

La influencia del estrés laboral y la felicidad en el trabajo sobre los hábitos de consumo: un análisis en el contexto mexicano

The Influence of Job Stress and Workplace Happiness on Eating Habits: an Analysis in the Mexican Context

RECIBIDO: 18 DE JULIO DE 2024/ACEPTADO: 19 DE DICIEMBRE DE 2024

ORLANDO JOSUÉ MARTÍNEZ-ARVIZU

Universidad Autónoma de Tamaulipas (México)
<https://orcid.org/0000-0003-3499-5184>
orlandoarvizu13@gmail.com

MARIO ALBERTO SALAZAR-ALTAMIRANO

Universidad Autónoma de Tamaulipas (México)
<https://orcid.org/0009-0005-7110-3378>
mario_salazar_altamirano@hotmail.com

LORENA GABRIELA HERNÁNDEZ-ARTEAGA

Universidad Autónoma de Tamaulipas (México)
<https://orcid.org/0009-0000-6499-3855>
lorena.artega@uat.edu.mx

ESTHELA GALVÁN-VELA

Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS) (México)
<https://orcid.org/0000-0002-8778-3989>
esthela.galvan@cetys.mx

Cómo citar el artículo: Martínez-Arvizu, O.J., Salazar-Altamirano, M.A., Hernández-Arteaga, L. G., Galván-Vela, E. (2025). La influencia del estrés laboral y la felicidad en el trabajo sobre los hábitos de consumo: un análisis en el contexto mexicano. *Revista Empresa y Humanismo* 28(1), 243-272.

DOI: <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.243-272>

Resumen: La presente investigación analiza el efecto del estrés laboral y la felicidad en el trabajo sobre los hábitos de consumo en México, destacando su impacto en el bienestar y productividad de los empleados. El estudio, de diseño no experimental y transversal, incluyó 233 empleados de diversos sectores, seleccionados por conveniencia. Los datos, recolectados mediante un cuestionario en línea, revelan que el estrés laboral tiene un efecto significativo y positivo en los hábitos de consumo emocionales y externos, mientras que la felicidad en el trabajo no muestra una influencia directa. Además, el estrés laboral afecta negativamente la felicidad en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar el estrés laboral y la implementación de políticas organizacionales para reducirlo, fomentando un entorno saludable.

Palabras clave: Estrés Laboral, Felicidad en el Trabajo, Hábitos de Consumo, Cultura Organizacional, Bienestar de los Empleados

Abstract: The present research analyzes the effect of job stress and workplace happiness on consumption habits in Mexico, highlighting their impact on employee well-being and productivity. This non-experimental, cross-sectional study included 233 employees from various sectors, selected through convenience sampling. Data collected via an online questionnaire revealed that job stress has a significant positive effect on emotional and external consumption habits, whereas workplace happiness does not show a direct influence. Additionally, job stress negatively impacts workplace happiness. These findings underscore the importance of managing job stress and implementing organisational policies to reduce it, fostering a healthy work environment.

Keywords: Occupational Stress, Workplace Happiness, Consumption Patterns, Organisational Culture, Employee Well-being

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la globalización ha inducido transformaciones significativas en los modelos de gestión empresarial. La era de la Gran Renuncia ha subrayado la relevancia de la felicidad corporativa, resaltando la imperiosa necesidad de que las empresas adopten una cultura organizacional capaz de atraer y retener el talento (Salvadorinho et al., 2024). Este fenómeno ha revelado que un gran número de personas están dispuestas a buscar nuevas oportunidades laborales o a mantener una actitud de mínima implicación en sus roles profesionales, un comportamiento conocido como renuncia silenciosa (Atalay y Dağistan, 2023).

En este contexto, la gestión empresarial debe enfocarse en la creación de un ambiente laboral que promueva la felicidad y el bienestar del talento humano. Solo de esta manera, las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas sostenibles a mediano y largo plazo (Davidescu et al., 2020). Alcanzar este objetivo requiere que las culturas organizacionales se fundamenten en la implementación de estrategias gerenciales que no solo atraigan talento, sino que también fomenten la lealtad, el compromiso y la salud de los colaboradores.

Dentro de esta complejidad, emerge el estrés laboral como un factor que afecta negativamente el rendimiento y la felicidad del cliente interno (Bakker y De Vries, 2020). Se estima que el estrés laboral impacta al 60% de los empleados globalmente, contribuyendo a pérdidas económicas anuales de hasta 300 mil millones de dólares debido a la baja productividad, ausentismo y costos médicos (Dobson et al., 2020). En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reporta que el 75% de los trabajadores sufre estrés laboral, posicionando al país como uno de los más afectados por este problema (IMSS, 2023). Esto resulta especialmente relevante dado que este estudio se desarrolla en México, un contexto único que se caracteriza por una alta incidencia de estrés laboral y dinámicas organizacionales particulares, aspectos que han sido poco explorados en la literatura existente. Para los autores Rando-Cueto et al. (2023) señalan que investigaciones previas han analizado el estrés laboral y la felicidad en el trabajo en diferentes territorios, existe una necesidad de estudios empíricos que aborden estas variables conjuntamente en México.

No es sorprendente que la gestión ineficaz del estrés pueda conducir a mayores tasas de rotación y a una disminución en la productividad. Esta situación solo cambiará cuando la gobernanza corporativa tome conciencia de

la importancia de tener colaboradores felices dentro de sus organizaciones. Esto requiere una dirección estratégica que conecte la felicidad del talento humano con los objetivos corporativos (Manzanares et al., 2023).

Desde esta perspectiva, los gerentes deben promover una cultura corporativa que estimule la felicidad y procure disminuir el estrés laboral, promoviendo así el bienestar integral del cliente interno. Además de los factores organizacionales, los hábitos de consumo externos y emocionales del talento humano también influyen significativamente en su felicidad y desempeño laboral (Corvo et al., 2020). Sin embargo, existen brechas significativas en la literatura sobre cómo estos hábitos interactúan con el estrés laboral y la felicidad en el trabajo. Este estudio busca abordar estas lagunas y proporcionar una comprensión más profunda de estas dinámicas.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es explorar la relación entre la felicidad en el trabajo, el estrés laboral y los hábitos de consumo externos y emocionales. Este estudio se lleva a cabo en México, un escenario elegido debido a sus características únicas y la relevancia de sus contextos organizacionales para el análisis de estas variables.

Finalmente, este documento está estructurado en cuatro secciones: la primera sección revisa la literatura sobre las variables que son objeto de este estudio; la segunda sección presenta la metodología de investigación adoptada en este documento; la tercera sección describe los resultados obtenidos en este trabajo científico; y la última sección presenta las conclusiones, discusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Felicidad en el trabajo

En las últimas décadas, la exploración científica de la felicidad en el ámbito laboral ha adquirido una relevancia significativa tanto en la academia como en el sector corporativo (Galvan-Vela et al., 2024; Salvadorinho et al., 2024). Este creciente interés se fundamenta en la comprensión de que el bienestar emocional del talento humano influye en su rendimiento profesional y en la eficiencia de las organizaciones (Corvo et al., 2020). Además, los economistas han comenzado a examinar cómo la felicidad en el trabajo impacta en variables económicas más amplias, tales como la productividad y la rotación de personal (Salazar-Altamirano et al., 2024).

En este sentido, la cantidad de investigaciones sobre la felicidad en el trabajo ha aumentado exponencialmente, destacando los numerosos beneficios de una gestión eficaz del talento humano (Ravina-Ripoll et al., 2022a). Entre estos beneficios se encuentran una mayor felicidad laboral, un mejor rendimiento y una reducción en los niveles de estrés y ausentismo (Davidescu et al., 2020). Por consiguiente, la gestión de la felicidad en el trabajo o “Happiness Management” se ha convertido en una prioridad para muchas organizaciones que buscan mejorar su clima laboral y aumentar su competitividad (Ravina-Ripoll et al., 2022b).

Sin embargo, existe una notable carencia de estudios que propongan modelos de gestión eficaces para abordar la falta de participación del talento humano en la toma de decisiones y para crear un entorno laboral que se adapte a las necesidades personales de los colaboradores (Rando-Cueto et al., 2023; Salazar-Altamirano et al., 2024). A pesar de esta deficiencia, la literatura sugiere que las empresas deben desarrollar una cultura organizacional que promueva activamente la felicidad en el trabajo (Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

Dentro de este panorama, la alimentación externa, entendida como los hábitos alimenticios adoptados fuera del trabajo, y la alimentación emocional, que responde a estados emocionales negativos, son factores críticos que influyen en la felicidad y el estrés laboral. Para Almeida et al., (2020), en su revisión sistemática de literatura indican que una dieta equilibrada puede mejorar significativamente el bienestar emocional, mientras que la alimentación emocional puede exacerbar el estrés y afectar negativamente la salud y el rendimiento laboral.

Por otro lado, recientemente ha emergido el concepto de ‘gastronomía de la felicidad’ se vincula con la influencia de los alimentos y bebidas en la percepción del bienestar y el consumo emocional. Investigaciones recientes, como la de Jiménez-Marín et al. (2020), destacan cómo la publicidad dirigida, especialmente hacia poblaciones vulnerables como los niños, puede moldear las decisiones de consumo mediante estrategias persuasivas que asocian productos con emociones positivas. Este enfoque, basado en el marketing social y la gestión de la felicidad, subraya la necesidad de regular estos mensajes para evitar impactos adversos en la salud y el bienestar general, fortaleciendo al mismo tiempo la capacidad de los consumidores para tomar decisiones informadas.

Por tanto, integrar programas de bienestar que incluyan educación nutricional y acceso a alimentos saludables puede reducir el estrés laboral y aumentar la felicidad en el trabajo (Mu et al., 2023). Estos programas deben

abordar tanto la alimentación externa como la emocional, promoviendo hábitos alimenticios saludables y estrategias eficaces de manejo del estrés. Además, fomentar una cultura organizacional que apoye el equilibrio entre el trabajo y la vida personal contribuye significativamente a reducir el estrés y aumentar la felicidad laboral. Adicionalmente, la gestión de la felicidad en el trabajo, basada en estrategias de soporte organizacional y justicia interaccional, ha demostrado ser un pilar esencial para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los empleados. Según Ravina-Ripoll et al. (2023), estos enfoques fomentan emociones positivas y fortalecen el compromiso y la innovación organizacional, especialmente en sectores con altas demandas laborales como la industria gastronómica.

Concretamente, la gestión de la felicidad en el trabajo y la mitigación del estrés laboral están profundamente interrelacionadas con los hábitos alimenticios del talento humano (Rando-Cueto et al., 2023). Promover una alimentación saludable y gestionar adecuadamente el estrés puede mejorar el bienestar general de los colaboradores y la eficiencia organizacional. Las empresas deben considerar estas dimensiones al diseñar estrategias de recursos humanos que integren la responsabilidad social y el “Happiness Management” para crear entornos de trabajo saludables y productivos.

2.2 Estrés laboral

La Teoría de la Responsabilidad Social Corporativa (CSR) postula que las empresas tienen obligaciones éticas y sociales tanto con sus colaboradores como con la sociedad en general (Fatima y Elbanna, 2022). Al implementar prácticas que fomentan el bienestar y la felicidad de su talento humano, las empresas no solo aumentan la productividad y reducen la rotación de personal, sino que también abordan un aspecto determinante en la gestión del estrés laboral (Althammer et al., 2021). El estrés laboral se manifiesta cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad de los empleados para gestionarlas, impactando negativamente su salud y eficiencia (Bakker y De Vries, 2020). Por lo tanto, las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo en la gestión del estrés, integrando estrategias de CSR para crear un entorno laboral saludable y productivo, lo que en última instancia se traduce en una mayor felicidad y compromiso laboral.

Es relevante mencionar, que el interés por el estrés laboral ha crecido considerablemente debido a la abundante evidencia de sus efectos adversos. Numerosas investigaciones contemporáneas han vinculado el estrés laboral

con problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, así como con problemas de salud mental, incluyendo ansiedad y depresión, especialmente acentuados tras la pandemia de COVID-19 (Spoorthy et al., 2020). Esto han motivado a organizaciones gubernamentales y académicos a buscar estrategias efectivas para gestionar y mitigar los factores que contribuyen al estrés en el entorno laboral.

En un intento por anular los efectos del estrés laboral, se han desarrollado algunas estrategias las cuales incluyen la implementación de programas de bienestar, la capacitación en habilidades de manejo del estrés y la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Bakker y De Vries, 2020). Estas intervenciones han intentado mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como incrementar la productividad y reducir la rotación de personal (Althammer et al., 2021).

Sin embargo, a pesar del aumento en las investigaciones sobre el estrés laboral, persiste la necesidad de estudios que proporcionen modelos de gestión integrales y eficaces (Ravina-Ripoll et al., 2024). No obstante, esta carencia no ha impedido que numerosos estudios subrayen la importancia de crear una cultura organizacional que promueva prácticas laborales saludables para reducir el estrés. La definición de estrés laboral destaca la necesidad de abordar tanto los factores externos, como las demandas laborales, y los factores internos, como los recursos personales y la capacidad de manejar el estrés (Bakker y De Vries, 2020).

Asimismo, investigadores reconocidos como Wang et al. (2019) han explorado cómo las prácticas de recursos humanos pueden influir en los niveles de estrés laboral. La evidencia acumulada sugiere que una gestión adecuada del talento humano, que incluya salud laboral, apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional, puede reducir significativamente los niveles de estrés entre los empleados (Darvishmotevali y Ali, 2020). Además, la investigación moderna está comenzando a examinar cómo los factores psicosociales y las condiciones de trabajo influyen en el estrés laboral. Aspectos como el liderazgo, el clima organizacional, las relaciones interpersonales e incluso los hábitos alimenticios o de consumo juegan un papel concluyente en la percepción del estrés por parte del talento humano.

2.3 Hábitos de consumo externos

La investigación sobre la felicidad en el trabajo y el estrés laboral ha subrayado la relevancia de factores externos, como los hábitos de consumo, en el

bienestar del talento humano (Nayal et al., 2021). Los hábitos de consumo externos, definidos como los patrones alimenticios y de vida fuera del entorno laboral, desempeñan un papel inseparable en la salud y el rendimiento de los colaboradores (Corvo et al., 2020).

En consonancia con esta perspectiva, la Teoría Psicosomática propuesta por Bruch (1973) plantea que las condiciones emocionales pueden manifestarse físicamente. Esto implica que el estrés y la infelicidad en el entorno laboral pueden inducir hábitos de consumo poco saludables fuera del trabajo, exacerbando así problemas de salud física y mental, y creando un ciclo pernicioso que afecta negativamente el desempeño laboral (McAtamney et al., 2021).

También, la Teoría de la Responsabilidad Social Corporativa (CSR) postula la integración de programas que fomenten hábitos de consumo saludables permite a las empresas mejorar significativamente el bienestar de sus clientes internos (Fatima y Elbanna, 2022). Estos programas pueden incluir educación nutricional, acceso a opciones de alimentos saludables y la promoción de un estilo de vida equilibrado (Mu et al., 2023). Tales iniciativas no solo mejoran la salud de los colaboradores, sino que también reducen el estrés laboral y aumentan la felicidad en el trabajo, traduciéndose en una mayor productividad y una menor rotación de personal (Althammer et al., 2021).

Además, el concepto de “Happiness Management” enfatiza la importancia de crear un entorno laboral que promueva el bienestar integral de los empleados (Ravina-Ripoll et al., 2024). Esto incluye la gestión de factores externos que influyen en su salud y felicidad. Fomentar hábitos de consumo saludables es esencial para reducir el estrés laboral, ya que una buena alimentación y un estilo de vida saludable pueden mejorar la capacidad de los empleados para manejar las demandas del trabajo (Bakker y De Vries, 2020).

En consonancia con lo anterior, una investigación realizada por Hoying et al. (2020) demostró que una dieta equilibrada y hábitos de vida saludables están asociados con niveles más bajos de estrés y una mejor salud mental. Por lo tanto, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo, promoviendo hábitos de consumo saludables entre sus colaboradores como parte de sus estrategias de CSR y Happiness Management (Spoorthy et al., 2020).

2.4 Hábitos de consumo emocionales

Los hábitos de consumo emocionales, definidos como la tendencia a comer en respuesta a emociones negativas como el estrés o la tristeza, constitu-

yen un fenómeno relevante en el ámbito laboral (Konttinen, 2020). La Teoría de la Externalidad, formulada por Schachter (1971), sugiere que las personas con alta reactividad emocional tienden a comer en respuesta a señales externas más que a señales internas de hambre. Este comportamiento, detonado por el estrés laboral, puede tener repercusiones significativas en la salud y el bienestar del talento humano (Konttinen, 2020).

En este contexto, la Responsabilidad Social Corporativa (CSR) sugiere la implementación de programas que ayuden a los empleados a gestionar sus hábitos de consumo emocionales puede ser una estrategia eficaz para mejorar su salud general. Según Worley et al. (2022), diversas indagaciones científicas han demostrado que talleres de manejo del estrés, programas de mindfulness y acceso a alimentos saludables en el lugar de trabajo son eficaces para apoyar a los colaboradores en el desarrollo de hábitos alimenticios más saludables. Asimismo, las prácticas de CSR que abordan los hábitos de consumo emocionales no solo mejoran la salud física del talento humano, sino que también contribuyen a reducir el estrés laboral y aumentar la felicidad en el trabajo (Castaldo et al., 2023). De Kock et al. (2021) enfatiza que investigaciones consistentes han demostrado que un entorno laboral que apoya el bienestar emocional puede disminuir significativamente la incidencia de problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión, frecuentemente asociados con el estrés laboral.

En conformidad con lo anterior, la gestión de los hábitos de consumo emocionales es relevante porque el estrés laboral puede incrementar la tendencia a comer emocionalmente, lo que a su vez puede llevar a problemas de salud física y mental (Konttinen, 2020). De acuerdo con esta línea de investigación un estudio reciente realizado por Penttinen et al. (2021) en empleados municipales en Finlandia encontró que aquellos que participan en programas de alimentación y reciben apoyo emocional muestran una disminución en el consumo de alimentos poco saludables y una mejora en su felicidad asociada al entorno laboral.

2.5 Hipótesis de investigación

A pesar del considerable volumen de estudios científicos sobre la felicidad en el trabajo y el estrés laboral (Ravina-Ripoll et al., 2022a), que constituyen el núcleo de esta investigación, persisten numerosas lagunas que deben ser abordadas en la literatura de estas áreas específicas de las ciencias sociales. Específicamente, son escasos los estudios empíricos que vinculan los hábitos de

consumo externos y emocionales con el estrés laboral y la felicidad en el trabajo (Corvo et al., 2020; Rando-Cueto et al., 2023).

Además, la relación entre el estrés laboral y los hábitos de consumo emocionales y externos, y el papel mediador de la felicidad en el trabajo en esta relación, permanece insuficientemente explorada. Esta falta de evidencia empírica limita la comprensión integral de cómo estos factores interactúan y afectan el bienestar de los empleados en el contexto organizacional.

También, una brecha significativa adicional se encuentra en la necesidad de realizar investigaciones en países emergentes, donde las particularidades organizativas y culturales pueden influir de manera única en estas variables (Ravina-Ripoll et al., 2021). Las organizaciones en estos contextos pueden enfrentar desafíos específicos que no se observan en los países desarrollados, lo que subraya la importancia de ampliar el alcance geográfico de las investigaciones, como en este caso México.

Por lo tanto, este documento tiene como objetivo profundizar en la comprensión inferencial de las variables mencionadas anteriormente. De esta manera, se pretende arrojar luz sobre el papel mediador que desempeña la felicidad en el trabajo en la relación entre el estrés laboral y los hábitos de consumo externos y emocionales. Basándose en la literatura reciente sobre la gestión de la felicidad (Manzanares et al., 2023), los autores de este estudio formulan las siguientes siete hipótesis de investigación:

H1: La felicidad laboral está relacionado negativa y significativamente a los hábitos de consumo emocionales.

H2: La felicidad laboral está relacionado negativa y significativamente a los hábitos de consumo externos.

H3: El estrés laboral está relacionado positiva y significativamente a los hábitos de consumo emocionales.

H4: El estrés laboral está relacionado positiva y significativamente a los hábitos de consumo externos.

H5: El estrés laboral está relacionado negativa y significativamente a la felicidad laboral.

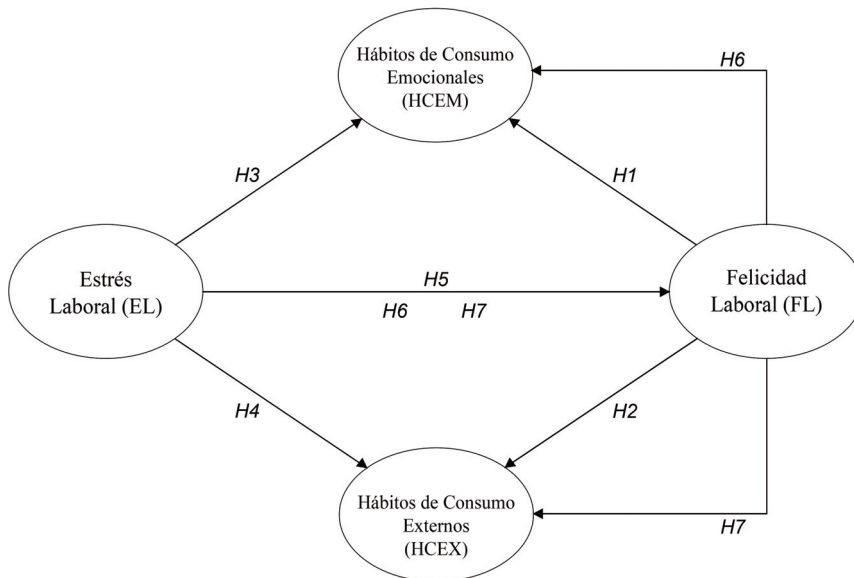
H6: La felicidad laboral media la relación positiva entre el estrés laboral y los hábitos de consumo emocionales.

H7: La felicidad laboral media la relación positiva entre el estrés laboral y los hábitos de consumo externos.

Con estas hipótesis, el presente estudio busca proporcionar una comprensión matizada de cómo los factores laborales y de bienestar interactúan y afectan los hábitos de consumo de los empleados. Este enfoque no solo busca contribuir a la literatura existente, sino que también pretende ofrecer directrices prácticas para las organizaciones que deseen implementar estrategias efectivas para mejorar el bienestar de sus empleados.

El modelo teórico se muestra en la Figura 1, se propone de acorde a las hipótesis de investigación planteadas anteriormente.

Figura 1. Modelo teórico propuesto.



Fuente: elaboración propia.

III. METODOLOGÍA

3.1 Muestra y recopilación de datos

La presente investigación se enmarca en un modelo teórico de carácter descriptivo, causal, hipotético-deductivo y cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y transversal, recogiendo los datos de manera simultánea en un solo momento. La muestra se obtuvo mediante un muestreo

no probabilístico y no aleatorio por conveniencia, abarcando el período de enero a junio de 2023. Este enfoque de muestreo puede presentar limitaciones, particularmente relacionadas con la representatividad de la muestra y la generalización de los hallazgos. Para mitigar estas posibles limitaciones, se emplearon análisis estadísticos rigurosos que garantizan la robustez de los resultados. No obstante, se recomienda cautela al interpretar los resultados. Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario cerrado administrado en línea, diseñado específicamente para investigar las variables de interés.

Para asegurar la validez de la muestra y minimizar posibles sesgos, se realizaron pruebas post hoc. Estas pruebas indicaron que no hay diferencias significativas en la muestra a un nivel de confianza del 95% y un nivel de error máximo del 5%. El modelado de ecuaciones estructurales (SEM) fue empleado ampliamente para explicar las relaciones estadísticas mediante representación visual y validación de modelos. SEM es una herramienta valiosa tanto para datos experimentales como no experimentales (Hair y Alamer, 2022). En este estudio, se optó por el método PLS-SEM debido a que busca el desarrollo teórico con variables raramente modeladas y se enfoca en la predicción más que en la confirmación. Para ello, se utilizó el programa Smart-PLS versión 4.1, y el software SPSS fue empleado en los análisis preliminares de distribución de los datos. El riguroso enfoque metodológico empleado garantiza la validez y fiabilidad de los constructos medidos, proporcionando una base sólida para el análisis de las relaciones entre la felicidad en el trabajo, el estrés laboral y los hábitos de consumo emocionales y externos.

El perfil demográfico de los participantes, detallado en la Tabla 1, incluye 233 empleados de diversos sectores y niveles jerárquicos de empresas en México, con edades comprendidas entre los 20 y 68 años y niveles educativos que van desde la escuela secundaria hasta el doctorado. El tamaño final de la muestra alcanzó las 233 observaciones, lo cual es suficiente para llevar a cabo el modelo de ecuaciones estructurales, conforme a las recomendaciones de Hair y Alamer (2022). El análisis detallado de los datos incluyó la utilización de herramientas estadísticas avanzadas para validar los modelos propuestos y examinar las relaciones entre las variables estudiadas. Esto permitió obtener una comprensión profunda y robusta de cómo los hábitos de consumo emocionales y externos se relacionan con la felicidad en el trabajo y el estrés laboral.

Tabla 1. Perfil demográfico de los participantes

Variable	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	122	52.36%
	Masculino	111	47.64%
Nivel educativo	Educación Básica	3	1.29%
	Educación Media Superior	21	9.01%
	Educación Superior	209	89.70%
Tipo de organización	Privada	120	51.50%
	Pública	113	48.50%
Nivel de ingreso	Menos de \$6,000.00	23	9.87%
	\$6,001.00 a \$9,000.00	38	16.31%
	\$9,001.00 a \$12,000.00	31	13.30%
	\$12,001.00 a \$15,000.00	31	13.30%
	\$15,001.00 en adelante	110	47.21%
Variable	Límites	Media	Desviación estándar
Edad	20 a 68 años	36.54	9.85

Fuente: elaboración propia

3.2 Medidas

El instrumento utilizado en esta investigación consiste en un cuestionario con una escala Likert de 1 a 5, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Este cuestionario fue diseñado para evaluar los constructos del modelo teórico propuesto en este estudio. El constructo de felicidad en el trabajo, desarrollado por Salas-Vallina y Alegre (2018), presenta un alfa de Cronbach de 0.888.

Adicionalmente, el estrés laboral fue evaluado mediante 8 ítems adaptados de Parker y DeCotiis (1983), con un alfa de Cronbach de 0.802. El constructo de alimentación emocional se midió utilizando 11 ítems adaptados del Cuestionario de Comportamiento Alimentario Holandés (DEBQ) (van Strien et al., 1986), con un alfa de Cronbach de 0.946. Por último, el constructo de alimentación externa se evaluó con 8 ítems, también adaptados del DEBQ (van Strien et al., 1986), con un alfa de Cronbach de 0.869. Las escalas utilizadas, se muestran con detalle en el Apéndice.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de datos

Previo al análisis estadístico, se realizó una verificación exhaustiva para asegurar la ausencia de datos nulos o valores atípicos, los cuales podrían sesgar los resultados del estudio. Este paso es crucial para garantizar la integridad y precisión de los resultados obtenidos. Además, se examinó la distribución de los datos para confirmar las condiciones de normalidad univariada y multivariada. Para ello, se emplearon pruebas de curtosis, asimetría de Kolmogorov-Smirnov y la prueba K-set, las cuales validaron la normalidad de los datos, asegurando así la validez de los análisis subsiguientes.

4.2 Evaluación del modelo

La evaluación del modelo de medición es fundamental para garantizar que las variables latentes se midan adecuadamente en función de las relaciones esperadas entre los constructos. En este estudio, se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad y consistencia interna del instrumento, empleando el software SmartPLS. Se obtuvo un valor de $\alpha = 0.94$ ($p = 0.01$). Según Hair y Alamer (2022), un alfa de Cronbach superior a 0.8 indica que el instrumento es confiable y tiene una consistencia interna adecuada (ver Tabla 2).

Posteriormente, se utilizó el software SPSS para llevar a cabo las pruebas de esfericidad de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Barlett, con el fin de evaluar la idoneidad de los ítems de los constructos para el análisis factorial exploratorio. El indicador KMO mostró una puntuación de 0.872 y la prueba de esfericidad de Barlett arrojó un resultado significativo con $p = 0.01$ (Chi-Cuadrado Aprox. = 5655; Gl = 630 Sig = 0.01). Ambos resultados indicaron que los datos son adecuados para realizar un análisis factorial confirmatorio.

Con base en esta información, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio mediante componentes principales con rotación varimax, para verificar la confiabilidad y validez de las escalas. En este proceso, se analizó la varianza media extraída (AVE) y la fiabilidad compuesta (CR) para evaluar la consistencia interna y la validez discriminante de los constructos. Como se muestra en la Tabla 2, tanto el AVE como el CR superaron los valores de 0.5 y 0.8, respectivamente, lo cual, según Hair y Alamer (2022), confirma la validez discriminante y la consistencia interna de los ítems destinados a medir las variables de felicidad en el trabajo, estrés laboral, hábitos de consumo externos y hábitos de consumo emocionales.

Para examinar la multicolinealidad entre las variables del modelo teórico propuesto, se realizó un análisis del factor de inflación de la varianza (VIF). Estudios previos indican que, si los valores del VIF son mayores que 1, como en nuestro caso, no existen problemas de sesgo en el modelo (Shrestha, 2020). Además, la Tabla 2 revela que tanto el alfa de Cronbach como la fiabilidad compuesta (ρ_a) y (ρ_c) superan el valor de 0.800. Mediciones superiores a 0.700 en estos indicadores confirman que los constructos mantienen una buena consistencia interna y confiabilidad respecto a las variables que pretenden medir.

Tabla 2. Validez del modelo de medición

Variable	Alpha de Cronbach (>0.7)	Fiabilidad Compuesta (ρ_a) (>0.7)	Fiabilidad Compuesta (ρ_c) (>0.7)	Varianza Media Extraída (AVE) (>0.5)	VIF
Hábitos de Consumo Emocionales	0.946	0.966	0.953	0.670	3.383
Hábitos de Consumo Externos	0.869	0.883	0.900	0.602	2.439
Felicidad Laboral	0.888	0.912	0.915	0.644	2.975
Estrés Laboral	0.802	0.824	0.864	0.563	1.694

Fuente: elaboración propia

Seguidamente, la Tabla 3 muestra que todos los constructos de investigación también cumplieron con las condiciones establecidas para la propiedad

de validez discriminante mediante el criterio Fornell-Lacker. Estos resultados muestran que la raíz cuadrada del AVE de cada constructo es mayor que las correlaciones entre los constructos (Fornell y Larcker, 1981).

Tabla 3. Validez discriminante Criterio Fornell-Lacker

	1	2	3	4
1 Hábitos de Consumo Emocionales	0.818			
2 Hábitos de Consumo Externos	0.521	0.776		
3 Felicidad Laboral	-0.208	-0.042	0.803	
4 Estrés Laboral	0.317	0.203	-0.460	0.751

Fuente: elaboración propia

4.3 Prueba de hipótesis

La raíz cuadrada media estandarizada residual (SRMR) sugiere un buen ajuste del modelo cuando su valor es inferior a 0.10 (Shi et al., 2021). En esta investigación, el SRMR resultó ser 0.076. Asimismo, los valores obtenidos para la distancia euclidiana cuadrada (d_ULS), la distancia geodésica (d_G), el Chi-Cuadrado (χ^2) y el índice de ajuste normalizado (NFI) fueron 2.209, 0.946, 1212.865 y 0.739, respectivamente. Estos resultados corroboraron la validez tanto del modelo de medición como del modelo estructural (ver Tabla 4).

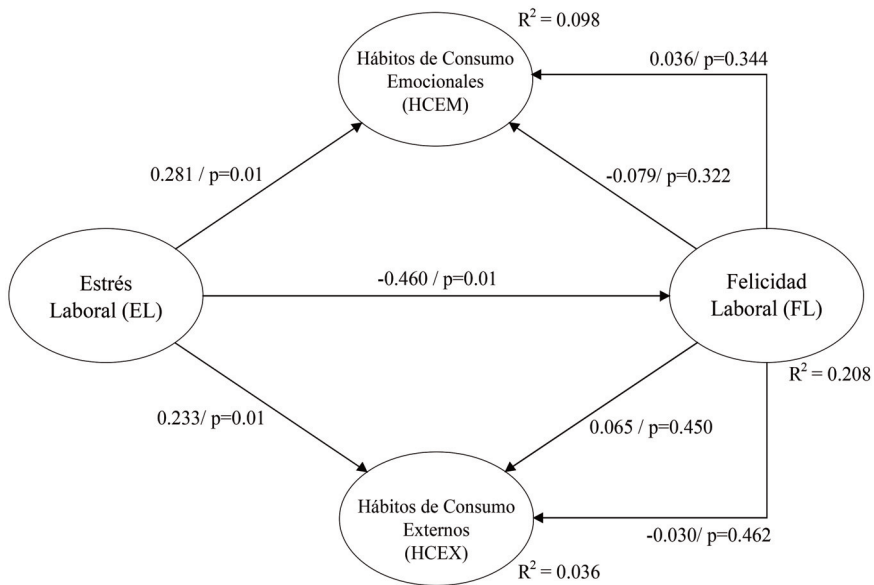
Tabla 4. Indicadores de ajuste del modelo

	Valor
SRMR	0.076
d_ULS	2.209
d_G	0.946
Chi-cuadrado	1212.865
NFI	0.739

Fuente: elaboración propia

La baja varianza explicada (R^2) en nuestros modelos de hábitos de consumo emocionales y externos, con valores de R^2 de 0.098 y 0.036, respectivamente (ver Figura 2), puede ser atribuida a la complejidad inherente del comportamiento humano. De acuerdo con Henseler et al. (2009), en campos donde los fenómenos son complejos, es común encontrar modelos con valores de R^2 bajos. En este sentido, los hábitos de consumo, tanto emocionales como externos, están influenciados por una amplia gama de factores que no se limitan al estrés y la felicidad laboral. Además, dada la naturaleza exploratoria de este estudio, que busca identificar tendencias y relaciones preliminares más que proporcionar un modelo predictivo exhaustivo, valores de R^2 bajos son aceptables (Hair et al., 2011).

Figura 2. Resultados del modelo teórico



Fuente: elaboración propia

Una vez establecido que el modelo teórico presentaba un ajuste adecuado, se procedió a la validación de las hipótesis de investigación formuladas en este estudio. Inicialmente, se evaluó el error de medición, que debería ser superior a 0.01. Seguidamente, se examinó el índice de fiabilidad compuesta, cuyo valor mínimo recomendado es superior a 0.7.

A partir de estos resultados empíricos, las hipótesis de esta investigación son aceptadas, cuando el valor del t alcanzó 1.96 y el $p < 0.05$ (Schuberth, 2020). Es esencial destacar que las relaciones identificadas entre los constructos de este estudio son causales, y las correlaciones observadas indicaron una asociación positiva. Asimismo, para garantizar la inferencia estadística y la robustez de los resultados, se realizó un análisis de bootstrapping con 5000 muestras utilizando el software Smart-PLS (ver Tabla 5).

La Tabla 5 revela algunos hallazgos relevantes: primero, la felicidad laboral no influye en los hábitos de consumo emocionales, con un $\beta = -0.079$ ($p = 0.322$). Segundo, la felicidad laboral no impacta en los hábitos de consumo externos, con un $\beta = 0.065$ ($p = 0.450$). Tercero, el estrés laboral afecta a los hábitos de consumo emocionales, con un $\beta = 0.281$ ($p = 0.01$). Cuarto, el estrés laboral influye en los hábitos de consumo externos, con un $\beta = 0.233$ ($p = 0.01$). Quinto, el estrés laboral impacta en la felicidad laboral, con un $\beta = -0.460$ ($p = 0.01$).

Además, mediante el análisis, se encontró que la felicidad laboral no actúa como mediador entre el estrés laboral y los hábitos de consumo emocionales y externos ($\beta = 0.036$ $p = 0.344$; $\beta = 0.030$ $p = 0.462$). En consecuencia, las hipótesis H3, H4 y H5, no se rechazan. Asimismo, las hipótesis H1, H2, H6 y H7 son rechazadas. Estos resultados validan algunas de las hipótesis planteadas. Además, subrayan la importancia del estrés laboral en los hábitos de consumo externos y emocionales. Este enfoque integral ofrece directrices prácticas para la gestión organizacional, destacando la necesidad de políticas que favorezcan un entorno laboral saludable y equilibrado.

Tabla 5. Prueba de hipótesis

Efectos directos										
Hipótesis	Variables		Efecto	D.S.	Estadísticos t (O/STDEV)	2.5%	97.5%	Valor-p	Contraste	
H1	FL	---> HCEM	-0.079	0.080	0.991	-0.238	0.074	0.322	Rechazada	
H2	FL	---> HCEX	0.065	0.086	0.756	-0.109	0.226	0.450	Rechazada	
H3	EL	---> HCEM	0.281	0.069	4.074	0.152	0.418	***	Aceptada	
H4	EL	---> HCEX	0.233	0.070	3.327	0.117	0.391	***	Aceptada	
H5	EL	---> FL	-0.460	0.051	8.940	-0.565	-0.362	***	Aceptada	
Efectos indirectos										
H6	EL	---> FL	---> HCEM	0.036	0.038	0.947	-0.034	0.117	0.344	Rechazada
H7	EL	---> FL	---> HCEX	-0.030	0.041	0.735	-0.107	0.053	0.462	Rechazada

Nota: *** $p < 0.001$

Fuente: elaboración propia

V. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

Basado en los análisis realizados, se pueden extraer algunas conclusiones significativas sobre la relación entre felicidad laboral, estrés laboral y hábitos de consumo emocionales y externos. Primero, se encontró que la felicidad laboral no tiene un efecto significativo en los hábitos de consumo emocionales ni externos. Esto sugiere que, a pesar de la importancia de la felicidad en el trabajo para el bienestar general de los individuos, no parece influir directamente en cómo las personas eligen consumir alimentos o productos externos.

A pesar de ser un factor ampliamente reconocido por su impacto en el bienestar general de los individuos en el trabajo, los niveles de felicidad laboral no parecen incidir directamente en las elecciones alimentarias de los empleados en este estudio (McAtamney et al., 2021; Nayal et al., 2021; Ravina-Ripoll et al., 2022a). Este hallazgo desafía la suposición común de que un entorno laboral feliz automáticamente promueve comportamientos alimenticios más saludables, sugiriendo la necesidad de investigaciones adicionales para entender mejor las complejas interacciones entre factores emocionales y conductuales en el contexto del consumo alimentario en entornos laborales específicos.

Por otro lado, el estrés laboral mostró un impacto claro en los hábitos de consumo. Se observó que niveles más altos de estrés laboral se asociaron positivamente con un aumento en los hábitos de consumo emocionales y externos. Este hallazgo es consistente con la literatura existente que sugiere que el estrés puede desencadenar comportamientos de consumo menos saludables como una forma de afrontamiento, que pueden influir en las elecciones alimentarias y de consumo (Hoying et al., 2020; Mirzaei et al., 2021; Nayal et al., 2021).

Estos hallazgos subrayan la importancia crucial de abordar el estrés laboral como un determinante significativo en la promoción de comportamientos saludables en el entorno laboral. Por tanto, el estrés laboral puede influir negativamente en la toma de decisiones relacionadas con la alimentación y otros consumos, exacerbando riesgos para la salud física y mental de los empleados (De Kock et al., 2021; Kontinen, 2020).

En este sentido, las organizaciones y los programas de bienestar laboral tienen la oportunidad de implementar estrategias efectivas para mitigar el estrés entre los empleados. Esto no solo podría mejorar los hábitos de consumo, sino también contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo en general (Ravina-Ripoll et al., 2024). En este sentido, estrategias como programas de apoyo psicológico, capacitación en gestión del estrés, políticas de flexibilidad laboral, y fomento de estilos de vida saludables pueden ser fundamentales para reducir los niveles de estrés percibidos y, por ende, promover decisiones más saludables en términos de consumo de alimentos y otros productos (Bakker y De Vries, 2020; McAtamney et al., 2021). Este enfoque integrado no solo beneficia la salud individual de los empleados, sino que también puede tener impactos positivos en la moral, el compromiso y la productividad en el lugar de trabajo.

VI. IMPLICACIONES PRACTICAS

Las intervenciones propuestas, como la implementación de programas de bienestar y estrategias de manejo del estrés, pueden ser aplicadas en diversos entornos laborales mediante acciones concretas. Estas incluyen talleres de mindfulness, capacitación en gestión emocional, sesiones de coaching y políticas de trabajo flexible que permitan equilibrar las demandas laborales con las necesidades personales. Por ejemplo, empresas como Google han implementado programas integrales de bienestar que combinan actividades recreativas,

apoyo psicológico y espacios colaborativos, resultando en una disminución significativa de los niveles de estrés laboral y un aumento en la satisfacción y productividad de los empleados (Bakker & De Vries, 2020).

De igual forma, estudios recientes destacan el éxito de iniciativas como las aplicadas en empresas del sector manufacturero en México, donde estrategias de bienestar emocional y alimentación saludable han demostrado reducir el ausentismo laboral y mejorar la percepción del bienestar entre los empleados (Hoying et al., 2020). Estos casos ejemplifican cómo las organizaciones pueden adaptar estas prácticas según sus recursos y necesidades particulares, favoreciendo tanto el bienestar individual como el rendimiento organizacional.

Desde una perspectiva teórica, la Teoría de Recursos y Demandas Laborales (Bakker & Demerouti, 2017) sustenta la relación entre el estrés laboral, la felicidad en el trabajo y los hábitos de consumo. Esta teoría establece que las demandas excesivas pueden impactar negativamente el bienestar de los empleados, pero estos efectos pueden ser mitigados con recursos laborales como apoyo emocional, cultura organizacional positiva y políticas efectivas de gestión del estrés. Este marco teórico no solo refuerza la conexión entre las variables discutidas en este estudio, sino que también abre nuevas líneas de investigación.

VII. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y LIMITACIONES

Basándose en los hallazgos discutidos, futuras investigaciones podrían explorar más a fondo los mecanismos subyacentes que explican la relación no significativa entre la felicidad laboral y los hábitos de consumo alimenticios. Sería interesante investigar la posible mediación de variables intermedias, como el bienestar emocional o la percepción de justicia organizacional, que podrían influir en esta relación. Además, factores contextuales como el tipo de industria, el ambiente laboral específico o las políticas organizacionales podrían interactuar con la felicidad laboral para influir en las elecciones alimentarias de los empleados.

Por otro lado, sería relevante realizar intervenciones específicas diseñadas para mejorar tanto la felicidad laboral como los hábitos alimenticios en el lugar de trabajo, evaluando su efectividad a través de estudios experimentales y longitudinales. Estos estudios podrían ayudar a determinar si los incrementos en la felicidad laboral a lo largo del tiempo conducen a cambios positivos

en los patrones de alimentación de los empleados o si existen factores moderadores que afectan esta relación.

No obstante, esta investigación presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el uso de un diseño no experimental y transversal limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables. Además, el empleo de un muestreo no probabilístico por conveniencia puede introducir sesgos relacionados con la representatividad de la muestra, lo que restringe la generalización de los hallazgos.

Asimismo, sería beneficioso explorar la efectividad a largo plazo de intervenciones y políticas de bienestar laboral dirigidas a reducir el estrés y mejorar la salud de los empleados, no solo en términos de hábitos de consumo, sino también en relación con indicadores clave de salud mental y física. Finalmente, investigar cómo diferentes culturas organizacionales y prácticas de gestión de recursos humanos pueden afectar estas dinámicas podría proporcionar información valiosa para diseñar políticas y programas de felicidad laboral más efectivos y personalizados.

REFERENCIAS

Almeida, S., Frino, B., & Milosavljevic, M. (2020). Employee voice in a semi rural hospital: Impact of resourcing, decision making and culture. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(4), 578-606.

<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12257>

Alshurideh, M. T., Kurdi, B. A., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation*, 9(2), 100033.

<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>

Althammer, S. E., Reis, D., Van Der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282-308.

<https://doi.org/10.1111/joop.12346>

Atalay, M., & Da istan, U. (2023). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*.

<https://doi.org/10.1108/pr-02-2023-0122>

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2020). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 34(1), 1-21.

<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

Castaldo, S., Ciacci, A., & Penco, L. (2023). Perceived corporate social responsibility and job satisfaction in grocery retail: A comparison between low- and high-productivity stores. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103444.

<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103444>

Chin, W., Cheah, J., Liu, Y., Ting, H., Lim, X., & Cham, T. H. (2020). Demystifying the role of causal-predictive modeling using partial least squares structural equation modeling in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 120(12), 2161-2209.

<https://doi.org/10.1108/imds-10-2019-0529>

Corvo, P., Fontefrancesco, M. F., & Maticena, R. (2020). Eating at work: The role of the lunch-break and canteens for wellbeing at work in Europe. *Social Indicators Research*, 150(3), 1043-1076.

<https://doi.org/10.1007/s11205-020-02353-4>

Davidescu, A. A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees: Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.

<https://doi.org/10.3390/su12156086>

De Kock, J. H., Latham, H. A., Leslie, S. J., Grindle, M., Munoz, S. A., Ellis, L., Polson, R., & O'Malley, C. M. (2021). A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: Implications for supporting psychological well-being. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10070-3>

Dobson, M., Schnall, P., Rosskam, E., & Landsbergis, P. (2020). Work-related burden of absenteeism, presenteeism, and disability: An epidemiologic and economic perspective. *In Springer eBooks*, 251-272.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-24334-0_13

Fatima, T., & Elbanna, S. (2022). Corporate social responsibility (CSR) implementation: A review and a research agenda towards an integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 183(1), 105-121.

<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05047-8>

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: Context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

Galvan-Vela, E., Ripoll, R. R., Altamirano, M. A. S., & Rodriguez, D. M. S. (2024). The trinomial commitment, satisfaction, and organizational justice in the binomial happiness and intention to rotate. *Retos*, 14(28), 187-202.

<https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01>

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.

<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.

<https://doi.org/10.2753/mtp1069-6679190202>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *In Advances in International Marketing*, 277-319.

[https://doi.org/10.1108/s1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/s1474-7979(2009)0000020014)

Hoying, J., Melnyk, B. M., Hutson, E., & Tan, A. (2020). Prevalence and correlates of depression, anxiety, stress, healthy beliefs, and lifestyle behaviors in first-year graduate health sciences students. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17(1), 49-59.

<https://doi.org/10.1111/wvn.12415>

IMSS. (2023). Instituto Mexicano del Seguro Social. Retrieved from

<https://www.imss.gob.mx/>

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Nia, H. S., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1).

<https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

Jiménez-Marín, G., Zambrano, R. E., Galiano-Coronil, A., & Ravina-Ripoll, R. (2020). Food and beverage advertising aimed at Spanish children issued through mobile devices: A study from a social marketing and happiness management perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5056.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17145056>

Konttinen, H. (2020). Emotional eating and obesity in adults: The role of depression, sleep, and genes. *Proceedings of the Nutrition Society*, 79(3), 283-289.

<https://doi.org/10.1017/s0029665120000166>

López-Moreno, M., López, M. T. I., Miguel, M., & Garcés-Rimón, M. (2020). Physical and psychological effects related to food habits and lifestyle changes derived from COVID-19 home confinement in the Spanish population. *Nutrients*, *12*(11), 3445.

<https://doi.org/10.3390/nu12113445>

Manzanares, F. V., García-Segura, T., & Pellicer, E. (2023). Effective communication in BIM as a driver of CSR under the happiness management approach. *Management Decision*, *62*(2), 685-701.

<https://doi.org/10.1108/md-02-2023-0284>

McAtamney, K., Mantzios, M., Egan, H., & Wallis, D. J. (2021). Emotional eating during COVID-19 in the United Kingdom: Exploring the roles of alexithymia and emotion dysregulation. *Appetite*, *161*, 105120.

<https://doi.org/10.1016/j.appet.2021.105120>

Mu, H., Xu, J., & Chen, S. (2023). The impact of corporate social responsibility types on happiness management: A stakeholder theory perspective. *Management Decision*, *62*(2), 591-613. <https://doi.org/10.1108/md-02-2023-0267>

Nayal, P., Pandey, N., & Paul, J. (2021). COVID-19 pandemic and consumer-employee-organization wellbeing: A dynamic capability theory approach. *Journal of Consumer Affairs*, *56*(1), 359-390.

<https://doi.org/10.1111/joca.12399>

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)

Penttinen, M. A., Virtanen, J., Laaksonen, M., Erkkola, M., Vepsäläinen, H., Kautiainen, H., & Korhonen, P. (2021). The association between healthy diet and burnout symptoms among Finnish municipal employees. *Nutrients*, *13*(7), 2393.

<https://doi.org/10.3390/nu13072393>

Rando-Cueto, D., Jambrino-Maldonado, C., Jiménez-Marín, G., & Iglesias-Sánchez, P. P. (2023). Exploring the domain of relationship between hap-

piness management in organizations and the environment. *Management Decision*, 62(2), 740-764. <https://doi.org/10.1108/md-11-2022-1495>

Ravina-Ripoll, R., Balderas-Cejudo, A., Núñez-Barriopedro, E., & Galván-Vela, E. (2023). Are chefs happiness providers? Exploring the impact of organisational support, intrapreneurship and interactional justice from the perspective of happiness management. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 34, 100818. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2023.100818>

Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work, and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236-252.

<https://doi.org/10.1108/jmd-02-2023-0046>

Ravina-Ripoll, R., Galván-Vela, E., Sorzano-Rodríguez, D. M., & Ruíz-Corrales, M. (2022). Mapping intrapreneurship through the dimensions of happiness at work and internal communication. *Corporate Communications*, 28(2), 230-248.

<https://doi.org/10.1108/ccij-03-2022-0037>

Ravina-Ripoll, R., Núñez-Barriopedro, E., Almorza-Gomar, D., & Tobar-Pesantez, L. B. (2021). Happiness management: A culture to explore from brand orientation as a sign of responsible and sustainable production. *Frontiers in Psychology*, 12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727845>

Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2022). Guest editorial: Happiness management: Key factors for sustainability and organizational communication in the age of Industry 4.0. *Corporate Governance*, 22(3), 449-457.

<https://doi.org/10.1108/cg-05-2022-576>

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Salazar-Altamirano, M. A., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Bello-Campuzano, M. R. (2024). Exploring job satisfaction in fitness franchises: A study from a human talent perspective. *BMC Psychology*, 12(1).

<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01855-x>

Salazar-Altamirano, M. A., Martínez-Arvizu, O. J., & Sánchez, D. G. (2024). Integration of internal marketing to optimize workplace happiness and reduce turnover intentions in the era of Industry 5.0. *IROCAMM-International Review of Communication and Marketing Mix*, 2(7), 26-50. <https://doi.org/10.12795/irocamm.2024.v07.i02.02>

Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77, 102510.

<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510>

Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J., Becker, J., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>

Schuberth, F. (2020). Confirmatory composite analysis using partial least squares: Setting the record straight. *Review of Managerial Science*, 15(5), 1311-1345.

<https://doi.org/10.1007/s11846-020-00405-0>

Shi, D., DiStefano, C., Maydeu-Olivares, A., & Lee, T. (2021). Evaluating SEM model fit with small degrees of freedom. *Multivariate Behavioral Research*, 57(2-3), 179-207. <https://doi.org/10.1080/00273171.2020.1868965>

Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.

<https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>

Spoorthy, M. S., Pratapa, S. K., & Mahant, S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic: A review. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102119.

<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>

Van Strien, T., Frijters, J. E. R., Bergers, G. P. A., & Defares, P. B. (1986). The Dutch Eating Behavior Questionnaire (DEBQ) for assessment of restrained, emotional, and external eating behavior. *International Journal of Eating Disorders*, 5(2), 295-315.

[https://doi.org/10.1002/1098-108x\(198602\)5:2](https://doi.org/10.1002/1098-108x(198602)5:2)

Wang, Y., Kim, S., Rafferty, A., & Sanders, K. (2019). Employee perceptions of HR practices: A critical review and future directions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 128-173.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674360>

Worley, V., Fraser, P., Allender, S., & Bolton, K. A. (2022). Describing workplace interventions aimed to improve health of staff in hospital settings: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1).

<https://doi.org/10.1186/s12913-021-07418-9>

APÉNDICE

Constructo	Código	Ítem	Autores
Felicidad laboral	fl1	En mi trabajo, me siento fuerte y enérgico.	Adaptado de Salas-Vallina y Alegre (2018).
	fl2	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
	fl3	Me dejo llevar cuando estoy trabajando.	
	fl4	Estoy satisfecho estás con la naturaleza del trabajo que realizo.	
	fl5	Estoy satisfecho estás con el salario que recibes por mi trabajo.	
	fl6	Estoy satisfecho estás con las oportunidades que existen en la empresa u organización para el avance [promoción].	
	fl7	Sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta empresa u organización.	
	fl8	Me siento emocionalmente vinculado a esta empresa u organización.	
	fl9	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi empresa u organización.	
Estrés laboral	el1	Me he sentido inquieto o nervioso como resultado de mi trabajo.	Adaptado de Parker y DeCotiis (1983).
	el2	Siento que nunca tengo un día libre.	
	el3	Hay muchas veces en las que mi trabajo me vuelve loco.	
	el4	Mi trabajo me afecta más de lo que debería.	
	el5	A veces, cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.	
	el6	A menudo tengo la sensación de que estoy casado con la empresa.	
	el7	Me siento culpable cuando tomo tiempo libre del trabajo.	
	el8	Demasiados compañeros en mi nivel en la empresa se agotan debido a las exigencias laborales.	
Hábitos de consumo externos	hcex1	Tengo el deseo de comer cuando no tengo nada que hacer.	Adaptado de van Strien et al. (1986).
	hcex2	Tengo el deseo de comer cuando estoy deprimido o desanimado.	
	hcex3	Tengo el deseo de comer cuando me siento solo.	
	hcex4	Tengo el deseo de comer cuando alguien me decepciona.	
	hcex5	Tengo el deseo de comer cuando estoy enfadado.	
	hcex6	Tengo el deseo de comer cuando estoy ansioso, preocupado o tenso.	
	hcex7	Tengo el deseo de comer cuando las cosas van en mi contra o cuando las cosas han salido mal.	
	hcex8	Tengo el deseo de comer cuando tengo miedo.	
	hcex9	Tengo el deseo de comer cuando estoy decepcionado.	

	hcex10	Tengo el deseo de comer cuando estoy emocionalmente alterado.	
	hcex11	Tengo el deseo de comer cuando estoy aburrido o inquieto.	
<hr/>			
		Si la comida me sabe bien, como más de lo habitual.	
	hcem1	Si la comida huele y se ve bien, como más de lo habitual.	
	hcem2	Si veo o huelo algo delicioso, tengo el deseo de comerlo.	
	hcem3	Si paso frente a la panadería, tengo el deseo de comprar algo delicioso.	
Hábitos de consumo emocionales	hcem4	Si paso frente a una cafetería o un bar de snacks, tengo el deseo de comprar algo delicioso.	Adaptado de van Strien et al. (1986).
	hcem5	Si veo a otros comiendo, también tengo el deseo de comer.	
	hcem6	Como más de lo habitual cuando veo a otros comiendo.	
	hcem7	Cuando preparo una comida, tiendo a comer algo.	
	hcem8		
<hr/>			