



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

**LA RETRIBUCIÓN Y EL COMPROMISO COMO DETERMINANTES
DE LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS: UN ANÁLISIS
EMPÍRICO**

Trabajo Fin de Grado presentado por Virginia Iglesias Rodríguez, siendo el tutor del mismo el profesor Dr. D. Jesús Peña Vincés.

Vº. Bº. del Tutor

Alumno/a:

Dr. D. Jesús Peña Vincés

D.^a Virginia Iglesias Rodríguez

Sevilla. Julio de 2022



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2021-2022]**

TÍTULO:

**LA RETRIBUCIÓN Y EL COMPROMISO COMO DETERMINANTES
DE LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS: UN ANÁLISIS
EMPÍRICO**

AUTOR:

VIRGINIA IGLESIAS RODRÍGUEZ

TUTOR:

DR. JESÚS PEÑA VINCES

DEPARTAMENTO:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

RESUMEN:

Nuestra investigación tiene por objetivo evaluar en qué medida, dos políticas de RR. HH tales como el compromiso y la retribución influyen en la felicidad de los empleados.

Para evaluar dicho objetivo hemos empleado una muestra de 154 empleados. Nuestras hipótesis fueron testadas con un modelo de regresión lineal múltiple.

Los resultados indican que la retribución del empleado es mucho más importante que el compromiso a la hora de explicar la felicidad. En efecto, la retribución explica un 62% mientras que el compromiso solo lo hace con un 13%. Por otro lado, es importante tener presente que estos resultados se ven condicionados por el nivel de estudios del empleado, mientras que el sexo y la edad no fueron significativos.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso de los empleados; Retribución del personal; Felicidad laboral; RR.HH.

ÍNDICE

1	CONSIDERACIONES INICIALES.....	3
1.1	INTRODUCCIÓN.....	3
1.2	JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	4
1.3	OBJETIVOS PRINCIPALES.....	4
1.4	ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	4
2	MARCO TEÓRICO.....	7
2.1	DEFINICIÓN DE FELICIDAD.....	7
2.1.1	La paradoja de Easterlin.....	8
2.2	FELICIDAD LABORAL.....	8
2.3	COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.....	9
2.4	RETRIBUCIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.....	12
2.4.1	Teorías de la retribución.....	12
2.4.2	Justicia retributiva.....	13
2.4.3	Retribución emocional.....	13
2.4.4	Factores sociales que influyen en la retribución.....	14
2.5	HIPÓTESIS PROPUESTAS.....	14
3	METODOLOGÍA.....	17
3.1	MEDIDA DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	17
3.2	DATOS Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	20
3.3	ANÁLISIS DE DATOS.....	20
4	RESULTADOS.....	23
4.1	ANÁLISIS DE LA FIABILIDAD DE LAS VARIABLES.....	23
4.1.1	Fiabilidad de la variable felicidad.....	23
4.1.2	Fiabilidad de la variable retribución.....	24
4.1.3	Fiabilidad de la variable compromiso.....	24
4.2	ANÁLISIS FACTORIAL.....	25
4.2.1	Análisis factorial de la variable felicidad.....	25
4.2.2	Análisis factorial de la retribución.....	26
4.2.3	Análisis factorial de la variable compromiso.....	27
4.3	REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE.....	28
4.3.1	Regresión lineal sin variables de control.....	28
4.3.2	Regresión lineal con variables de control.....	30

5	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33
5.1	DISCUSIÓN.....	33
5.2	CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.	33
5.3	FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	34
5.4	LIMITACIONES.	34
6	BIBLIOGRAFÍA.....	35
7	ANEXOS	39

1 CONSIDERACIONES INICIALES.

1.1 INTRODUCCIÓN.

En este TFG nos vamos a centrar en el análisis de la felicidad de los empleados teniendo en cuenta aquellas variables que influyen o impactan directamente. En otras palabras, en aquellas políticas de la gestión de Recursos Humanos (RR. HH), que consideramos más relevantes y determinantes de la felicidad en el ámbito laboral.

Realizamos este análisis debido a que, a lo largo de los años se han realizado muchos estudios sobre qué es la felicidad, cómo se mide, qué influye sobre ella y muchos más factores para poder entender mejor este concepto.

Por un lado, hemos encontrado contribuciones científicas en las que se define la felicidad como “el grado en el cual un individuo evalúa la calidad global de su vida como un-todo positivamente” (Veenhoven, 2005), en la que posteriormente se realiza un análisis empírico de los conceptos que pueden afectar a la felicidad. En cambio, otras publicaciones centran su atención en la felicidad en el campo laboral.

Por otro lado, cabe destacar la importancia que tiene la psicología positiva y el comportamiento organizativo positivo en el trabajo: “el Comportamiento Organizativo Positivo en el trabajo representa el estudio y la aplicación de las fuerzas de los recursos humanos y de sus capacidades psicológicas positivas que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera eficaz para la mejora del rendimiento del trabajador.” (Moccia, 2016).

En cuanto a la felicidad y una de nuestras variables principales, la retribución, Easterlin (Easterlin, 1974) analizó e investigó la relación entre la felicidad y los ingresos per cápita por país y llegó a la conclusión de que, aunque los países incrementaran su nivel económico, este no desembocaba necesariamente en un aumento de la satisfacción ni de la felicidad de los habitantes. En ese sentido, en contexto español cabe preguntarse:

- En qué medida el compromiso de los empleados afectará a la felicidad de los empleados españoles.
- En qué medida la retribución de los empleados afectará a su felicidad laboral de los empleados españoles.

Por tanto, para alcanzar a dar respuesta a las preguntas antes mencionadas hemos realizado una investigación empírica compuesta de 154 empleados que trabajan tanto en el sector privado y público.

En cuanto a la organización de nuestro trabajo, este se compone de 3 partes diferenciadas. La primera se refiere a la revisión de la literatura científica. La segunda, está relacionada con la muestra y metodología, y la tercera referida al análisis de resultados y las principales conclusiones del estudio.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

¿Hasta qué punto afecta el trabajo a la felicidad de los empleados? ¿Qué variables influyen en la felicidad dentro del ámbito empresarial? Estas cuestiones son la clave de este TFG.

La principal razón de haber elegido este tema para el TFG es porque considero que la felicidad es algo esencial en la vida de todos y gran parte de ella depende de cuán felices seamos en nuestro ámbito laboral, ya que, las horas en el puesto de trabajo constituyen una gran parte de toda nuestra vida. Todas esas horas que pasamos ejerciendo profesionalmente implican muchas consecuencias en el ámbito personal como pueden ser dejar en segundo plano a la familia, el tiempo libre y el ocio.

Como empresa, que los empleados sean felices en el entorno laboral ofrece muchas ventajas empresariales debido al posible aumento de la productividad, mejor ambiente entre los empleados y superiores.

Debido a esto, una mayor felicidad puede desembocar en un clima profesional bastante bueno y en beneficios para todos sus componentes (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2014).

Con este estudio nos centraremos en investigar si la retribución y el compromiso de los empleados afectan a su felicidad. Tendremos en cuenta variables esenciales para el análisis de este concepto puesto que, cada persona tiene una concepción diferente acerca de la felicidad.

1.3 OBJETIVOS PRINCIPALES.

El objetivo principal de este estudio es el de conocer si dos políticas de RR. HH, retribución y compromiso afectan a la felicidad de los empleados. Este análisis tiene en cuenta distintos aspectos dentro de la vida laboral, como pueden ser el compromiso de los empleados en la organización, el clima empresarial, la satisfacción laboral o el salario, entre otros. Por tanto, con este estudio podremos responder a una serie de preguntas a lo largo de este TFG.

- ¿Afectan las políticas de RR. HH antes mencionadas a la felicidad de los empleados y cuál de ellas es más importante?
- ¿Cómo otras variables demográficas del personal, tales como la edad, sexo y nivel de estudios afectan también la felicidad en su conjunto?

1.4 ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

Este estudio va a estar compuesto de 5 capítulos, centrando cada uno de ellos una parte distinta esencial para dar lugar al posterior análisis.

El Capítulo 1 incluye todas las consideraciones iniciales para poner al lector en situación antes de comenzar con el marco teórico.

El Capítulo 2 destaca el concepto de la felicidad, incluyendo su definición, características de las variables a estudiar y concluyendo con las hipótesis propuestas.

El Capítulo 3 se compone de una estructura teórica sobre las variables que serán objeto de estudio en el próximo capítulo.

El Capítulo 4 se centra en el análisis de regresión múltiple de las variables de carácter cualitativo y cuantitativo. Este capítulo nos proporcionará la información necesaria para elaborar el quinto y último capítulo.

Finalmente, el Capítulo 5 consta de una discusión sobre los resultados del estudio, las limitaciones que se han tenido a la hora de realizarlo, futuras líneas de investigación y conclusiones.

2 MARCO TEÓRICO.

2.1 DEFINICIÓN DE FELICIDAD.

Antes del siglo XIX muchos economistas como Adam Smith, con su obra *La teoría de los sentimientos morales* (Smith, 2004) y Thorstein Veblen, con su publicación de *La teoría de la clase ociosa* (Veblen, 2014) escribieron sobre la felicidad, debido a que este concepto era un objeto de estudio de la ciencia económica.

Posteriormente, con el surgimiento de la investigación científica de la felicidad, se replanteó el pensamiento de muchos economistas y se empezaron a utilizar métodos científicos para profundizar en este concepto. Más tarde, vemos que estos estudios, se concentraron más en el estudio de la elección, por lo que se sustituyó el concepto de felicidad por el de utilidad. Esta situación terminó en la década de los sesenta, en la cual surge el interés de la felicidad desde la rama psicológica (De los Ríos Giraldo, 2016).

Muchos autores, psicólogos y filósofos han escrito en sus libros sobre el concepto de felicidad y todas las definiciones coinciden en que realmente definirla es complicado. Vamos a mencionar algunas definiciones para ver qué tienen en común.

En primer lugar, en la búsqueda de definiciones de la felicidad encontramos que Kant en 1785, decía que no era fácil definir la felicidad, debido a que, este es un concepto indeterminado, en el que los elementos que permiten definirlos son de naturaleza empírica, esto quiere decir que parten de la experiencia (Camilo, 2019). Este filósofo separaba la felicidad de elementos como la riqueza, el conocimiento, el saber e incluso de la salud y una larga vida debido a que estos podían ocasionar sentimientos negativos tales como la envidia o la avaricia.

Por otro lado, Diener (Diener, Sandvik & Pavot, 1984) definió que la felicidad es la evaluación global y positiva de los individuos en un momento concreto de sus vidas de forma consciente, es decir, como resultado de una autoevaluación de la calidad de vida. Una definición parecida es la que nos proporciona Argyle en 1987 (citado por Camilo, 2019), basada en que la felicidad se trata de una reflexión de las personas a través de la satisfacción recibida ante la vida teniendo muy en cuenta las emociones positivas.

Como similitud a la definición anterior, podemos mencionar las definiciones de Veenhoven en 2001, (citadas por Núñez Ramírez, González Quirarte & Realpozo Reyes, 2015) y la de Layard en 2005, (citados por Shafiq, Naz, Ansa & Nasrulla, 2015), los cuales definen este concepto en relación con el grado en el que el individuo valora y aprecia su vida de forma positiva a través de experiencias placenteras y satisfactorias.

En cambio, si mencionamos definiciones posteriores, como la de Carr en 2007 y Borrero-Caldas en 2010, (citado por Dabrio, 2021), podemos ver que hay discrepancias con algunas mencionadas anteriormente debido a que ellos apoyan la teoría de que el dinero sí contribuye a incrementar la felicidad de los individuos, pero dándole un matiz ya que sólo se aplicaría cuando ese capital económico ayuda en las necesidades básicas de los individuos (agua, luz, alimentación, higiene). Estas dos definiciones también hacen referencia al estudio que hizo Easterlin sobre la felicidad y el nivel de renta que explicaremos en el siguiente apartado.

En último lugar, mencionamos a la autora Liliana que en 2016 define la felicidad como un concepto subjetivo y relativo ya que considera que esta es un estado de ánimo que nos provoca satisfacción, por ello algo que puede desembocar en felicidad para una persona puede no provocar esa misma sensación en otra diferente (citado por Dabrio, 2021).

Es por esto por lo que realmente no existe un imperativo que conduzca a una definición o concepto de felicidad exacta y hay que acudir a consejos empíricos derivados de la experiencia.

Por ello vamos a realizar el estudio centrándonos en las Administraciones públicas y en las empresas privadas basándonos en ciertas variables que procederemos a su explicación en el siguiente capítulo.

2.1.1 La paradoja de Easterlin.

Como se ha mencionado anteriormente, varios economistas afirman que el incremento en el poder económico de los individuos provoca niveles satisfactorios de bienestar y, por ende, felicidad.

Esta paradoja está caracterizada por Easterlin, quien en 1974 se dedicó a estudiar la relación existente entre la felicidad y la renta. Esta paradoja es la observación empírica más importante que hizo que los economistas volvieran a poner su foco en el estudio de la felicidad, (Easterlin, 1974). Él fue el primero en analizar la relación entre la felicidad y la renta de los individuos a través de encuestas. Los resultados más destacables de este estudio fueron principalmente dos:

1. No existe una relación directa entre el incremento del nivel de renta en países desarrollados y su nivel de felicidad ya que los datos no mostraron ninguna tendencia definida.
2. Se extrae que en general las personas jóvenes y las blancas son más felices que los individuos de mayor edad y de raza negra.

Posteriormente, Daniel Kahneman en 1999 descubrió la razón de este suceso y es que existe un concepto al que llamamos “umbral de la riqueza” que señala que la felicidad no es directamente proporcional a mayor cantidad de dinero. Este hecho fue demostrado en su obra *“Objective Happiness. Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology”*, (citado por García, 2015). Esto quiere decir, que una vez cubiertas las necesidades básicas del individuo, el nivel económico ya no es un factor tan imprescindible en la felicidad.

Aun así, el estudio de Easterlin (Easterlin, 1974) provocó mucha curiosidad a otros investigadores y científicos sobre el concepto de la felicidad y la renta e incluso él mismo siguió analizando esta relación de otras formas.

Concretamente, en 1995 con datos de varios países ricos y pobres, destacó que había una correlación positiva entre la felicidad y la renta cuando se realizaba un estudio de sección cruzada. Pero dicha correlación desaparecía cuando en el estudio de ambas variables se incluía el largo plazo (Easterlin, 1995).

2.2 FELICIDAD LABORAL.

En este trabajo nos vamos a centrar en la felicidad laboral para ver cómo actúa esta dentro del ámbito profesional. Este concepto depende de aspectos destacables como la seguridad laboral, compensaciones, relaciones con los superiores y compañeros de trabajo, las oportunidades que dicho trabajo les puede proporcionar de cara al futuro, etc. Uno de los componentes más importantes del funcionamiento de las empresas es el capital humano debido a que la mayoría de la población mundial desarrolla su actividad profesional dentro de una organización.

Junto con el aumento de repercusión de la felicidad laboral hay empresas que han elaborado institutos de felicidad laboral con el objetivo de incentivar a los altos cargos a observar a sus empleados, con el fin de explorar sus virtudes y potencial para asignar a

cada trabajador una función en la que pueda destacar. Con este movimiento se consigue que aumenten las ganas de lograr nuevos objetivos en la empresa.

Tal y como comentaremos a continuación, la felicidad laboral va enlazada con alcanzar objetivos planteados en la empresa. El cumplir o no esos objetivos marcados depende, entre otros, del ambiente habitual en el que el trabajador realice sus funciones. Con respecto a esto, nos encontramos con esta afirmación: “Algunas personas son más felices que otras en sus organizaciones en función de cuatro variables: el entorno, las características personales, la interacción con el medio y la predisposición a la felicidad”, (Salas, 2013).

Por un lado, la felicidad está compuesta por rasgos hedónicos y eudemónicos relacionados directamente con el puesto de trabajo. ¿Qué significan estos términos?

El enfoque hedónico se define a partir del logro del placer y la evitación del dolor. En cambio, el enfoque eudemónico se basa en la autorrealización.

Por otro lado, la satisfacción laboral se define como “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y sus factores concretos (como la compañía, compañeros de trabajo, el supervisor, ascensos, condiciones de trabajo, etc.”, (Marchán, 2016).

Bien es cierto que ambos conceptos necesitan un alto nivel de motivación, “se ha demostrado que los empleados motivados y felices en su trabajo son más productivos, creativos, trabajan mejor en equipo, se adaptan con mayor facilidad a los cambios y desarrollan una mayor tolerancia al estrés.” (Chivato Pérez, Campos Andreu, Negro Álvarez & Caballero Martínez, 2011)

Para que exista esa motivación es esencial que el líder de la organización se preocupe por el personal, esto quiere decir que consiga transmitir confianza, comprensión y que proporcione el mayor número de facilidades posibles a sus empleados, (Marchán, 2016).

Adicionalmente, existen otros aspectos externos a la atmósfera de trabajo que también afectan tanto a la felicidad laboral como a la satisfacción, como pueden ser la edad, la estabilidad emocional y las relaciones familiares.

En el presente, las organizaciones están aprobando tácticas de responsabilidad social para cubrir las necesidades de las empresas con el fin de aumentar la productividad y mejorar de una forma notable el ambiente laboral, “Las organizaciones a través del tiempo han gestado una serie de intereses encaminados no solo a la eficiencia productiva y de comercialización, (García Solarte, Azuero Rodríguez & Salas Arbeláez, 2013) sino actividades que creen un balance y equilibrio sostenible a través del tiempo.”

2.3 COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.

En las últimas décadas, el factor humano está empezando a ser considerado como el único factor de producción que proporciona una ventaja competitiva real a las empresas. Esto es debido a que el resto de los factores dentro de una organización pueden ser sustituibles e incluso imitados por la competencia, pero el capital humano es muy difícil de copiar.

A raíz de este cambio de mentalidad, investigando artículos relacionados con esta idea, hemos encontrado esta afirmación: “Se afirma que una alta productividad sólo es posible con un capital humano comprometido, logrado a base de condiciones ofrecidas por las organizaciones durante su vida laboral; de manera que el compromiso organizacional que se construya en cada uno de sus miembros esté alineado a los principios, los valores, la misión y objetivos de la organización.”(Loli P., Montgomery U., Cerón V. Del Carpio G., Navarro V. & Llacho I., 2015).

A lo largo de los años muchos autores han definido el concepto de compromiso organizacional, destacamos tres de ellas: “grado en que un empleado participa en su trabajo (Allport & Malfé, 1943), “deber moral o psicológico adquirido” (Arias Galicia, Valera Sosa, Loli Pineda & Quintana Otiniano, 2003) y “vínculo o lazo del individuo con la organización” (Mathieu, 1990).

Se han hecho muchas investigaciones sobre el compromiso de los empleados al cabo de los años y sobre todo después de que se empezara a valorar mejor el capital humano en las empresas.

Entre estas investigaciones encontramos la de Mañas, en la cual se analiza este compromiso junto con otras variables que coinciden con algunas de las que vamos a analizar nosotros en el análisis que posteriormente vamos a realizar, como puede ser la satisfacción por la vida, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. En ese estudio, se hizo uso de un cuestionario con una muestra de 697 trabajadores de la Administración Pública. Los resultados señalan que cuanto más destacable sea la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, más influencia tiene el trabajo dinámico en las decisiones de los empleados a la hora de comprometerse con su organización. (Mañas et al., 2007).

En este sentido, el éxito de una organización depende de cómo perciban sus empleados el clima de la empresa (Edel Navarro, García Santillán & Casiano Bustamante, 2007) Este puede ser:

- Positivo: los empleados lo consideran adecuado, afectuoso y acogedor y esto permite ofrecer más posibilidades para el desempeño laboral, lo cual tiene consecuencias muy positivas en el ambiente laboral, como por ejemplo la estabilidad, que es un factor que los empleados agradecen tener.
- Negativo: las tareas están mal organizadas y no hay un equilibrio entre las necesidades de los empleados, la estructura de la empresa ni los procedimientos a seguir. Esto puede desembocar en menor productividad en los empleados y adversidades.

El compromiso organizacional se puede dividir en tres elementos principales:

- El entendimiento de los propósitos principales y los valores de la organización.
- Aspiración de alcanzar la finalidad y los objetivos de la empresa.
- El deseo de formar parte de la organización.

Haciendo hincapié en esta variable, entendemos que para la dirección y gestión de los recursos humanos es todo un reto instaurar herramientas válidas para que el compromiso de los empleados sea el máximo posible y así disfrutar de las ventajas que hemos mencionado anteriormente.

De este estudio y de muchos más realizados por distintos investigadores se libera la intención de querer conocer la relación de esta variable junto con las demás para poder estimar qué empleados son más felices en España, los de las empresas privadas o los de las Administraciones públicas.

Las compañías actuales en los últimos años han tomado una postura asertiva con el principal objetivo de crear empeño en sus empleados para llevar a la empresa hacia la perfección.

Respecto a este comportamiento de las empresas, resaltamos un estudio de Robles y De La Garza, (Robles & de La Garza, 2009), en el cual se recalca que responsabilizarse del compromiso de los empleados en la empresa es tan importante que se podría catalogar como un factor de evaluación del desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización.

Una de las principales razones de posición asertiva de las empresas de cara al compromiso organizacional es la amenaza de la competencia. Los altos niveles de

compromiso por parte de los empleados reflejan lealtad hacia la organización y permiten mantener habilidades globales y ventajas estables y prolongadas frente a la competencia.

En primer lugar, vamos a definir qué son las actitudes según dos autores:

- Según Dubrín (Dubrin, 2003), la actitud “es una predisposición para reaccionar que influye en la manera en que cada persona responde a otra, una idea o a una situación”.
- Según Davis y Newstrom (Davis & Newstrom, 2003), las actitudes “son sentimientos y creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente; formando un conjunto mental que afecta a la manera de ver y juzgar el entorno laboral”.

Con estas dos definiciones observamos que el comportamiento organizacional depende mucho de las actitudes y en la forma de pensar y proceder de cada individuo que compone la empresa, dicho de otro modo, el compromiso que tienen con la empresa se enlaza con su vida personal, también incluyendo aspectos que no forman parte del trabajo en sí pero sí afectan al individuo de forma directa en su bienestar de forma afectiva. De esta forma, el compromiso de un empleado hacia su empresa puede verse afectado por estar en un entorno conflictivo o, por el contrario, tranquilo, en lo referido a lo afectivo, (Torres Silva & Díaz Ferrer, 2012).

Con estas conclusiones, Hellriegel y Slocum, (citado por Tamashiro, 2004), aceptan que la actitud en el puesto laboral se compone de tres componentes:

- Afectivo, queda expuesto por el sentimiento que posee el empleado hacia su organización. La afectividad como integrante de la actitud es una función psíquica especial. Por ello, asigna una sensación subjetiva a cada situación y ayuda a dirigir la conducta hacia algunos objetivos de la empresa mediante las personalidades de los empleados.
- Cognitivo, referido a conocimientos y criterio del empleado obtenidas a través del tiempo. Según Kinicki y Hill Kreitner (Kinicki & Hill Kreitner, 2003), este componente de la actitud “es todo conocimiento, opinión o creencia acerca del entorno, uno mismo o el comportamiento personal”.
- Conductual, predisposición de actuar adecuadamente hacia un hecho, idea, objeto o persona. Este factor es el más débil de los tres debido a que el mayor atractivo del estudio de las actitudes se centra en la capacidad de poder pronosticar acerca de los comportamientos de los empleados. Para poder prever una conducta concreta es necesario conocer en detalle datos muy específicos y no sólo escuchar lo que los empleados dicen sobre sus propias conductas porque en la mayoría de las veces no son del todo ciertas, (Kinicki & Hill Kreitner, 2003).

Hay un consenso de que el compromiso es un constructo multidimensional y por ello se crearon varios modelos como el de Mathieu y Zajac en 1990, (Mathieu, 1990), Meyer en 1998, (Meyer, Allen & Topolnytsky, 1998), Meyer y Allen en 1984, (Meyer, 1984), Porter, Steers, Mowday y Boulian en 1974, (Porter, Steers & Boulian, 1974), Wright y Rorbaugh en 2001, (Wright, 2001), en los cuales se incorporan los tres elementos de las actitudes que hemos explicado con anterioridad.

- Modelo de un factor: desarrolla el compromiso asociando las dimensiones afectivas y calculadas, de forma que quedan expuestas como extremos opuestos del compromiso. (Penley & Gould, 1988; Wiener, 1982).
- Modelo de dos factores: se tienen en cuenta las dimensiones afectiva y calculada para el compromiso de los empleados incluyendo la lealtad.

- Modelo de tres factores: se incluyen las dimensiones afectivas, calculadas y las normativas.
- Modelo de cuatro factores: se divide el elemento calculado en dos componentes: costos (coste de abandonar la organización) y escasez de alternativas (sensación de no poder aspirar a otro empleo). (Calderón, 2016).

2.4 RETRIBUCIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Se puede definir la retribución como la compensación económica realizada por la empresa que percibe el trabajador por el esfuerzo realizado en la organización, ya sea físico o intelectual, independientemente de las causas y la modalidad de pago que sean aplicadas. (Rey Delgado, 2019).

Existen dos posiciones tradicionales respecto al interés de la retribución.

- Por un lado, hay quienes piensan que el dinero es lo único que mueve a las personas que quieren obtener un trabajo. (Casas, 2002).
- Por otro lado, hay quienes creen que el dinero es una herramienta para fomentar la motivación de los empleados en situaciones en las que las necesidades básicas no están cubiertas ni aseguradas. (Casas, 2002).

Tal y como dice Claver (Claver, Gascó & Llopis, 1997), el dinero es un medio de intercambio social, provoca una sensación de mayor estatus y reconocimiento frente a las personas que no logran alcanzar ese nivel de retribución. El hecho de que pertenezcamos a una sociedad mayormente materialista agrava esa diferenciación de posición entre unas personas y otras.

Otro factor por mencionar es que la importancia de la retribución depende de la personalidad y las cualidades individuales de las personas. ¿Qué quiere decir esto? Nos referimos a que en personas con un alto nivel de confianza consigo mismo, individuos que ya tienen sus necesidades básicas cubiertas, la retribución recibida en el puesto de trabajo pierde importancia de tipo material y se convierte en un instrumento enfocado a incrementar la motivación en el puesto de trabajo. Para este tipo de personas en ocasiones es más importante la aprobación y el reconocimiento de sus compañeros respecto a sus objetivos alcanzados. Esto no quiere decir que esos factores sustituyan a la retribución, simplemente se complementan. (Casas, 2002).

2.4.1 Teorías de la retribución.

La retribución está afectada por la oferta, demanda y la negociación. A lo largo de los años se han creado distintas teorías atendiendo a varias inclinaciones políticas. Vamos a describir brevemente las 4 teorías principales de la retribución:

- Teoría del salario de subsistencia: se relaciona directamente con la escuela fisiocrática francesa y nos dice que, si el salario del mercado se ve aumentado, esto provocará que las familias tengan más hijos. Por el contrario, si el salario es inferior al de subsistencia, las familias tendrán menos hijos. Esta teoría también es designada como una visión pesimista respecto al futuro (Casas, 2002).
- Teoría del fondo de los salarios: fue desarrollada por Adam Smith, y se basa en que el volumen de los salarios representa un porcentaje invariable con relación a los productos ya terminados o servicios prestados, por ende, los deseos económicos y salariales de los empleados no pueden sobrepasar ese límite establecido por un porcentaje (Casas, 2002).
- Teoría de la productividad marginal: esta teoría se basa en el empleo de la ley de los rendimientos decrecientes. Esto quiere decir que las organizaciones que

quieran aumentar sus beneficios netos encontrarán el equilibrio una vez que el salario sea fielmente idéntico al del producto marginal del mismo. (Casas, 2002)

- Teoría de la negociación colectiva: en esta teoría entra el concepto del sindicato, el cual puede acordar un pacto con los directivos respecto al salario de los trabajadores (Casas, 2002).

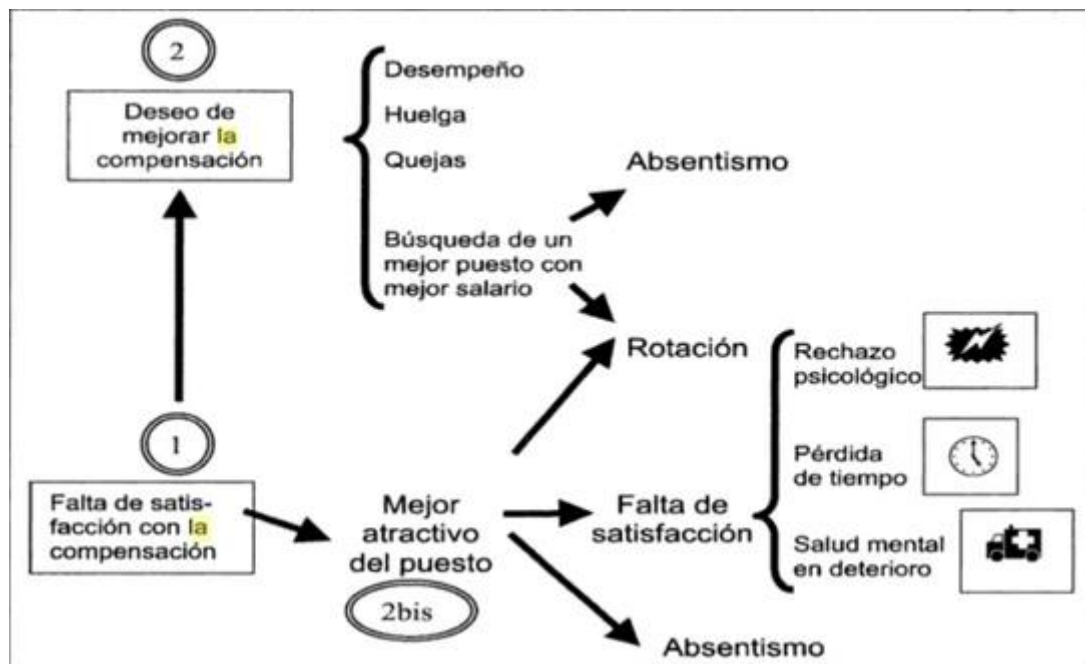
2.4.2 Justicia retributiva

Este concepto se basa en la percepción que tiene el empleado sobre el salario que considera apropiado respecto a sus labores y esfuerzos en la organización y el salario que realmente recibe. Si ambos coinciden, el trabajador se sentirá satisfecho y significa que la justicia retributiva se adapta a las necesidades del empleado y a las de la empresa (Casas, 2002).

No obstante, si el empleado percibe que no se lleva a cabo esa justicia retributiva, puede afectar a la productividad individual, viéndose afectada también la de la empresa y a otros factores como la motivación, la concentración y el desempeño.

Como consecuencia de esto, es muy importante que las empresas consigan un equilibrio entre lo que desea el empleado y lo que desea la empresa, esto se puede conseguir mediante una buena política retributiva.

A continuación, podemos ver un esquema en el que se nos indica las principales consecuencias de carecer de justicia retributiva en la organización (Lawler, 1971).



Fuente: (Lawler, 1971)

2.4.3 Retribución emocional.

La Asociación Española para la Calidad (AEC) (Asociación Española para la Calidad, 2019) en 2019 define este tipo de retribución como “un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral.”

Esta definición nos ayuda a entender que la retribución no es sólo “dinero”, el concepto va mucho más allá. Tal y como hemos mencionado en apartados anteriores, la retribución ayuda a mantener una buena motivación en las empresas, facilita oportunidades de ascenso y promoción y fomenta el aumento de la participación en las organizaciones. (Ibáñez, 2019)

Según la Fundación Factor Humano (2006), (citado por Casas, 2002), la retribución emocional se compone de dos elementos principales:

- Elementos intrínsecos: se incluyen los elementos que el trabajador entiende como subjetivo, como, por ejemplo, bienestar psicológico, ambiente laboral, logro de objetivos, etc.
- Elementos extrínsecos: se incluyen los factores que el empleado percibe de manera objetiva, y que, por ello, es capaz de cuantificar. Unos ejemplos serían los cursos de formación o ayudas al estudio, planes de jubilación, etc.

Debido a todos estos factores nos podríamos preguntar si una adecuada retribución en el puesto de trabajo influiría en la felicidad de los empleados. Esta cuestión la vamos a resolver con el análisis que vamos a realizar en el siguiente capítulo.

2.4.4 Factores sociales que influyen en la retribución.

Para mencionar estos factores, nos hemos basado en un libro llamado “La remuneración, retribución y motivación de los vendedores” (Casas, 2002).

- ❖ Constituye un coste considerable en las organizaciones.
- ❖ Es una fuente de conflictos: no todas las empresas tienen un buen sistema de retribuciones y puede haber quejas por parte de los empleados, tanto por la cuantía de los salarios como por su distribución.
- ❖ Tiene una alta influencia sobre eficacia y eficiencia en las empresas: afecta a aspectos como la motivación interna, la productividad y la capacidad de lograr objetivos, entre otros.
- ❖ Los directivos pueden influir en la retribución: aunque la gestión de los salarios está limitada a restricciones legales, es posible que los directivos empleen un papel importante y los salarios se vean afectados a estos cambios, tanto de forma positiva como negativa.
- ❖ La naturaleza de la retribución es sistémica: esto significa que el salario percibido por los empleados es distinto en función del puesto que ocupe en la organización y de la responsabilidad que posea, además de tener otros factores en cuenta como el desarrollo, capacitación y la evaluación del rendimiento del empleado.

2.5 HIPÓTESIS PROPUESTAS.

Por tanto, una vez desarrollado nuestro marco teórico nos planteamos las siguientes hipótesis.

H1: En qué medida el compromiso de los empleados afectará a la felicidad de los empleados.

H2: En qué medida la retribución de los empleados afectará a su felicidad laboral.

A continuación, podemos ver un gráfico en el cual se puede ver con claridad las hipótesis que vamos a estudiar.

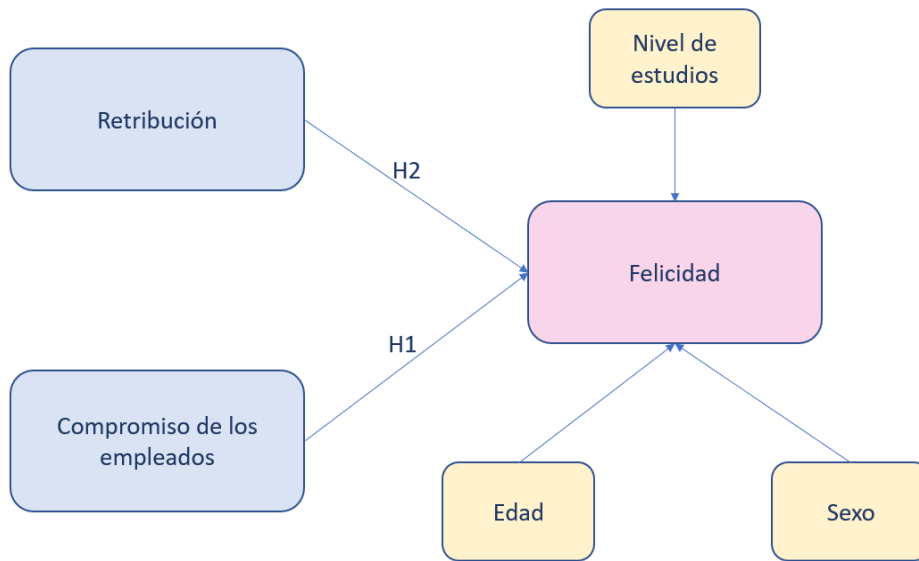


Gráfico 1: Hipótesis.
Elaboración propia.

3 METODOLOGÍA.

Para desarrollar el estudio y conseguir unos buenos resultados utilizaremos varias herramientas para la obtención de información teórica (variables de estudio), además de otras de carácter práctico.

En primer lugar, hemos desarrollado un cuestionario con preguntas relacionadas con la felicidad y satisfacción laboral y compromiso de los empleados. En este caso, se realizan tanto a empresas privadas como públicas y de distintos sectores.

Posteriormente, este cuestionario ha sido rellenado de forma fácil y cómoda por los trabajadores ya que se dispuso a través de un enlace de Google documentos, para así evitar el contacto físico.

- ❖ En segundo lugar, hemos utilizado el programa SSPS (Statistical Package for Social Sciences) para el cálculo de la fiabilidad de las variables y la elaboración de la regresión lineal múltiple.

3.1 MEDIDA DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.

En este apartado vamos a incluir las variables de estudio (retribución, compromiso de los empleados y felicidad) y cómo las hemos medido, relacionándolas con sus respectivos códigos.

En primer lugar, haremos una tabla con las variables de control incluidas en nuestro estudio.

Código	VARIABLES DE CONTROL	
X1	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer
X2	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Menor de 25 años • 26-30 años • 31-35 años • 36-40 años • 41-45 años • 46-50 años • Más de 50 años
X3	Nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Sin estudios • Educación primaria • Educación secundaria • Bachiller • Grado • Máster • Doctorado
Mousa et al., (2020)		

Tabla 1: Variables de control.

Elaboración propia.

A continuación, mostraremos las variables tanto dependientes e independientes del estudio.

Código	Felicidad. Donde 1= Completamente en desacuerdo y 7= Completamente de acuerdo
X9	Recibo un salario justo por mi trabajo
X10	El clima organizacional de la empresa es bueno
X11	Los superiores realizan una buena actividad de gestión
X12	El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno
X13	La motivación interna de mi puesto de trabajo es alta
X14	Mis tareas en la organización están bien diseñadas
Mousa et al., (2020)	

Tabla 2: Variable felicidad.

Elaboración propia.

Código	Retribución. Donde 1= Completamente en desacuerdo y 7= Completamente de acuerdo
X15	Su retribución refleja el esfuerzo que usted ha puesto en su trabajo
X16	Su retribución es adecuada para el trabajo que usted realiza
X17	Su retribución está justificada después respecto a su rendimiento
X18	Su retribución refleja cómo ha contribuido usted a la organización
Cugueró-Escofet, Ficopal-Cusí y Torrent-Sellens (2019)	

Tabla 3: Variable retribución.

Elaboración propia.

Código	Compromiso de los empleados. Donde 1= Completamente en desacuerdo y 7= Completamente de acuerdo
X23	Los empleados parecen estar muy comprometidos con la organización
X24	Los empleados parecen estar emocionalmente apegados a la organización
X25	Los empleados parecen percibir los problemas de la organización como propios
X26	Los empleados permanecen en la organización porque son conscientes de que, al abandonarla perderían las prestaciones generales y la antigüedad acumulada hasta entonces
X27	Los empleados permanecen en la organización porque son conscientes de que, al abandonarla, perderían una oportunidad de desarrollo profesional
X28	Los empleados permanecen en la organización porque se ha aplicado algún tipo de compensación basado en el éxito futuro de la organización
X29	Los empleados han invertido demasiado en esta organización como para considerar la posibilidad de irse a otra parte
X30	La mayoría de la gente le debe mucho a la organización
X31	La gente siente un alto sentido de lealtad a la organización
X32	Los empleados conocen, entienden y se identifican con las necesidades, objetivos y valores de la organización
Triguero-Sánchez, Peña-Vinces y Guillén (2021)	

Tabla 4: Variable compromiso de los empleados.

Elaboración propia.

3.2 DATOS Y MUESTRA DE ESTUDIO.

Los datos se han obtenido a partir de los resultados de una encuesta realizada al público objetivo, que en este caso son hombres y mujeres que estén activamente trabajando en Administraciones públicas y empresas privadas, de cualquier tramo de edad y con todos los niveles de estudio posible.

Este cuestionario tiene un total de 23 ítems, divididos en variables de control (sexo, edad y nivel de estudios), variables independientes (compromiso de los empleados y retribución) y la variable dependiente, en este caso la felicidad.

Al comienzo, se hizo una muestra piloto de 54 personas para verificar la fiabilidad de las preguntas respecto a las variables antes de seguir con el estudio. Este análisis nos obligó a realizar algunos cambios y posteriormente se procedió al envío masivo de la encuesta. Se han realizado un total de 154 encuestas, la mayoría de ellas centradas en la capital sevillana y en algunos pueblos cercanos como Utrera, Carmona, Los Palacios y Villafranca y Dos Hermanas.

Esta encuesta ha sido distribuida de la siguiente forma:

- Ha sido elaborada y respondida a través de cuestionarios online con un enlace de Google documentos para evitar el contacto físico y dar facilidad al público objetivo.
- Se distribuyó por Ayuntamientos de varias localidades y empresas privadas de varios mercados distintos: supermercados, colegios privados/concertados, gestorías e inmobiliarias.
- Se publicó en varias redes sociales como Telegram e Instagram para que la encuesta llegara a la máxima gente posible que cumpliera con los requisitos.
- En todo momento las personas que se ofrecieron a completarlas supieron que esta encuesta era de carácter anónimo y con la única finalidad de poder realizar un estudio para este TFG.

Este cuestionario llamado “Felicidad de los empleados” se puede consultar en el Anexo I de este trabajo.

3.3 ANÁLISIS DE DATOS.

Para realizar el análisis de la encuesta se ha hecho uso de Excel creando una base de datos para posteriormente darle un tratamiento estadístico a los resultados a través de un programa informático, Stastical Package for the Social Sciences (SPSS).

En primer lugar, en este apartado del trabajo nos centraremos en la estadística descriptiva de la muestra.

La Figura 1 nos muestra el sexo de los empleados encuestados. Observamos que la mayoría de ellos fueron mujeres, que se ven representadas por un 65% de total de la muestra, frente al 34% que han sido hombres y un 1% de carácter no binario.

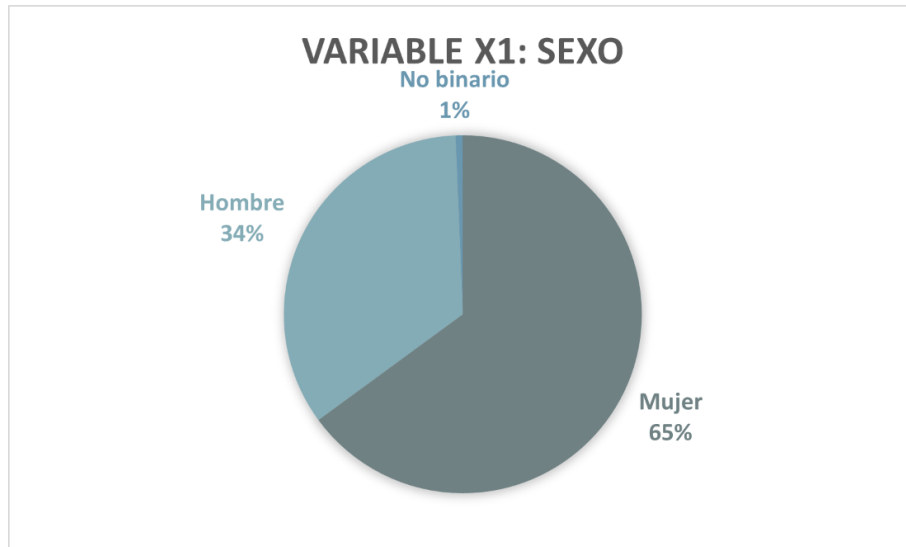


Figura 1: Sexo.

Elaboración propia.

En cuanto a la edad de los empleados encuestados, el tramo que más ha abundado han sido las personas de más de 50 años con un 25% sobre el total, seguido de los más jóvenes, menores de 25 años con el 19%.

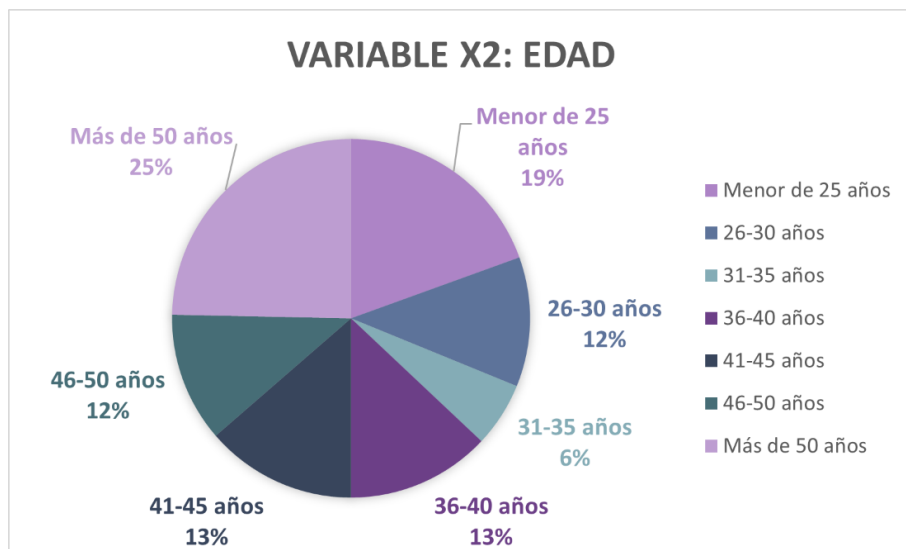


Figura 2: Edad.

Elaboración propia.

En lo relacionado al nivel de estudios de los empleados, la gran mayoría de ellos ha realizado un grado universitario (37%), seguido de los que tienen bachiller o educación secundaria, con un 22% y 21% respectivamente.

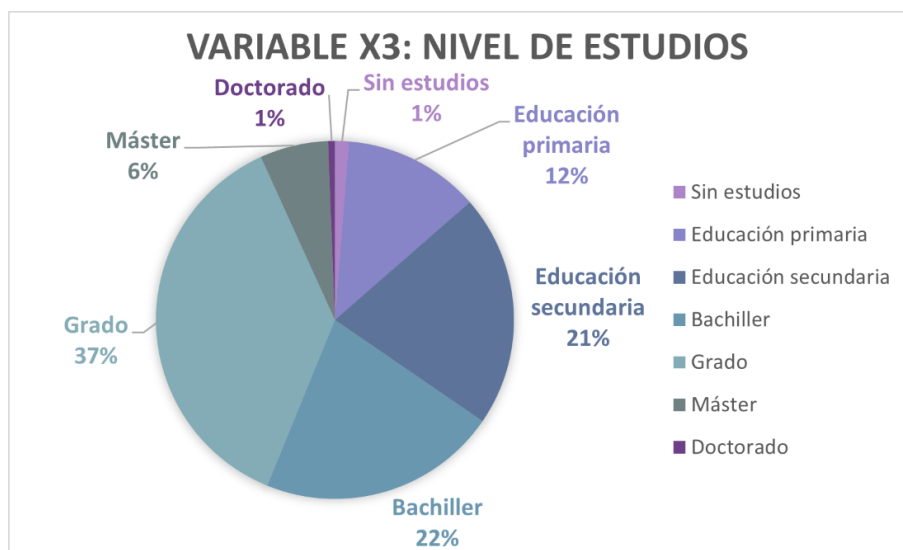


Figura 3: Nivel de estudios.

Elaboración propia.

4 RESULTADOS.

En cuanto a los resultados, en primer lugar, y, antes de proceder al análisis de regresión, verificaremos la idoneidad de las escalas de medida, analizando tanto la fiabilidad de la escala y el análisis de la varianza.

4.1 ANÁLISIS DE LA FIABILIDAD DE LAS VARIABLES.

Es importante mencionar que nuestro modelo de regresión se compone de dos variables independientes: la retribución y el compromiso de los empleados, y tres variables de control: Edad, sexo y nivel de estudios.

4.1.1 Fiabilidad de la variable felicidad.

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	6

Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X9	21,56	60,078	,701	,935
X10	20,77	56,755	,855	,916
X11	21,02	58,947	,784	,925
X12	20,53	57,898	,858	,916
X13	21,06	56,388	,829	,919
X14	20,84	58,372	,811	,921

Tabla 6: Estadísticas de total de elemento.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.2 Fiabilidad de la variable retribución.

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	4

Tabla 7: Estadísticas fiabilidad.*Fuente: Elaboración propia.*

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X15	10,08	23,228	,894	,948
X16	10,03	23,476	,898	,947
X17	9,79	22,431	,891	,950
X18	9,84	23,466	,919	,941

Tabla 8: Estadísticas total de elemento.*Fuente: Elaboración propia.***4.1.3 Fiabilidad de la variable compromiso.**

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	9

Tabla 9: Estadísticas fiabilidad.*Fuente: Elaboración propia.*

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X23	27,90	87,793	,680	,879
X24	27,99	89,039	,735	,875
X25	28,40	87,941	,690	,878
X26	27,94	92,042	,548	,890
X27	28,21	90,444	,678	,879
X28	28,38	89,624	,667	,880
X29	28,17	89,828	,597	,886
X30	28,36	92,965	,564	,888
X31	28,19	89,138	,728	,876

Tabla 10: Estadísticas de total de elemento.

Fuente: Elaboración propia.

4.2 ANALISIS FACTORIAL.

4.2.1 Análisis factorial de la variable felicidad.

Varianza total explicada.

Componente	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	4,529	75,491	75,491	4,529	75,491
2	,496	8,262	83,753		
3	,460	7,659	91,411		
4	,198	3,302	94,714		
5	,170	2,837	97,551		
6	,147	2,449	100,000		

Tabla 11: Varianza total explicada.

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de componente^a.

	Componente
	1
X9	,782
X10	,906
X11	,853
X12	,909
X13	,885
X14	,872

Tabla 12: Matriz de componente^a.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Análisis factorial de la retribución.

Varianza total explicada.

Componente	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	3,570	89,255	89,255	3,570	89,255
2	,207	5,178	94,433		
3	,129	3,214	97,648		
4	,094	2,352	100,000		

Tabla 13: Varianza total explicada.

Fuente: Elaboración propia.

Matriz componente ^a	Componente
	1
X15	,941
X16	,944
X17	,939
X18	,955

Tabla 14: Matriz de componente^a.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.3 Análisis factorial de la variable compromiso.

Varianza total explicada.

Componente	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	5,608	56,077	56,077	5,608	56,077
2	1,291	12,907	68,984		
3	,929	9,294	78,278		
4	,631	6,308	84,585		
5	,423	4,233	88,818		
6	,362	3,623	92,441		
7	,273	2,730	95,172		
8	,219	2,188	97,359		
9	,147	1,468	98,827		
10	,117	1,173	100,000		

Tabla 15: Varianza total explicada.

Fuente: Elaboración propia.

Matriz componente ^a	Componente
	1
X23	,788
X24	,824
X25	,774
X26	,600
X27	,737
X28	,728
X29	,659
X30	,638
X31	,831
X32	,863

Tabla 16: Matriz de componente^a.

Fuente: Elaboración propia.

Como se ha podido apreciar anteriormente, se puede concluir con que las escalas de medida empleadas cumplen los requisitos establecidos en cuanto a su fiabilidad.

4.3 REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE.

Nuestro análisis se compone de dos modelos, el primero sin variables de control y el segundo incluyendo las tres variables de control mencionadas anteriormente.

4.3.1 Regresión lineal sin variables de control.

Resumen del modelo						
Estadísticas de cambios						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F
1	,717 ^a	,514	,507	,70180615	,514	79,820

Tabla 17: Resumen del modelo.

Fuente: Elaboración propia.

Resumen del modelo				
Estadísticas de cambios				
Modelo	df1	df2	F	Durbin-Watson
1	2	151	,000	1,781

Tabla 18: Resumen del modelo.

Fuente: Elaboración propia.

- a. Predictores: (Constante), Compromiso, Retribución
- b. Variable dependiente: Felicidad

Anova ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	78,628	2	39,314	79,820	,000
	Residuo	74,372	151	,493		
	Total	153,000	153			

Tabla 19: Anova^a.

Fuente: Elaboración propia.

Coeficientes ^a						
Coeficientes no estandarizados				Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,009E-16	,057		,000	1,000
	Retribución	,639	,064	,639	9,975	,000
	Compromiso	,143	,064	,143	2,237	,027

Tabla 20: Coeficientes^a.

Fuente: Elaboración propia.

Coeficientes ^a					
95,0% intervalo de confianza para B			Estadísticas de colinealidad		
Modelo		Límite inferior	Límite superior	Tolerancia	VIF
1	(Constante)	-,112	,112		
	Retribución	,512	,766	,784	1,275
	Compromiso	,017	,270	,784	1,275

Tabla 21: Coeficientes^a.

Fuente: Elaboración propia.

4.3.2 Regresión lineal con variables de control.

Resumen del modelo						
Estadísticas de cambios						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F
1	,723 ^a	,522	,506	,70273433	,522	32,364

Tabla 22: Resumen del modelo.

Fuente: Elaboración propia.

Resumen del modelo				
Estadísticas de cambios				
Modelo	df1	df2	F	Durbin-Watson
1	5	148	,000	1,774

Tabla 23: Resumen del modelo.

Fuente: Elaboración propia.

Anova^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	79,912	5	15,982	32,364	,000
	Residuo	73,088	148	,494		
	Total	153,000	153			

Tabla 24: Anova^a

Fuente: Elaboración propia.

Coefficientes^a						
Coefficients no estandarizados				Coefficients estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-,334	,314		-1,067	,288
	Retribución	,629	,065	,629	9,678	,000
	Compromiso	,133	,064	,133	2,064	,041
	X1	-,010	,116	-,005	-,090	,929
	X2	,006	,027	,014	,240	,811
	X3	,080	,050	,097	1,586	,115

Tabla 25: Coeficientes^a

Fuente: Elaboración propia

Coeficientes ^a					
95,0% intervalo de confianza para B			Estadísticas de colinealidad		
Modelo		Límite inferior	Límite superior	Tolerancia	VIF
1	(Constante)	-,954	,285		
	Retribución	,500	,757	,765	1,308
	Compromiso	,006	,261	,776	1,289
	X1	-,240	,219	,982	1,018
	X2	-,046	,059	,893	1,119
	X3	-,020	,179	,862	1,160

Tabla 26: Coeficientes^a

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados confirman nuestra primera hipótesis ($B=0.929$; $p. \leq 0.00$), al mostrar que la retribución de los empleados es una política de RR. HH que condiciona la felicidad de los empleados.

De igual forma, confirmamos que el compromiso ($H2$) tiene efecto sobre la felicidad de los empleados ($B=0.133$; $p. \leq 0.05$), aunque en menor medida que la retribución.

Con relación a las variables de control, el sexo (X1) y la edad (X2) no se muestran significativas, por tanto, no serían condicionantes de la felicidad. Sin embargo, parece ser o al menos existe la tendencia a que el nivel de estudios podría condicionar la felicidad (88% de confianza) puesto que se encuentra cerca del nivel de confianza del 90% (88% de confianza).

5 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

5.1 DISCUSIÓN.

Nuestra investigación sugiere que aquellos empleados mejor pagados serían los más felices en la empresa. Puesto que, esta reflejaría el trabajo que realizan los empleados (X15) o al menos eso sugiere nuestro estudio.

Realmente los resultados del análisis se sitúan dentro de lo que esperábamos conseguir y demostrar. Es cierto que no esperábamos que el efecto del compromiso de los empleados sobre la felicidad fuera menos importante respecto de la retribución. De hecho, se esperaba que el compromiso tuviera un mayor efecto sobre nuestra variable dependiente (felicidad).

Sin embargo, nos ha sorprendido mucho este resultado, por tanto, en el contexto español, a diferencia de lo que ocurre en otros contextos, el dinero sigue siendo lo más importante para conseguir la felicidad de los empleados.

Una vez realizada nuestra investigación, observamos que hay coincidencias y discrepancias tanto con conceptos de otros autores como estudios y análisis realizados con anterioridad. De esta manera, vemos, refiriéndonos a la variable retribución, que coincidimos con el pensamiento de Carr y Borrero-Caldas, (citados por Dabrio, 2021), mencionados en el marco teórico, sobre que el dinero sí contribuye a incrementar la felicidad de los individuos, ya que nuestro estudio nos ha demostrado que los empleados mejor retribuidos serán los más felices de la organización.

A su vez, podemos confirmar que nuestro estudio se apoya en las teorías de la retribución, (Casas, 2002), y que sintoniza con la importancia de la justicia retributiva, debido a que es primordial que los empleados sientan que reciben un salario justo para así poder ver incrementada su felicidad laboral.

Con respecto al compromiso de los empleados (Triguero-Sánchez, Peña-Vinces y Guillén, 2021), nuestro estudio muestra que sí afecta a la felicidad de los individuos, pero de menor forma. Esto puede ser debido a que, como veíamos el compromiso de los individuos depende en gran parte de su personalidad y vida personal y no tanto de las experiencias y el ámbito laboral, al menos no en la misma medida que la retribución (Torres Silva & Díaz Ferrer, 2012).

Esta investigación, al igual que todas las relacionadas con la felicidad laboral, son claves para la gestión de los RR.HH. para poder sacar mayor partido al capital humano entendiendo de este modo sus deseos y necesidades, y, así encontrar un equilibrio entre las aspiraciones de los empleados y los objetivos de las empresas.

5.2 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.

La principal conclusión de nuestro estudio es que las políticas de Recursos Humanos centradas en los aspectos económicos contribuyen a mejorar la felicidad de los empleados. Mientras que, aquellas políticas enfocadas en aspectos no monetarios como el compromiso tienen menor efecto en dicha felicidad.

En cuanto a las implicaciones de gestión, nuestra investigación puede ser de gran ayuda para los gerentes y directivos de los departamentos de recursos humanos en las organizaciones. Puesto que, ya sabemos que la retribución influye en la felicidad de los empleados de manera considerable y que esta afecta directamente a la productividad y al ambiente laboral, por ello, la retribución hay que considerarla como variable fundamental y prioritaria.

Con esto queremos decir que las empresas podrían hacer estudios internos para revisar y evaluar los planes establecidos sobre el sistema de retribución. Darle esa preferencia al sistema retributivo y a la justicia retributiva, habida cuenta de que, esta puede desembocar en mejoras considerables.

Considerando que, su perfeccionamiento puede tener muchas ventajas sociales y económicas, tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que, da lugar a un mejor ambiente laboral y se puede ver reflejado con la optimización de los resultados. Por tanto, políticas de RR. HH como un incremento salarial, pagos por productividad, bonos y las participaciones (shares) de la empresa contribuirán a tener empleados felices y además comprometidos con la empresa.

5.3 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.

Sería muy interesante analizar dentro del ámbito de la felicidad a los empleados separándolos según el tipo de empresa a la que pertenezcan, es decir, si es de carácter público o privado y así poder llegar a una conclusión clara sobre ello. Para llevarlo a cabo, haría falta un público objetivo bastante más extenso y el uso de un mayor número de variables que recojan varios aspectos del ambiente laboral.

5.4 LIMITACIONES.

La primera y más notable ha sido conseguir el número de encuestas respondidas de las que disponemos. Ha sido necesario la búsqueda y visita presencial a varias empresas para que los empleados se sintieran cómodos respondiendo el cuestionario. Al principio muchos de ellos se mostraban aprensivos respecto al formulario porque no deseaban que sus superiores pudieran tener constancia de sus respuestas. Debido a esto, se les aclaró que nuestro cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, este aspecto reforzó la sinceridad de los candidatos.

Este análisis ha sido dirigido principalmente a la población de Sevilla y sus alrededores, sin poder llegar a obtener muestras de otras provincias que harían que nuestro estudio fuera de mejor calidad y más fiable.

Finalmente, hay que mencionar que, aunque la encuesta haya sido distribuida en esta provincia, hubiera sido óptimo tener un mayor número de encuestas respondidas para hacer un análisis más profundo y detallado.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Allport, G., & Malfé, R. (1943). *La naturaleza del prejuicio*. Editorial Universitaria de Buenos Aires. <https://www.academia.edu/download/44941453/235210146-Allport-Gordon-La-Naturaleza-Del-Prejuicio-EUDEBA-1971.pdf>
- Arias Galicia, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A. L., & Quintana Otiniano, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología* Vol. 6, Issue 2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176521>
- Asociación Española para la Calidad. (2019). *AEC - Salario Emocional*. <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>
- Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Redalyc.Org*, 21, 239–247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Camilo, A. (2019). *Un Recorrido por las Definiciones de la Felicidad y sus Implicaciones*. Universidad de Antioquia.
- Casas, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing.
- Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., Negro Álvarez, J., & Caballero Martínez, F. (2011). Professional Burnout and Work Satisfaction in Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. In *J Investig Allergol Clin Immunol* (Vol. 21, Issue 1).
- Claver, E., Gascó, J. L., & Llopis, J. (1997). *Panorama Actual y Perspectivas de Futuro para la Función de Recursos Humanos* [Universidad de Alicante]. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/17308>
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable Human Resource Management: How to Create a Knowledge Sharing Behavior through Organizational Justice, Organizational Support, Satisfaction and Commitment. *MDPI*. <https://doi.org/10.3390/su11195419>
- Dabrio, N. (2021). *La Covid-19 y su Impacto en la Felicidad: El Caso del Aljarafe Sevillano*. [Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/handle/11441/127052>
- Davis, K., & W. Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*.
- de los Ríos Giraldo, A. L. (2016). Felicidad y economía: la felicidad como utilidad en la economía. *Ciencia.Lasalle.Edu.Co*, 26, 115–143. <https://doi.org/10.19052/ed.3700>
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1984). *Happiness is the Frequency, Not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect* (Fritz Strack, Michael Argyle, & Norbert Schwarz, Eds.; pp. 213–231). Pergamon Press. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_10
- Dubrin, A. (2003). *Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional*.
- Easterlin, R. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior & Organization*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/016726819500003B>
- Easterlin, R. A. (n.d.). Munich Personal RePEc Archive Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>

- Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. *Munich Personal RePEc Archive*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional: una investigación* (Vol. 1). Libros y manuales Finanzas.
- García, C. (2015). *El Bienestar Subjetivo y su Relación con la Salud. Un Análisis para España*. Universidad de Valladolid.
- García Solarte, M., Azuero Rodríguez, A. R., & Salas Arbeláez, L. (2013). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana. *Revista FIR, FAEDPYME International Review*, 2. <https://repositorio.upct.es/handle/10317/4320>
- Ibáñez, I. (2019). *La retribución emocional: una tendencia clave en la compensación del empleado* [Universidad de Valladolid]. <https://core.ac.uk/download/pdf/286337815.pdf>
- Kinicki, A., & Hill Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional. In *dspace.scz.ucb.edu.bo*. Editorial Mc Graw.
- Lawler, E. (1971). Pay and organization effectiveness: A psychological view. In *mtas.ru*. McGraw. http://www.mtas.ru/search/search_results.php?publication_id=991
- Loli P., A., Montgómery U., W., Cerón V., F., del Carpio G., J., Navarro V., V., & Llacho I, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima. In *revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781>
- M. Robles, J., & de La Garza. (2009). La actitud de las profesiones deficiencias económico administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación. *Revista Ciencia*.
- Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., Agulló, E., Ángel, M., & Rodríguez, M. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. In *Psicothema* (Vol. 19).
- Marchán, A. (2016). *La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa*. Universidad San Francisco de Quito USFQ.
- Mathieu, J. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*.
- Meyer, J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39(1–2), 83–93. <https://doi.org/10.1037/h0086797>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Redalyc.Org*, 143–151. <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations*, 42(6), 1249–1269. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0385>
- Núñez, M. A., González, G. E., & Realpozo, R. del C. (2015, December). Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural. *Revista Enfermería Actual En Costa Rica*. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i29.19726>

- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43–59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>
- Rey Delgado, I. (2019). *Análisis de la Retribución Emocional y su implantación en CIDUT, SLU*. Universidad de Valladolid.
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). La felicidad y el bienestar en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39–40.
- Salas, A. (2013). *Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo* [Universidad de Valencia, Facultad de Economía]. <https://roderic.uv.es/handle/10550/29078>
- Shafiq, S., Naz, R., Ansar, M., & Nasrulla, T. (2015). *Happiness as related to Mental Health Among University Students*.
- Smith, A. (2004). *La Teoría de los Sentimientos Morales*. Carlos Slim.
- Tamashiro, M. del P. (2004). Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 171–173. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117764009>
- Torres Silva, L. J., & Díaz Ferrer, J. T. (2012). Compromiso organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. In *Formación Gerencial*, Año 11 N° (Vol. 1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Guillen, J. (2021). Hierarchical distance and employees' commitment as conditioning of team-based work in the Spanish public sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(4), 537–551. <https://doi.org/10.1111/sjop.12737>
- Veblen, T. (2014). Teoría de Clase Ociosa. In *Iberian Journal of the History of Economic Thought* (Vol. 1, Issue 2, pp. 57–59). Alianza Editorial .
- Veenhoven, R. (2005). Lo que sabemos de la Felicidad. In *personal.eur.nl*. <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2005m-fulls.pdf>
- W. Porter, L., M. Steers, R., & v. Boulian, P. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Technical Report No. 16. In *psycnet.apa.org*.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Wright, B. (2001). Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model. *National Public Management Research Conference*.

7 ANEXOS

Dentro de este anexo vamos a reflejar el cuestionario del que se han obtenido todos los datos sobre el estudio en este TFG.

CUESTIONARIO FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS.

BLOQUE 1. DEMOGRAFÍA.

1. Por favor, marque la casilla que le autodefine:

- Mujer.
- Hombre.
- No binario.

2. Señale su edad:

- Menor de 25 años.
- 26-30 años.
- 31-35 años.
- 36-40 años.
- 41-45 años.
- 46-50 años.
- Más de 50 años.

3. Nivel de educación:

- Sin estudios.
- Educación primaria.
- Educación secundaria.
- Bachiller.
- Grado.
- Máster.
- Doctorado.

BLOQUE 2. FELICIDAD LABORAL.

	1	2	3	4	5	6	7
Recibo un salario justo por mi trabajo							
El clima organizacional de la empresa es bueno							
Los superiores realizan una buena actividad de gestión							
El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno							
La motivación interna de mi puesto de trabajo es alta							
Mis tareas en la organización están bien diseñadas							

Tabla 27: Felicidad laboral.

Fuente: Elaboración propia.

BLOQUE 3. RETRIBUCIÓN.

De acuerdo con las siguientes afirmaciones señale en qué medida: 1 = Completamente en desacuerdo y 7 = Completamente de acuerdo.

	1	2	3	4	5	6	7
Su retribución refleja el esfuerzo que usted ha puesto en su trabajo.							
Su retribución es adecuada para el trabajo que usted realiza.							
Su retribución está justificada después respecto a su rendimiento.							
Su retribución refleja cómo ha contribuido usted a la organización.							

Tabla 28: Retribución.

Fuente: Elaboración propia.

BLOQUE 4. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.

Señale del 1-7 siendo: 1 = Completamente en desacuerdo y 7 = Completamente de acuerdo.

	1	2	3	4	5	6	7
Los empleados parecen estar muy comprometidos con la organización							
Los empleados parecen estar emocionalmente apegados a la organización.							
Los empleados parecen percibir los problemas de la organización como propios.							
Los empleados permanecen en la organización porque son conscientes de que, al abandonarla perderían las prestaciones generales y la antigüedad acumulada hasta entonces.							
Los empleados permanecen en la organización porque son conscientes de que, al abandonarla, perderían una oportunidad de desarrollo profesional.							
Los empleados permanecen en la organización porque se ha aplicado algún tipo de plan de compensación basado en el éxito futuro de la organización.							
Los empleados han invertido demasiado en esta organización como para considerar la posibilidad de irse a otra parte.							
La mayoría de la gente le debe mucho a la organización.							
La gente siente un alto sentido de lealtad a la organización.							
Los empleados conocen, entienden y se identifican con las necesidades, objetivos y valores de la organización.							

Tabla 29: Compromiso de los empleados.

Fuente: Elaboración propia.