

---

# LA FELICIDAD EN EL TRABAJO: DESCUBRIENDO HALLAZGOS

---

## **NAVARRETE F., Mario F.**

Profesor Asociado, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Estudiante de Doctorado en Ciencias Organizacionales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Máster en Gestión de Talento Humano, Ecuador.

**E-mail:** mario.navarrete4890@utc.edu.ec.

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3104-0692>.

**Recibido:** 05-02-2023  
**Revisado:** 08-03-2023  
**Aceptado:** 05-05-2023

## RESUMEN

La felicidad es la manera en que las personas experimentan y evalúan su vida como un todo. Sin duda este fenómeno es desconocido y está ligado a las organizaciones, pues es incalculable la transformación que se puede dar al momento de desarrollar actividades los colaboradores cuando sienten emoción y satisfacción para desempeñar su trabajo. El objetivo del estudio es mostrar las contribuciones y factores que se han generado con relación a la felicidad en el trabajo y cómo influye en el desarrollo de las actividades en las organizaciones. Se empleó una investigación documental través de un análisis de discurso, la cual consistió en la revisión de varios artículos científicos para determinar los factores y contribuciones estudiados y analizados en referencia a la felicidad para poder construir un fundamento sólido. El hallazgo que se logró fue conceptualizar a la felicidad en el trabajo como un conjunto de aspectos comportamentales, sociales y culturales observado en la organización que son elocuentes en la satisfacción del colaborador.

**Palabras clave:** emociones; afecto; personalidad; ambiente.

## **PROCESS TO ACQUIRE THE MANDATORY SANITARY NOTIFICATION FOR THE PRODUCTION AND COMMERCIALIZATION OF COSMETICS IN COLOMBIA**

### **ABSTRACT**

*Happiness is the way people experience and evaluate their life as a whole. Undoubtedly, this phenomenon is unknown and is linked to organizations, since the transformation that can occur when employees develop activities when they feel emotion and satisfaction to carry out their work is incalculable. The objective of the study is to show the contributions and factors that have been generated in relation to happiness at work and how they influence the development of activities in organizations. A documentary investigation was used through a discourse analysis, which consisted in the review of several scientific articles to determine the factors and the investigations and analyzed in reference to happiness in order to build a solid foundation. The finding that was drilled was to conceptualize happiness at work as a set of behavioral, social and cultural aspects observed in the organization that are eloquent in employee satisfaction.*

**Keywords:** emotions; affected; personality; ambient.

## 1. INTRODUCCIÓN

La mayoría de la gente pasa gran parte de su tiempo en su espacio laboral, la felicidad en el trabajo juega un papel determinante en los individuos. La felicidad en el trabajo es un planteamiento que puede ser considerado a simple vista contradictorio, ya que, el quehacer ha sido visto por la humanidad como un aspecto negativo de la vida desde épocas remotas de la historia. Por eso decimos que para los colaboradores la satisfacción de estar bien en el entorno laboral se ha vuelto una necesidad en el ámbito organizacional del sector privado. En estos entornos se puede observar con frecuencia que los colaboradores no están cómodos en lo que trabajan porque, el ambiente laboral no es cómodo, sin recompensas y no se sienten valorados. Al hablar de felicidad laboral se puede generar en una organización privada el siguiente ambiente: colaboradores comprometidos, eficaces, con sentido de pertenencia y sin que exista algún tipo de presión laboral. La felicidad en el trabajo es beneficioso para las propias compañías ya que los colaboradores felices lideran y negocian mejor que el resto y se adaptan a las situaciones de estrés y drama.

La felicidad es la manera en que las personas experimentan y evalúan su vida como un todo. Sin duda este fenómeno se encuentra muy ligado a las organizaciones, pues es incalculable la transformación que se puede dar al momento de desarrollar actividades cuando una persona siente esta emoción y satisfacción para desempeñar su trabajo. Además, se puede entender como la manera de lograr el bienestar de los colaboradores en tu empresa a través de un equilibrio en aquellos factores que hacen feliz al colaborador como: flexibilidad laboral, salarios adecuados, realización personal, beneficios sociales y aspectos culturales. Sin duda, esta investigación permitirá en comprender estos factores que son desconocidos por las empresas ara tener mejores resultados y se puede mejorar la productividad y eficiencia en las actividades que desarrollan.

Las organizaciones son conscientes del bienestar en el trabajo y los resultados que se pueden lograr convirtiéndose en estrategia empresarial. Es una estrategia adaptativa al entorno cambiante y exigente al que nos enfrentamos. En la actualidad existe un debate sobre qué pueden ofrecernos las empresas para mantenernos satisfechos con nuestro trabajo, se cuestionan las prácticas tradicionales y se abre paso a nuevos métodos. Por otro lado, la búsqueda continua y específica del bienestar humano en el lugar de trabajo se ha convertido en un movimiento global. Según los expertos de la industria, los colaboradores más felices son más creativos y colaborativos, tienen más satisfacción laboral, están más comprometidos y experimentan menos estrés y ausentismo. Por lo tanto, comprender los aspectos clave detrás de la felicidad (y especialmente la felicidad organizacional) es muy importante no solo para mejorar la calidad de vida de las personas, sino para construir organizaciones más efectivas y sostenibles.

## 2. DESARROLLO

Las organizaciones son cada vez más conscientes del impacto del bienestar en el trabajo en los resultados y están asegurando que se ha convertido en parte de muchas estrategias comerciales. Es una estrategia adaptativa al entorno cambiante y exigente al que nos enfrentamos. Desde la perspectiva del talento humano, estos nuevos métodos permiten pasar del reclutamiento a la retención del talento. Además de aumentar los salarios, existen muchas prácticas diferentes para crear negocios más felices. Por otro lado, la búsqueda continua y específica del bienestar humano en el lugar de trabajo se ha convertido en un movimiento global. (Prada, Rueda y Ocampo, 2020).

La felicidad en el trabajo es una condición de la vida que tiene efectos significativos en el estado general del bienestar individual. En la sociedad postindustrial, el trabajo se ha vuelto tan crucial que hay personas que se identifican por su puesto de trabajo o por la organización en la que laboran. Por ello, cabe recalcar que la felicidad en el trabajo

y la felicidad en general están relacionadas de manera no trivial. Cualquiera que sea el sentido de la causalidad, lo que queda claro es la importancia del trabajo en el bienestar subjetivo individual (Salas y Guerrero, 2013).

En las organizaciones, la felicidad (o el bienestar subjetivo) se ha estudiado tradicionalmente mediante el concepto de satisfacción laboral; factor afectivo vinculado con el trabajo sobre el que más se ha investigado en el mundo entero. La satisfacción laboral surge, principalmente, como producto de los afamados estudios de Hawthorne, en los cuales se descubrió qué tanto (o más que) las condiciones físicas del trabajo como la iluminación, o los incentivos salariales, las emociones individuales y las normas subjetivas del grupo juegan un papel importante en la productividad. Desde entonces, se ha creído casi ciegamente que “un colaborador feliz es un colaborador productivo,” ubicando esta creencia en el reino de la mitología administrativa (Cruz Mejía, Ramírez y Sánchez, 2015).

Incluso algunos modelos de motivación laboral, como la teoría de las expectativas, sugieren que no es la satisfacción (o la felicidad en general) lo que aumenta la productividad, sino el alto rendimiento y las recompensas, que a menudo están vinculadas a los resultados. Los logros (aumentos o promociones) traen satisfacción. Esta explicación es particularmente consistente con el modelo de hedonismo de la rueda de la fortuna, ya que ciertas condiciones (el placer de ser promovido o recompensado) aumentan la satisfacción, al menos temporalmente. Controvertido o no, una característica destacada de la literatura organizacional sobre la investigación de la satisfacción laboral es que el bienestar es importante porque afecta directa e indirectamente el desempeño de los colaboradores y la efectividad organizacional (Dutschke, 2013).

La felicidad en el trabajo es algo que requiere de entenderse más a fondo para, eventualmente, contribuir a mejorar la salud y la vida de las personas. Si bien existe un cúmulo importante de investigación sobre términos relacionados con la felicidad en

el trabajo (tales como: satisfacción laboral, compromiso organizacional afectivo, afecto laboral positivo, entre otros), aún es necesario investigar los matices de los antecedentes biográficos (edad o sexo), diferencias individuales (habilidad intelectual o personalidad), condiciones de trabajo (tipo de puesto, cultura y clima organizacionales) y contextuales (organizaciones lucrativas y sin fines de lucro) que afectan tales variables. Incluso, y quizá más importante, es conocer los efectos interactivos entre factores personales y situacionales que afectan la felicidad en el empleo. En otras palabras, en qué condiciones laborales la edad o alguna dimensión de la personalidad tienen más influencia en la satisfacción en el trabajo, o bien, qué efectos tiene la felicidad en el trabajo en factores relevantes de la vida personal (la salud) y organizacional (logro de objetivos). Corrientes como la psicología positiva o el comportamiento organizacional positivo (Álvarez, et al., 2014).

En algún momento de la vida buscamos la felicidad en los bienes materiales; en aquello que nos haga parecer exitosos frente a los nuestros y a los otros. Para ello, y tal vez sin darnos cuenta, sufrimos desde humillaciones hasta privaciones. Sin embargo, el puerto de llegada de esta ruta hacia la felicidad puede ser efímero o estar revestido de sufrimiento, enfermedad y soledad. Esta lógica conlleva a conmemorar el ciclo del sufrimiento y darle la espalda al bienestar duradero, a la felicidad (Cernas & Salgado, 2021).

## 2.1. La Felicidad en el Trabajo

Como afirma Salvatore (2016), en el nuevo milenio, la felicidad en el trabajo se presenta como un tema de importancia extrema. De hecho, estos autores señalan que, en los últimos años, se ha producido entre los investigadores una explosión del interés por analizar la felicidad, el optimismo y los rasgos positivos del carácter. La Felicidad en el trabajo se puede comprender como la forma de conseguir la comodidad y el gusto de los colaboradores en la compañía por medio de un equilibrio en esos factores que plasman feliz al colaborador, como son: ambiente gremial, flexibilidad horaria,

salarios, desarrollo de capacidades, ejecución personal, liderazgo, formación, reconocimiento, beneficios sociales, seguridad gremial, oficinas, recursos, confort y cultura corporativa. La felicidad es el arma más potente de las organizaciones para poder hacer, atraer y fidelizar ingenio en un mercado de trabajo donde el salario por el momento no es una prioridad, solo un elemento más. Las organizaciones saludables ganan lote y la felicidad en el trabajo es y va a ser el componente determinante para ser elegidos por los superiores expertos (Reig y Rico, 2019).

Ser feliz en el trabajo es tan importante que sea considerando en las organizaciones ya que evita la depresión, la cual según “Los análisis de la Organización Mundial de la Salud estiman que para el año 2020 la depresión será la segunda causa de inhabilidad laboral” (Moccia, 2016). Por otra parte, existen dos vertientes teóricas para abordar la felicidad. La primera apela al bienestar subjetivo o grado de satisfacción de la persona y la segunda alude al bienestar psicológico producto de la consecución de una serie de objetivos o metas de la persona, independiente de su nivel de disfrute frente a ellos. Esta última ha sido llamada también dimensión de autovalidación y se refiere a la sensación que uno estaría usando bien sean sus habilidades, competencias, conocimiento y atributos (Moreta, et al., 2017).

## 2.2 La Felicidad en el Trabajo, como una Estrategia Organizacional en las Empresas Privadas

La felicidad al interior de las empresas de producción económica está siendo un asunto que gana preeminencia en los ámbitos empresariales ya que, fue evidente la interacción existente entre la producción económica y las condiciones de confort o felicidad que poseen los individuos relacionados en este proceso organizacional. Por lo anterior, los próximos apartados tratarán la felicidad a partir de los enfoques espirituales, organizacionales y felicidad-acción, los cuales contribuirán a generar el ambiente de claridad al respecto de las

situaciones que determinan la felicidad o satisfacción en el campo gremial (Reig y Rico, 2019).

Por consiguiente y para comprender un poco más dichos enfoques; primero, se tiene que comprender la interacción existente entre felicidad y espíritu. El espíritu es autoconciencia, pensamiento de uno mismo que desea conocer qué es y cómo es, es en esencia la actividad y producto de uno mismo; él es y cómo lo es, claramente lo que se ha hecho y el modo cómo ha llegado a serlo, o sea, se entiende como espíritu a la meditación y la función de platicar con nuestra persona interior y paralelamente conceptualizar nuestro carácter. Debido a que, a partir del mismo ser de donde se definen los valores que el individuo pone en práctica en los actos sociales que éste despliega o se desarrollan a su alrededor (Ramírez, Orozco y Garzón, 2020).

En tal sentido, felicidad es un comportamiento organizacional (no emociones) y resultado de visión estratégica, o sea, la felicidad a partir del enfoque de las empresas es un punto de esencial trascendencia en la aproximación a las bases de la aplicación del elemento felicidad en las organizaciones privadas. Hay una correlación positiva entre el rendimiento de la organización y los colaboradores más felices. (Dutschke, 2013).

## 2.3. La Felicidad desde la Perspectiva Organizacional

En el ámbito empresarial y en todos los ámbitos de práctica social, es primordial para toda la gente, llevar una interacción amena con las mismas y todo lo mencionado de una manera cadenciosa. Se conoce que, esto sin lugar a duda alguna favorece a incrementar la felicidad en uno como ser humano. Así pues, para tener éxito en la búsqueda de la felicidad es fundamental no pensar lo que se cree, es la realidad exclusiva la que vale más que la realidad o la crítica de las otras personas. Pensar y actuar tal cual nos crea cierta rigidez nos impide llevar interrelaciones armónicas con los individuos que se hallan en nuestro entorno. (Percy, 2011).

Además, es de suma trascendencia que, si nuestra intención es ser felices en todas las situaciones de la vida, se debería considerar que la recolección desmedida de información no es sinónimo de ser sabio, debido a que, se puede mirar a menudo que, en la práctica una persona saturada de teorías y juicios tiene demasiados filtros por medio de los cuales ve la verdad, lo que perjudica su interacción con las otras personas. (Percy, 2011). Por otra parte, Diener et al. (2010) menciona que el origen del bienestar interno y la salud mental son parte fundamental de la felicidad. Al ser complejo, definir e influir sobre la percepción de felicidad, junto a los trabajos dedicados a medir la felicidad encontramos estudios centrados en analizar los antecedentes de la felicidad, factores que llevan al colaborador a una situación de bienestar.

De esta manera, los individuos de carácter conservador poseen inclinación a aferrarse al pasado pues experimentan un miedo insensato hacia el devenir, o sea, tener la mente abierta al futuro y a las novedosas vivencias posibilita que nuestra capacidad en el ámbito organizacional sea más dinámica y flexible. La felicidad resulta beneficiosa para conseguir el triunfo en la plaza de trabajo, pues promueve la productividad, la creatividad y la cooperación (Percy, 2011).

Por consiguiente, experimentar sentimientos positivos motiva a la población a tener triunfo en el trabajo y a persistir en los esfuerzos para conseguir sus metas y esto ya que las interrelaciones interpersonales que se poseen en el trabajo poseen el más grande efecto en nuestra felicidad, por tal motivo, las empresas de la actualidad intentan evadir la insatisfacción gremial debido a que los individuos traducen esto en reacciones negativas hacia el trabajo (Moreta, Gaibor y Barrera 2017). Entonces, para que en las empresas exista una armonía se necesita desarrollar una cultura gremial positiva ya que es de fundamental trascendencia para la felicidad y para el compromiso del colaborador con su tarea. Las reacciones positivas se transmiten velozmente. Los equipos de colaboradores que expresan experimentar más emociones positivas, como la felicidad, se representan

como más ayudantes y su rendimiento gremial es de manera significativa.

Por lo tanto, la felicidad tiene la facultad de reproducirse por medio del contagio emocional. El contagio emocional se refiere al proceso por medio del cual se siente e interioriza los sentimientos semejantes a las que se observa en otra persona. En entorno, a esta terminología se le llama psicología positiva la cual estudia la interacción existente entre la felicidad y el trabajo, o sea, la psicología positiva reúne su atención entre la felicidad y el trabajo.

Debido a que, el hecho de que una persona cuente con un salario bastante elevado no involucra de manera elemental que sea feliz, aunque el obtener un salario insuficiente sí es un camino directo hacia la infelicidad (Moreta, et al., 2017). Así pues, términos como la felicidad, la satisfacción, el estar y sentirse contento el colaborador, se convierte en una herramienta relevante para las empresas de hoy, puesto que, la creatividad, la innovación y la productividad depende en gran parte de sus colaboradores.

Las compañías deben crear estrategias de felicidad en el trabajo conectadas con el negocio, entendiendo las particularidades de la empresa y también los perfiles de los colaboradores que existen dentro de la organización para actuar.

### 2.3.1. La felicidad laboral

La felicidad laboral requiere la existencia de emociones positivas, gratificaciones y sentido del trabajo. Su evaluación implicaría entonces examinar qué tanto la persona considera que, en su empresa o través del desarrollo de su trabajo, puede sentirse bien (bienestar), desarrollar actividades que le exigen la aplicación de sus fortalezas (gratificación) y encontrarle sentido y propósito a lo que hace” (Sanín, 2017).

### 2.4. Felicidad y Acción

Sentir que la vida está bajo control y hacer algo divertido son los factores

que más influyen a la hora de calificar a las personas como un día feliz. (Instituto Coca - Cola de la Felicidad, 2009). Por tal fundamento, la felicidad se muestra en la vida de cada ser humano una vez que asume su propio papel. Ser originales y hacer lo correspondiente resulta más benéfico al instante de desplazarse por los escenarios que va ofreciendo el planeta, de esta forma puesto que, al tener cada individuo una propia identidad de vida los desafíos que le vaya formulando el destino o la vida misma van a ser muchísimo más sencillos de sobrellevarse de esa manera. La identidad y los desafíos de la vida misma tienen la posibilidad de transformarse en un idilio a corto plazo (Percy, 2011).

Por lo tanto, la felicidad es dependiente de cada individuo, y por esta razón no todos los seres vivos están compuestos de la misma forma debido a que, en la carrera de la vida hay varios obstáculos que se tienen que sobrepasar. Así como, la conquista de la felicidad, que es un trabajo personal y exclusivo en el cual se implica toda la gente que lo rodea; con el propósito de ver o gozar de los logros que ya se consiguieron. De esa forma, la felicidad es más accesible una vez que se enfoca la atención en las cosas logradas y no en las que faltan por lograr. Comúnmente los individuos creen que solo obtienen felicidad de las cosas que todavía no se consiguen, pero la felicidad además es obtenida de las cosas que se poseen (Percy, 2011).

La felicidad gremial no puede depender de las compensaciones o incentivos materiales debido a que, la gente por defecto tiene la tendencia a volver continuamente a su estado regular, no obstante, así como se ha tratado en los diferentes apartados de este trabajo, la felicidad gremial es producto de la disposición de la mente que se tiene con referente a cómo se enfrente la vida; como una vez que se obtiene un regalo, debido a que nuestra felicidad se incrementa de forma automática, pero se decae muy rápido el estado anímico usual del individuo. Por lo tanto, la felicidad se relaciona con una averiguación y una travesía, pues día a día se debería estar inmerso en la práctica de la felicidad.

El término de organización cambió la perspectiva mecanicista y fue desarrollada exhaustivamente con el fin de ofrecer un cambio y ser una comprensión más integral en la que se admite que las empresas son métodos enormemente complicados, con un grupo de perspectivas simultáneas, en el cual, el elemento humano recibe mayor trascendencia. En tal sentido este criterio se enfoca en los clásicos fines usuales que se cree que sirven de unificador para así poder hacer la concretización de la misma entidad.

## 2.5. Metodología

El estudio se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa con un diseño bibliográfico de tipo documental que consistió en la búsqueda, recolección y abordaje de los documentos identificados con la finalidad de mostrar las contribuciones y factores que se han generado en relación a la felicidad en el trabajo y cómo influye en el desarrollo de las actividades en las organizaciones. El método para la recolección de datos se hizo por medio de artículos científicos de bases de datos: Scopus, Redalyc, Scielo, Dialnet y Libros que fueron elegidos acorde a las teorías y estudios de la felicidad en el trabajo. Se recolectaron alrededor de 40 artículos y 7 libros, de los cuales se seleccionaron 12 artículos científicos y 3 libros que cumplen con criterios relevantes como: pertinencia, número de citas y aportes en el área de estudio como se muestra:

**Tabla 1. Bases de datos y libros utilizados en el desarrollo del estudio**

Base de datos y libros	Número
Scopus	2
Redalyc	2
Scielo	5
Dialnet	3
Libros	3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

Fuente:Elaboración propia

Posterior se sistematizó, analizo y valoro la información para el desarrollo de los resultados que fueron obtenidos de las bases de datos y libros, para su posterior uso en la generación de conclusiones.

los diferentes hallazgos que se pueden encontrar en referencia a la felicidad en el trabajo en las organizaciones se puede evidenciar que cada autor tiene su propio estilo para análisis particular, lo cual permite la construcción de diferentes aportes en las organizaciones actuales, por ello se propone a continuación los factores y contribuciones con relación al estudio.

## 2.6. Resultados y Discusión

La información analizada y valorada sobre

**Tabla 2. Factores y contribuciones de la felicidad en el trabajo.**

Revisión de Literatura	Factores	Contribuciones
(Prada, et al., 2020)	Satisfacción con la vida Afecto positivo Ausencia de afecto negativo	La felicidad es un bienestar subjetivo
(Salas , et al., 2013)	Emociones Sentimientos positivos	La importancia del trabajo en el bienestar subjetivo individual.
(Cruz Mejía, et al., 2015).	Iluminación, Incentivos salariales Emociones individuales Normas	Juega un papel importante
(Dutschke, 2013)	Alto desempeño Recompensas	Aumentan la satisfacción, al menos de forma transitoria
(Álvarez, et al., 2014)	Habilidad intelectual Personalidad Tipo de puesto Cultura Clima organizacional	Las condiciones laborales, la edad o alguna dimensión de la personalidad tienen más influencia en la satisfacción en el trabajo.
(Cernas & Salgado, 2021)	Sufrimiento Enfermedad Soledad	Esta lógica conlleva perpetuar el ciclo del sufrimiento y darle la espalda al bienestar duradero.
(Percy, 2011)	Entorno Social Entorno empresarial	Genere una forma armoniosa en la organización.

(Reig y Rico, 2019)	Ambiente gremial Flexibilidad horaria Salarios Desarrollo de capacidades Ejecución personal Liderazgo Formación Reconocimiento, Beneficios sociales	Las organizaciones saludables ganan lote y la felicidad en el trabajo.
(Salvatore, 2016)	Depresión	La depresión será la segunda causa de inhabilidad laboral.
(Moreta, et al., 2017)	Bienestar subjetivo Bienestar psicológico Autovalidación	Existen varias vertientes para llegar a la felicidad en el trabajo.
(Sanín, 2017))	Emociones positivas Gratificaciones Sentido del trabajo	Desarrollar actividades que le exigen la aplicación de sus fortalezas.

**Fuente:**Elaboración propia

La felicidad en el trabajo plasma diferentes atributos que permite tener un bienestar subjetivo ello lo ratifica Prada, et al. (2020), que menciona que el bienestar es subjetivo y de forma individual debido a que las personas mantienen un grupo de emociones que son propias de cada uno como: satisfacción con la vida, afectivo positivo, emociones y sentimientos positivos. Con lo cual se pueda capitalizar comportamientos y competencias cognitivas en el personal (Santiago & Chipia, 2021).

Además, existen otros atributos como: la iluminación, incentivos salariales, recompensas y normas para el empleo de prácticas de alto desempeño que aumente la satisfacción, aunque ello es de forma transitoria (Dutschke, 2013; Cruz Mejía, et al., 2015). Al gestionar estos atributos se puede gestionar la felicidad, pues cada persona por iniciativa propia quiere lograr una mejor versión de sí y ello se refleja en un mejor ambiente proactivo y de muchas expectativas para otras personas (Cruz & Diaz, 2019).

Sin duda, las condiciones laborales son parte principal para la felicidad en el trabajo y ello depende de aspectos culturales que tengan cada uno de los colaboradores en las empresas. También es considerado la personalidad como un elemento esencial para la satisfacción en el trabajo; pues que exista sufrimiento, enfermedad y soledad en los colaboradores no lograría que estos sean felices y ello reputará en que el bienestar de las personas sea duradero (Álvarez, et al., 2014; Cernas y Salgado, 2021). La revisión de estos atributos se podría resumir en el entorno social y empresarial que le rodea a cada colaborador en una empresa (Percy, 2011).

Por otra parte, Reig y Rico (2019) mencionan que existen más atributos por analizar en cuanto a la felicidad en el trabajo, los cuales están direccionados a beneficios sociales y empresariales que se deben emplear para poder generar organizaciones más saludables donde se puede percibir un ambiente armónico. Pero Salvatore (2016), plasma que la felicidad está

estrechamente relacionada con un síndrome depresivo el cual no permite lograr la felicidad anegada y es la segunda causa de inhabilidad laboral, pues para el desarrollo de las actividades existe una exigencia de la aplicación de fortalezas que tiene cada uno

de los colaboradores. Además, el conjunto de conocimientos de cada uno de los colaboradores es indiscutiblemente esencial para desempeñar sus actividades diarias (Sanín, 2017; Sosa y Acevedo, 2022).

### 3. CONCLUSIONES

En la actualidad existe un debate muy enriquecedor con relación a este constructo teórico que no está desarrollado a profundidad y la mayor parte de estudios consideran que está ligado al bienestar y resultados de las organizaciones; si se cuestionan las prácticas tradicionales y que es necesario recurrir a nuevos métodos y técnicas más eficientes y de mayor aplicabilidad en el campo de la administración.

El desempeño laboral influye mucho en el sentirse a gusto en el lugar de trabajo, ya que si no nos sentimos felices en el área de desempeño laboral esto se verá reflejado en la productividad y rendimiento de los colaboradores dentro de la empresa. Si todos los colaboradores disfrutan de un ambiente saludable y feliz, se comenzarán a notar avances e innovaciones emocionantes en los procesos de negociaciones.

También la calidad de las actividades y tareas asignadas al personal de los trabajadores se verán mal influenciadas por una deficiente implementación de un bienestar laboral. Sentirse cómodo en el trabajo hace que los colaboradores se sientan seguros, saludables, satisfechos y felices con sus actividades y funciones dentro de la empresa.

Los trabajadores felices son mucho más productivos que los trabajadores que no lo son, ya que son más comprometidos y presentan un menor ausentismo en el trabajo. Los colaboradores más comprometidos suelen tener mayor probabilidad de enfrentar el agotamiento que produce un ritmo constante de grandes volúmenes de trabajo. Mejorar sus niveles de bienestar y satisfacción laboral los mantiene activos y productivos. Es importante que los colaboradores sientan que sus compañeros y gerentes se preocupan realmente por su bienestar, ya que ello los sostiene para ser más fuertes a la hora de enfrentar dificultades y desafíos, tanto en el trabajo como en la vida personal.

El éxito de una empresa depende de su clima organizacional, por eso debemos procurar tener un ambiente positivo de trabajo y hacer que los colaboradores se sientan orgullosos de representar nuestra marca y trabajen arduamente para garantizar mayores ingresos para la organización. Las organizaciones saludables ganan la felicidad en el trabajo y va a ser el componente determinante para ser elegidos por los superiores expertos.

Por otra parte, la felicidad es considerada como el efecto de motivar a un grupo de diferente forma ya sea de forma monetaria o no monetaria y ello repercute en triunfar en el trabajo y persistir en los esfuerzos para lograr las metas. Además, las interacciones personales ayudan en las interacciones interpersonales que se poseen en el trabajo.

Lo que sucede a nuestro alrededor está, en cierta medida, condicionado por las actitudes y comportamientos, por lo tanto, todo lo que condiciona la felicidad depende de uno mismo. La felicidad de cada uno de los colaboradores debe ser enfocada acorde a las circunstancias familiares, sociales y culturales distintas y por lo tanto el enfoque debe ser distinto.

Se puede determinar que para lograr una felicidad en el trabajo primero hay que ser

positivo, ya que ser positivo es la clave de la felicidad y el éxito; y además te permite prestar más atención a: posibles soluciones, ventajas y oportunidades. Las personas positivas que tienen mayor calidad de vida viven más años, son más sanas, les va mejor en el trabajo, se deprimen menos y tienen más amigos. Como segundo hay que aprender, no importa cuánto disfrutes de tu trabajo hoy, si haces exactamente las mismas cosas de la misma manera por mucho tiempo, tarde o temprano dejarás de disfrutarlo.

Las condiciones laborales son parte importante para la felicidad en el trabajo y ello depende de aspectos culturales que están ligados estrechamente con el desarrollo de las actividades en el trabajo. También se considera la personalidad como un factor predomina para la generación de la felicidad en el trabajo.

Con relación a los hallazgos encontrados se puede conceptualizar y aclarar la felicidad en el trabajo como un conjunto de aspectos comportamentales, sociales y culturales observados en la organización que son elocuentes en la satisfacción del colaborador. Lo cual se muestra en el cumplimiento y satisfacción al momento de desarrollar sus actividades y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### 4. REFERENCIAS

Álvarez, D., Castro, C. & Vila, G., 2014. Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), pp. 23-42.

Cernas, D. & Salgado, P., 2021. *Matices y Situaciones de la Felicidad en el Trabajo*. Toluca: Ediciones EON.

Cruz Mejía, J., Ramírez Sol, M. & Sánchez, D., 2015. *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. [En línea].

Cruz, A. & Diaz, M., 2019. *Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu*. Epub.

Dutschke, G., 2013. Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, pp. 21-43.

Erazo, P. & Riaño, M., 2021. Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral. Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, Issue 64, pp. 241-280.

Moreta, R., Gaibor, I. & Barrera, L., 2017. *El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos*. *Salud y Sociedad*, 8(2), pp. 172-184.

Percy, A., 2011. *El coaching de Oscar Wilde: 99 píldoras de sabiduría para la felicidad de aquí y ahora*. s.l.s.n.

Prada, R., Rueda, M. & Ocampo, P., 2020. Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45).

Ramírez, A., Orozco, D. & Garzón, M., 2020. Gestión de la Felicidad, Bienestar subjetivo

y la satisfacción laboral. *Dimensión empresarial*, 18(2).

Reig, A. & Rico, N., 2019. Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Relaciones Laborales*, Issue 15, pp. 21-44.

Salas, A., Vidal, J. & Guerrero, R., 2013. La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes. un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, Volumen 28.

Salvatore, M., 2016. Felicidad en el trabajo. *Papeles de Psicólogo*, 37(2), pp. 143-151.

Sanín, A., 2017. *Felicidad y optimismo en el trabajo Hallazgos de investigaciones científicas*. [En línea]

Available at: <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/TESIS-ALEJANDRO-SANI%CC%81N-POSADA.pdf>

Santiago, C. & Chipia, J., 2021. El futuro de las organizaciones en un mundo cambiante. Retos y posibilidades. *Sapienza Organizacional*, 8(16), pp. 85-101.

Sosa, M. & Acevedo, Á., 2022. La inversión del capital humano resiliente: resultados de productividad y competitividad en la manufacturera intermedia. *Sapienza Organizacional*, 9(18), pp. 29-42.