanto mi trabajo que pierdo la noción del tiempo en cuanto realizo las tareas asignadas.
P14	El salario que recibo es adecuado en comparación con otros colegas
P15	Mi jefe me felicita cuando realizo bien mi trabajo.
P16	La comunicación con mi jefe es honesta y abierta.
P17	La empresa tiene la misión clara y es de suma importancia que se me incluya en el crecimiento.

Clima Laboral	Pregunta	Los valores considerados en la escala de medición son: completamente de acuerdo (3), parcialmente de acuerdo (2), parcialmente en desacuerdo (1), y completamente en desacuerdo (0).
	P18	Tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades.
	P19	Mi empresa me brinda oportunidades de crecimiento.
	P20	Tengo conocimiento de los indicadores que tiene la empresa para evaluar mi desempeño.
	P21	Mi empleo hace un buen uso de mis habilidades
	P22	En mi empresa puedo desarrollarme con un gran liderazgo.
	P23	Estoy muy satisfecha (o) en el lugar donde trabajo.
	P24	En mi empresa siento que recibo apoyo de todos mis colegas.
	P25	En nuestro departamento o equipo laboral tenemos conocimiento de los objetivos que se establecen
	P26	Los directivos son cercanos y accesibles en mi área laboral.
	P27	Los directivos son cercanos y accesibles en mi área laboral, conducen al personal hacia el alcance
	P28	Confío en las decisiones de los directivos o gerentes.
	P29	La comunicación es clara por parte de mi jefe o directivos.
	P30	Mis superiores o directivos se interesan por mis situaciones personales y familiares.
	P31	Considero que mi superior es justo.
	P32	Mi supervisor inmediato se preocupa por mi bienestar familiar y personal.
	P33	Mi jefe inmediato contribuye y fomenta el trabajo en equipo.
	P34	Mi jefe inmediato me comenta sobre mi desempeño laboral.
	P35	Mi jefe valora mis aportaciones

	P36	Puedo informar sobre prácticas no éticas sin miedo a represalias.
--	-----	---

Condiciones Laborales	Pregunta	Los valores considerados en la escala de medición son: completamente de acuerdo (3), parcialmente de acuerdo (2), parcialmente en desacuerdo (1), y completamente en desacuerdo (0).
	P37	Las condiciones de infraestructura del lugar donde trabajo son satisfactorias: salas, iluminación
	P38	Mi área de trabajo es un lugar seguro para laborar.
	P39	Las reglas de seguridad se respetan en la empresa.
	P40	Mi jefe inmediato con sus acciones demuestra que le interesa mi seguridad laboral.
	P41	Mi trabajo es satisfactorio.
	P42	En mi empresa es reconocido el esfuerzo y desempeño de mi trabajo
	P43	Me preocupa que mi salario no sea el adecuado.
	P44	El trabajo colaborativo es primordial en la empresa.
	Comunicación Laboral	P45
P46		Tengo impacto directo en las metas y objetivos.
P47		Estoy informada (o) de los procesos de la empresa.
P48		Hay comunicación recíproca con mis superiores y directivos de la empresa.

Bienestar y laboral	P49	Tu jefe te escucha con atención cuando te diriges hacia él o ella para tratar algún asunto laboral.
	P50	Mi jefe me proporciona información de manera precisa y puntual.
	P51	Crees que la comunicación es abierta entre tus compañeros.
	P52	No me gusta mucho mi forma de ser.
	P53	Me intereso mucho por los demás.
	P54	Creo que la vida es muy gratificante.
	P55	Siento mucho afecto por casi todo el mundo.
	P56	Pocas veces me levanto descansado/a.
	P57	No soy muy optimista respecto al futuro.
	P58	Encuentro muchas cosas divertidas.
	P59	Me comprometo y me involucro en muchas cosas
	P60	Estoy muy satisfecho/a con mi vida.
	P61	Hay una gran diferencia entre lo que me gustaría hacer y lo que realmente hago.
	P62	Soy muy feliz.
	P63	Siempre influyo positivamente en los demás.
	P64	Siento que no tengo mucho control sobre mi vida.
	P65	Me siento capaz de tomar decisiones.

	P66	No me resulta fácil tomar decisiones
	P67	Me siento con mucha energía.
	P68	Tengo tendencia a influir positivamente en los acontecimientos que me rodean

Anexo 2. Cuadros de resultados de estadísticas análisis de varianza

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	26.4313	8.9060	2.9678	0.0048	8.4938	44.3688	8.4938	44.3688
Variable X 1	2.3189	3.0298	0.7654	0.4480	-3.7834	8.4212	-3.7834	8.4212
Variable X 2	2.3747	2.7040	0.8782	0.3845	-3.0714	7.8207	-3.0714	7.8207
Variable X 3	3.1272	3.3627	0.9300	0.3573	-3.6456	9.9000	-3.6456	9.9000
Variable X 4	-2.5863	3.3189	-0.7793	0.4399	-9.2709	4.0983	-9.2709	4.0983
Variable X 5	-6.5190	2.5288	-2.5779	0.0133	-	-1.4257	-	-1.4257
					11.6123		11.6123	
Variable X 6	0.7698	2.8692	0.2683	0.7897	-5.0091	6.5487	-5.0091	6.5487
Variable X 7	-0.0955	3.2373	-0.0295	0.9766	-6.6157	6.4247	-6.6157	6.4247

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Matriz de correlación y factor de inflación de varianza

	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58
P52	1						
P53	0.24535696	1					
P54	-0.0345907	0.27513037	1				
P55	0.23545334	0.41140685	0.52290827	1			
P56	0.32927998	0.27522577	0.21253048	0.19170131	1		
P57	0.59893891	0.14313934	-	-	0.43385125	1	
P58	0.14751925	0.25195046	0.21424389	0.10476593	0.22928999	-	1
						0.03352001	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4. Matriz de correlación y factor de inflación de varianza

	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	Encuestados
r2	0.4654	0.2427	0.4156	0.4612	0.3997	0.5243	0.2935	0.1525

VIF	1.870 4	1.320 4	1.711 1	1.855 9	1.666 0	2.102 1	1.415 5	1.1799
-----	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	--------

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Resultado de Inflación de la varianza Bienestar y felicidad laboral y
Fórmula para calcular el valor de inflación de la varianza $VIF = 1 / (1 - r^2)$

Bienestar y Felicidad		Funciones Laborales	Clima Laboral	Condiciones Laborales	Comunicación Laboral
Bajo	2.3%	2.0%	2.0%	1.9%	4.1%
Medio	16.3%	19.6%	25.5%	21.2%	18.4%
Alto'	81.4%	78.4%	72.5%	76.9%	77.6%

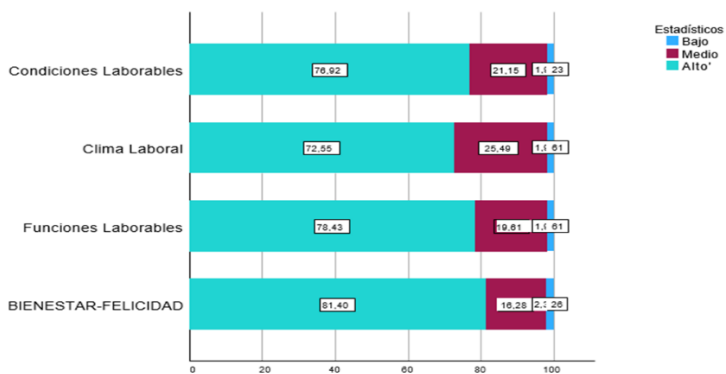
Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Porcentaje de nivel general de bienestar y felicidad laboral

Bajo	0.0%
Medio	54.2%
Alto'	45.8%

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7. Factores del bienestar y la felicidad laboral



Fuente: Elaboración propia