



INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGIA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA PRESENCIAL
SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y RELACIONES
HUMANAS
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL

FELICIDAD ORGANIZACIONAL (UNA REVISIÓN DE LITERATURA)
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD PRESENCIAL

PRESENTA:

JHOAN DANIEL BOLIVAR CARDOZO - 100252203

DOCENTES ASESORES:

ERIK FABIAN RICO CASTILLO. MGS.

LUIS ALBERTO ARIAS COHECHA.

BOGOTÁ D.C., ENERO 2025

Agradecimientos

Inicialmente dar las gracias a Dios Padre Celestial, que me ha proporcionado el conocimiento para realizar este trabajo de grado, donde se me permite crecer como profesional y como persona. Una etapa espectacular llena de retos por cumplir, gratos aprendizajes y de desafíos cumplidos. cada día me reté y me enfrenté al temor de poder hacer las cosas bien.

Agradezco a mi pareja, Yesenia, quien ha guiado mi camino profesional y personal con su motivación y entendimiento moral.

Finalmente, darle las gracias al docente Erik Fabian Rico Castillo, quien ha sido una pieza fundamental en la realización de este trabajo, por su inspiración, su motivación, su aporte académico y su conocimiento profesional, me permitió guiar mi camino profesional hacia lo que reposa este trabajo.

Y también agradezco al docente Luis Alberto Arias Cohecha, quien ha dado su orientación académica durante la realización de este trabajo de grado.

Así mismo, a la mayoría de los docentes que compartieron todo su conocimiento en cada clase, cada sesión durante mi carrera profesional.

Con satisfacción, agradezco por saber que me cumplí a mi mismo.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Capítulo 1.	3
1.1 Introducción.	3
1.2 Descripción del contexto general del tema.	5
1.3 Planteamiento del problema.....	6
1.4 Pregunta de investigación.	7
1.5 Objetivo general.....	7
1.6 Objetivos específicos.	7
1.7 Justificación.	8
Capítulo 2.	9
2.1 Marco conceptual.....	9
2.2 Marco teórico.....	13
2.2.1 El Modelo PERMA.....	16
2.2.2 Felicidad Organizacional y Felicidad en el Trabajo.	16
2.2.3 Psicología Positiva.....	17
2.2.4 Liderazgo Organizacional.....	18
2.2.5 Sentir el Propósito.....	19
2.3 Marco Empírico.	20
2.3.1 Investigaciones Empíricas Relevantes.....	20
2.3.2 Desafíos en la Implementación de Estrategias de Felicidad Organizacional.	21
2.3.3 Liderazgo y Gestión.....	22
2.3.4 Cultura Organizacional.....	22
2.3.5 Autonomía y Flexibilidad Laboral.....	23
Capítulo 3.	25
3.1 Metodología.....	25
3.1.1 Selección de Fuentes.....	25
3.1.2 Proceso de Revisión de Literatura.....	25
3.1.3 Tipo y Diseño de Investigación.....	27
3.1.4 Ecuación de Búsqueda.....	28
3.1.5 Análisis Bibliométrico.....	28
3.1.6 Tendencias de Publicación.....	29
3.1.7 Objetivo del Análisis de Datos.....	30
3.1.8 Fuentes de Datos.....	31
3.1.9 Variables para Investigar dentro de la Revisión de Literatura.....	32
3.1.10 Plan de Acción Posterior a la Investigación.....	32
3.2 Consideraciones éticas.....	33
3.2.1 Ley 1090 de 2006.....	33

Capítulo 4.	34
4.1 Resultados.	34
4.1.1 ¿Ha cambiado el concepto de felicidad organizacional en 15 años?.....	35
4.2 Hallazgos.....	37
4.2.1 Definición y Conceptualización de la felicidad organizacional.	41
4.2.2 Factores Determinantes de la felicidad organizacional..	42
4.2.3 Impacto de la felicidad organizacional en la productividad y el Compromiso..	44
4.2.4 Intervenciones y estrategias que promueven la felicidad organizacional.....	45
4.2.5 Desafíos y límites de la investigación sobre felicidad organizacional..	46
4.3 Discusión.....	46
4.3.1 La mayor publicación sobre felicidad organizacional en Europa en comparación con América Latina.....	47
4.3.2 ¿Por qué es tan importante considerar la opinión de los continentes y no solo de Europa?	47
4.3.3 ¿Tiene implicaciones el hecho de que ahora se publique más que antes sobre felicidad organizacional?..	48
4.3.4 Factores que son determinantes en la felicidad organizacional....	50
4.3.5 Bienestar y Resiliencia Organizacional.	51
4.4 Conclusiones.	52
4.4.1 Incorporar enfoque multidisciplinarios.....	53
4.4.2 Alcance geográfico y cultural limitado.....	53
4.4.3 Alcance Investigativo.....	54
4.4.4 Diversidad de los enfoques metodológicos.....	54
4.4.5 Falta de estudios longitudinales.....	55
4.5 Limitaciones de la investigación.....	55
4.6 Recomendaciones.	58
4.6.1 Satisfacción laboral.....	58
4.7 Referencias bibliográficas.....	60

Lista de tablas

v

Tabla 1. Concepto de felicidad de algunos filósofos.	4
Tabla 2. Conceptos alternos a la felicidad organizacional.....	9
Tabla 3. Referencias más destacadas en la revisión literaria, elaboración propia.....	38
Tabla 4. Elaboración propia, países con mayor influencia sobre felicidad organizacional.....	40
Tabla 5. Elaboración propia de análisis comparativo de felicidad organizacional por países.	41

Lista de figuras

vi

Figura 1. conceptos en el Modelo PERMA.	16
Figura 2. Análisis bibliométrico desde Vosviewer.....	29
Figura 3. Similitud de conceptos de Warr 2013, Ramírez 2019, García, 2019, Castro 2024, Martínez2024.....	30
Figura 4. Tomada del análisis realizado en Dimensions.....	39
Figura 5. Imagen tomada del artículo de (Moreno 2021).	45

Resumen.

El presente trabajo es el resultado investigativo de una revisión de literatura sobre felicidad organizacional, tema que se define como el estado de bienestar emocional y psicológico que experimentan los empleados dentro de su entorno laboral (Fernandez, 2015). Este concepto ha cobrado relevancia en la gestión de talento humano, al reconocer que un ambiente de trabajo positivo no solo mejora la satisfacción individual, sino que también impacta de manera significativa en la productividad y el rendimiento general de la organización. Dentro del artículo de (Fernandez, 2015), en un estudio de la universidad de Warnick, se evidenció que los trabajadores que son felices tienen un 12% más de productividad que las demás personas. Así mismo en la investigación de (Mejia, 2015), empresas como Google demuestran un aumento del 37% en la productividad al realizar programas de bienestar. el 72% de la felicidad en las organizaciones depende de la metodología del líder, pues son ellos quienes deben ser más empáticos y fomentar un entorno positivo y colaborativo (Sanchez, 2019). Diversos factores contribuyen a la felicidad organizacional, incluyendo el reconocimiento del trabajo bien hecho, la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, según el argumento propuesto por (Ramirez, 2019), el fomento de relaciones interpersonales saludables y un liderazgo que promueva la empatía y la comunicación abierta. Las empresas que priorizan el bienestar de sus colaboradores no solo logran una mayor lealtad y retención del talento, sino que también experimentan un aumento en la satisfacción del cliente y en los resultados financieros (Dutschke, 2013). Mediante esta revisión de literatura se observó como la felicidad organizacional es un tema fundamental y como ha venido revolucionando el mundo laboral, distintas opiniones de autores y recolección de datos que van a demostrar que los ambientes positivos de trabajo obtienen importancia en el marco de las organizaciones (Suarez, 2021).

Palabras clave: Felicidad, Felicidad en el trabajo, Satisfacción laboral, Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional.

Abstract.

This work is the result of a research review of literature on organizational happiness, a topic that is defined as the state of emotional and psychological well-being experienced by employees within their work environment (Fernandez, 2015). This concept has gained relevance in human talent management, recognizing that a positive work environment not only improves individual satisfaction, but also significantly impacts the productivity and overall performance of the organization. Within the article by (Fernandez, 2015), there is a study by Warnick University in which it was shown that workers who are happy have 12% more productivity than other people. Likewise, in the research by (Mejia, 2015), companies such as Google demonstrate a 37% increase in productivity by carrying out wellness programs. 72% of happiness in organizations depends on the leader's methodology, since they are the ones who must be more empathetic and foster a positive and collaborative environment. Various factors contribute to organizational happiness, including the recognition of a job well done, the possibility of professional growth and development, according to the argument proposed by (Ramirez, 2019), the promotion of healthy interpersonal relationships and leadership that promotes empathy and open communication. Companies that prioritize the well-being of their employees not only achieve greater loyalty and talent retention, but also experience an increase in customer satisfaction and financial results. Through this literature review, it was observed how organizational happiness is a fundamental issue and how it has been revolutionizing the world of work, different opinions of authors and data collection that will demonstrate that positive work environments gain importance within the framework of organizations.

Keywords: Happiness, Happiness at work, Job satisfaction, Transformational leadership, Organizational climate.

Capítulo 1.

1.1 Introducción.

El concepto de felicidad organizacional se ha ido relacionando con un factor importante en el marco empresarial (Dutschke, 2013). Se reconoce que el bienestar de los trabajadores de toda empresa ha sido cuestionado en diferentes ocasiones, ya que su satisfacción laboral impacta, así mismo su productividad y el clima laboral.

Generalmente, las organizaciones implementan un sistema de motivación laboral para que los trabajadores puedan adaptarse a un entorno que se encuentra en constante cambio y se vuelve esencial comprender como la felicidad en el trabajo puede ser introducida al éxito de las personas en las empresas. Ahora bien, el enfoque organizacional como la felicidad promueve el desarrollo y el crecimiento individual, impulsa a que la cultura organizacional mejore, entre otros aspectos importantes como la colaboración, la creatividad, el compromiso y la responsabilidad, creando así un sistema de felicidad organizacional, hablando ya de bienestar y rendimiento laboral (Cancino, 2022).

En su investigación, (Reyes, 2019), comprende el clima laboral y se da en tres componentes base, que son factores para el desarrollo y desempeño de un trabajador, encontrando así las percepciones que tiene la persona respecto al medio humano y físico en que se desempeña diariamente, la historia, valores y tradiciones de la organización en que se ve inmerso. Con base en esto, es de gran valor saber que son componentes importantes en la vida laboral, que la orientación emocional va más allá del factor económico, incluyendo las variables de personalidad. En este trabajo de grado se logrará identificar como las organizaciones definen el concepto de felicidad, enfrentándose a diferentes sesgos que existen que no permiten una construcción sólida de la felicidad organizacional hacia un entorno laboral saludable, también de los aspectos que se mencionan para ponerlos en práctica. En tal sentido, el término felicidad, según (Nequiz, 2022), en la antigua Grecia, algunos filósofos consideraban a la felicidad de la siguiente manera:

Tabla 1. Concepto de felicidad de algunos filósofos.

FILÓSOFO	POSTULADO TEÓRICO	TÉRMINOS IMPORTANTES
Sócrates (470-399 a.C)	Decía que la felicidad no era necesariamente producto de las riquezas o los placeres de obtener objetos materiales, sino del conocimiento y la virtud. Según el, la felicidad absoluta se daba mediante el conocimiento propio y en la práctica llevada a la moral, así mismo, creía que una vida llena de virtud podría ser conducida al bienestar.	Conocimiento, Virtud, Felicidad Absoluta, Moral y Bienestar.
Platón (427-347 a.C.)	Discípulo de Sócrates, también afirmaba que la felicidad estaba relacionada con la virtud. Para platón la felicidad era el fruto de vivir una vida digna y justa, en paz y con un orden cósmico dentro de la sociedad. En su obra "la república", describe la justicia como un factor importante para ser felices tanto a nivel individual como a nivel social. El buscar la verdad y el conocimiento también era lo más importante para la felicidad en su concepto (Nequiz, 2022).	Virtud, Paz, Felicidad, Vida digna.
Aristóteles (384-322 a.C)	Discípulo de platón, quien desarrolló una teoría sobre la felicidad mucho más al detalle, ya que, para él, la felicidad (eudaimonía) no era como tal un estado de placer, era un proceso que debía tener continuidad para poder vivir, relacionar a la razón y el desarrollo personal. Aristóteles también hablaba de lo importante que era encontrar el "justo medio" entre la doctrina y la vida feliz, que era aquella que se dedicaba al cultivo de las virtudes como por ejemplo la valentía, la templanza, la generosidad, entre otras (Nequiz, 2022).	Eudaimonia, Desarrollo Personal, Vida feliz, Valentía, Templanza, Generosidad.
Epicurio (341-270 a.C)	Fue el creador del Epicureísmo, tenía como objetivo la visión de la felicidad, centrada en buscar el placer, pero ese placer debía entenderse como un factor racional y moderado. Según epicurio, la felicidad se daba con el fin de evitar dolor y buscar más placeres simples y sencillos, llevados a la naturalidad, como por ejemplo la amistad, la reflexión, la serenidad mental. Es todo lo contrario a la creencia común, él se inclinaba más a ser feliz por medio de una vida tranquila y sin excesos (Nequiz, 2022). Es reconocido por distintos autores como una de las tendencias básicas de la naturaleza humana y para el logro de la satisfacción con la vida el hombre requiere ser feliz en todos sus ámbitos, incluyendo el trabajo de (Suarez, 2021), que desde un contexto laboral, el éxito en el trabajo es referencia de los pensamientos positivos, entiendo que las relaciones interpersonales que crecen en el trabajo constituyen gran influencia en la felicidad. Debido a esto, se puede llegar a explorar estrategias que tengan que ver con aumentar la felicidad en el trabajo, como se está gestionando desde la gestión humana las herramientas correctas, el liderazgo positivo y la cultura organizacional, contribuyendo finalmente a la realización de un ambiente donde la felicidad sea prioridad.	Felicidad, Placer, Naturalidad, Serenidad mental, Satisfacción, Pensamientos Positivos, Felicidad en el trabajo, Liderazgo positivo y Cultura Organizacional.

Elaboración propia.

1.2 Descripción del contexto general del tema.

La felicidad organizacional abarca la satisfacción laboral de los trabajadores en las organizaciones, incluyendo variables importantes que se deben tener en cuenta como lo son el compromiso y los ambientes de trabajo positivos (Reyes, 2019). Autores como (Greenberg, 2006), quien trabajó en el ámbito de la psicología organizacional y discute aspectos relacionados con el bienestar y la felicidad organizacional. Su enfoque se centró en poder encontrar una manera para que temas como la cultura organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales influyeran en las empresas mediante el bienestar de los trabajadores. Según sus investigaciones, Greenberg hablaba de un entorno laboral positivo y de apoyo, esto, para lograr contribuir al bienestar general de los empleados, el cual tiene un efecto positivo hoy en día, con respecto a la productividad y el compromiso organizacional (Al-shami, 2023). Martin Seligman, quien es conocido también por ser uno de los pioneros de la psicología positiva y modelo PERMA, enfocado en aspectos como el bienestar, la gratitud, las habilidades y las fortalezas del ser humano. Dentro del marco organizacional, en su teoría sobre el "florecimiento", tuvo un gran impacto en el concepto de felicidad organizacional, ya que Seligman propone incentivar a las empresas al tener un entorno positivo, promover las fortalezas de los trabajadores y que ellos puedan tener un sentido en sus capacidades y un propósito de trabajo, que logre alcanzar retos importantes a nivel de bienestar organizacional (Nequiz, 2022). Interviene también el concepto de Daniel Goleman, quien es conocido por su trabajo en la inteligencia emocional y así mismo su aporte con ideas importantes sobre la gestión de las emociones dentro de las organizaciones, lo cual impacta en la felicidad de los trabajadores. Las habilidades de los líderes y el reconocimiento en el entorno de trabajo, esto para buscar mejorar los ambientes de trabajo (Al-shami, 2023).

El impacto que se ha tenido en la productividad son fruto de la investigación que realizó Gallup, donde afirma que los empleados comprometidos con su trabajo equivalen al 21% y son más productivos en el año 2021 (Gonzalez, 2018). La misma investigación indica también que en las empresas grandes tienen una rentabilidad del 22% a nivel de compromiso de los trabajadores. Un entorno laboral que genera felicidad puede formar

creatividad. Un estudio de la Universidad de Warwick demuestra que los trabajadores felices son el 31% más creativos. Según lo indica en su artículo (Moccia, 2016), El análisis de la OMS (Organización Mundial de la Salud), estiman que para el 2020, factores como la depresión es la causa de inactividad laboral, lo cual también señalan que hoy en día el 22% de la fuerza laboral en Europa, cerca de 40 millones de trabajadores, son víctimas del estrés debido al trabajo. (Cancino, 2022) analizó que alrededor de 5.000 personas eran más felices con respecto a sus funciones en las empresas, así se muestra que cuando una persona es feliz, el efecto de conexión en red puede medirse hasta el tercer grado. Estas investigaciones hacen referencia a el comportamiento organizacional positivo que aporta en gran medida un 4% y un 15% en el rendimiento laboral. Este autor ha calculado el impacto a nivel financiero de los resultados de cómo se utilizar la psicología positiva en las empresas (Gonzalez, 2018).

1.3 Planteamiento del problema.

Dentro del marco laboral en la actualidad, la felicidad organizacional ha estado involucrada en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones (Velasquez, 2021). De acuerdo con esto, muchas empresas enfrentan un desafío importante en la creación de los ambientes positivos de acuerdo con el buen funcionamiento del bienestar emocional y la satisfacción de los trabajadores, la creciente evidencia se vincula la felicidad con la productividad, sin embargo, se puede incluir la innovación y la gestión del talento humano (Castro, 2024). estrategias que se proponen son insuficientes e ineficaces, así como la cultura organizacional, que desprende la dificultad en la comunicación abierta y el reconocimiento laboral por los esfuerzos alcanzados. La ausencia de los programas de bienestar que puedan abordar las necesidades de los trabajadores hace que las necesidades psicológicas aumenten, la contribución de poder tener un ambiente de trabajo seguro, se tiene más un ambiente toxico e indiferente.

La falta de empatía en algunas unidades de negocio, por momentos crean un vacío en la confianza y el compromiso, afectando la moral del equipo de trabajo (Moccia, 2016). La presión y el estrés de los ambientes laborales aumenta, ya que la desmotivación

hace que los empleados no cumplan con su trabajo. Debido a esto, se debe plantear un factor investigativo más fuerte en las organizaciones, ya que la práctica efectiva puede promover la felicidad en el trabajo (Mejia, 2015). Hay barreras que se ponen así mismas, no hay oportunidades de cambio que sean esenciales para crear estrategias que puedan beneficiar a los trabajadores y que se mejore el desempeño laboral. La cultura de la felicidad es central, si vamos un poco a la estrategia organizacional de cada empresa, ya que se crean programas de bienestar para lograr que los ambientes de trabajo sean mejores (Emmons, 2010).

1.4 Pregunta de investigación.

¿Qué factores son importantes en la felicidad organizacional y como influyen en el desempeño de los trabajadores?

1.5 Objetivo general.

Realizar una revisión de literatura sobre la felicidad organizacional que promueva los ambientes de trabajo positivos.

1.6 Objetivos específicos.

- Identificar posturas teóricas que promuevan el ambiente positivo y colaborativo.
- Recopilar información de literatura sobre la felicidad organizacional.
- Comparar conceptos frente a la consolidación de los ambientes de trabajo que promuevan la felicidad organizacional.

1.7 Justificación.

Este trabajo de grado tiene el fiel objetivo de realizar una revisión de literatura en contextos de trabajo en donde los ambientes positivos tengan importancia y así mismo el lograr identificar información sobre la felicidad organizacional, analizando sus implicaciones en la retención de talento, la reducción del ausentismo y el incremento de la creatividad e innovación (Fajardo, 2020). Al abordar este tema, se busca contribuir al desarrollo de prácticas que fomenten una cultura organizacional positiva, lo que a su vez puede llevar a una mejora en el clima laboral y en la imagen de la empresa (Salcedo, 2021). Dentro del trabajo que realizaron en la universidad cooperativa de Colombia (Feitor, 2023) expone en su argumento que el mundo laboral en Colombia hoy en día tiene un reto importante y es que las altas gerencias deben implementar la inclusión de las diferentes generaciones que han estado en el desarrollo de los avances en cuanto a plan de beneficios y bienestar laboral en las empresas. Hacia el año 2018, de acuerdo con el periódico el Portafolio, se constituyeron 328.237 empresas de las cuales 69.283 son sociedades y 258.954 son personas naturales independientes, lo cual representa un aumento del 0,8% de las empresas en el país. Cabe resaltar que el trabajo en la cámara de comercio de Bogotá creció, ya que se fortaleció la formación del círculo laboral y el entorno positivo saludable y representativo.

Además, la revisión de literatura en este trabajo de grado se justifica en la necesidad de establecer un vínculo claro entre la felicidad de los empleados y el éxito organizacional (Colombia, 2006). Recopilar información sobre estos aspectos permitirá a las empresas proponer estrategias efectivas que logren consolidar los ambientes de trabajo, guiados hacia la felicidad organizacional y que no solo beneficien a sus trabajadores, sino que también fortalezcan su posición en el mercado (Ramírez, 2019). La felicidad organizacional se ha convertido en un tema de creciente interés en el ámbito empresarial, ya que influye directamente en el rendimiento y la satisfacción de los empleados (Hills, 2002). En un mundo laboral cada vez más competitivo, las organizaciones buscan no solo maximizar su productividad, sino también crear entornos

de trabajo que promuevan el bienestar emocional de sus colaboradores. Este trabajo de grado justifica su relevancia al abordar varios aspectos críticos:

Tabla 2. Conceptos alternos a la felicidad organizacional.

Rendimiento	Retención	Clima Organizacional	Responsabilidad Social
<p>Durante la investigación se busca la relación del ambiente del trabajo positivo y la satisfacción en el trabajo. Directamente, su influencia puede hacer que el desempeño individual y grupal aumente.</p> <p>Varias investigaciones y estudios que se ha realizado comprueban que felicidad laboral está implicada con el aumento de la productividad de las personas y la manera en cómo desarrollan su trabajo (Ramirez, 2019).</p>	<p>Se hace difícil poder atraer el talento en el mercado. En la actualidad, se refleja la necesidad de poder crear estrategias que incentiven el tema de la felicidad como un factor importante. Esto puede ayudar a las empresas a tener menos rotación, los costos de contratación y procesos de capacitación (Reyes, 2019).</p>	<p>Se realiza un análisis de lo que es el clima organizacional y como interviene en la felicidad de los trabajadores, identificando oportunidades de mejora en los procesos de las organizaciones. Con base en esto, se podrá implementar una práctica que logre incentivar el medio ambiente solidario y se tome como un apoyo.</p>	<p>En la actualidad, la importancia de tener un departamento de bienestar es fundamental, por lo tanto, este trabajo abordará en la contribución de la felicidad organizacional mediante la responsabilidad social, haciendo énfasis en mejorar las relaciones con las comunidades (Reyes, 2019).</p>

Elaboración propia.

Capítulo 2.

2.1 Marco conceptual.

El concepto de felicidad ha tenido un gran aporte en el ser humano, incluso desde antes de la creación de las estrategias laborales (Suarez, 2021). Según en su artículo (Gonzalez, 2018), indica que la realidad es que algunos filósofos y religiosos catalogan a la felicidad como una emoción natural. Este término también referencia a la psicología positiva, dirigida hacia un estudio científico de la misma felicidad, sus antecedentes y consecuencias causan que varias personas opinen sobre ser feliz. Para platón, el concepto de la felicidad se relaciona con que el ser humano puede contemplar las esencias de todas las cosas, más de Dios. Esto se refiere al intelecto, más allá de la ilusión que ofrecen los sentidos que tiene el ser humano (Singh, 2017). Aristóteles por su parte, cree que el factor más importante del hombre es la felicidad, es la razón de ser de todo, ya que la felicidad viene de poder vivir la vida de acuerdo con la razón, el hacer las cosas bien y buscar un bien común, haciendo funciones para poder tener un espacio y encontrarse así mismo, esto con el fin de sentirse completo y ser autosuficiente (Posada, 2016). Otro filósofo que también aportó en el concepto de felicidad fue Sócrates, que para él la felicidad se concreta con la práctica de encontrar la virtud. Ser feliz es tener un esfuerzo humano en la vida. También afirma que la felicidad no se trata de conseguir placeres sensibles y

efímeros, si no que siempre se debe actuar con la verdad y que así se logra crear la virtud (Rosazza, 2006).

Según (Emmons, 2010), la psicología positiva es una aproximación a la psicología que enfatiza el optimismo y la funcionalidad humana positiva, es un lugar para centrarse en la psicopatología y disfunción, cuya meta no es solucionar los déficits, sino impulsar las fuerzas para comprender y tener una facilidad de obtener la felicidad y el bienestar organizacional. En cuanto a la felicidad, no se trata solamente de bienestar, se trata de crear una construcción en todos los aspectos de la vida, también se debe basar en los valores; es por esto, que, para lograr la felicidad, no se puede dejar a un lado factores como la libertad, la responsabilidad, entre otros, ya que el ser humano debe tener un equilibrio que supere las adversidades y los obstáculos.(Hills, 2002). Diferentes áreas como la antropología, sociología y la misma Psicología, han dicho que la felicidad es el área de conocimiento más apropiada para la motivación. Incluso, un mayor estudio ha centrado la idea como un factor fundamental en la humanidad, es esencial para la existencia. En ese sentido, la felicidad es un estado de prosperidad permanente. Según en su trabajo (Rico, 2017), indica que se debe promover el bienestar de los colaboradores en la empresa al equilibrar los aspectos que influyen en sus metas personales, logrando así, su satisfacción laboral y la generación de valor para la organización. Tomando la postura de (Marenco, Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal, 2018), el término de felicidad productiva aumenta, ya que las investigaciones que se han realizado en Madrid sintetizan sobre el capital emocional como un impulso hacia el desarrollo personal y organizativo, es así cómo incide en la productividad, cuya clave está en juntar la gestión de las operaciones con la eficiencia operativa. El poder elaborar ambientes de trabajo donde haya felicidad es un reto, ya que hay hallazgos científicos en Londres donde demuestran que la felicidad de los trabajadores de empresas de gran reconocimiento, tienen un efecto directo con la productividad, pues ayuda a aumentar un 12% en su felicidad y contribuye a mejorar los resultados de las empresas (Marenco, 2018).

Para (Greenberg, 2006), ser feliz en el trabajo es relacionado con la gratificación y se puede ver como un factor en la felicidad de la vida. Tanto así, que una variable importante es la reacción afectiva que se da por criterios propios sobre cómo llevar esa vida de felicidad. Por tal motivo, para alcanzar el nivel de satisfacción es necesario ser feliz en el trabajo, ya que un fenómeno que atañe a la persona es hacer ver su felicidad el contexto laboral y de la vida cotidiana, pues viene dado por factores como la ética, la innovación, trabajo en equipo, toma de decisiones, agradecimiento y confianza. (Colombia, 2006). Otro concepto para abordar es el clima organizacional, el cual es definido por la sociedad como un componente importante en la organización en la actualidad y los sentimientos también forman parte del ser humano. La evidencia de un funcionamiento interno, el ambiente positivo en las empresas y en la confianza que tienen las personas varían con la ideología de la organización. Según lo indica (Salcedo, 2021), la característica de este concepto es que tiene cierta permanencia, aunque puede tener cambios por situaciones circunstanciales, esto se refiere a que, aunque el clima de una organización tenga cierta estabilidad, puede pasar por ciertos cambios consecuentes con decisiones o situaciones que afecten en gran manera el futuro de una organización por un tiempo considerable. Tiene fuerte impacto sobre la conducta de los trabajadores, al tener un buen clima laboral se facilita la coordinación y dirección de la compañía, mientras que si, por el contrario, el clima laboral es malo, esta apreciación tiene relación también con la definición de (Posada, 2016), quien expone que la felicidad también se compone de un factor cognitivo, ya que define que una persona facilita su capacidad de ser feliz en diferentes ámbitos de su vida.

Esta condición es relacionada con las creencias. Por ser este un término universal, se debe tener en cuenta que las emociones juegan un papel importante, así como también la percepción de que tan felices están personas con lo que hacen, pero sucede todo lo contrario y afecta no sólo a las empresas sino también a los trabajadores sino también a la compañía (Rosazza, 2006). La psicología positiva tiene como referencia señalar que hace parte de una investigación con antecedentes, incluso los antiguos filósofos hacían de este término algo más científico (Singh, 2017). El bienestar humano no tiene nada que ver con

moda, en cierto modo, un análisis de esto es poder profundizar la psicología con el contexto laboral, el cómo los trabajadores pueden ser felices en sus lugares, no solo por la motivación que les da trabajar sino porque cumplen sus expectativas. Si bien lo afirma (Hutagalung, 2022), para poder comprender mejor la relación del trabajo con la felicidad es necesario vernos en un mundo donde la psicología positiva es influyente y que proporciona grandes conocimientos. Es importante recalcar que hay una finalidad en este estudio y es que los investigadores han puesto en primer lugar saber cómo definir la felicidad organizacional, pero estuvieron indagando en como la psicología positiva interviene, así como las emociones, ya que pueden transformar al ser humano, con sus acciones y palabras. (Junco, 2019), en su artículo expone que, viendo desde un punto de vista más hedonista, la felicidad es relacionada con vivir una vida de valores superficiales, avaricia y explotación. La perspectiva de felicidad se centra en el contenido de tener una propia vida y los procesos que implican tenerla, "vivir bien" en lugar de "sentirse bien".

A nivel organizacional, (Sanchez, 2019), afirma que como un factor importante a las emociones individuales positivas, que pueden contribuir a transformar estrategias en las organizaciones y en la sociedad, ya que las emociones tienen una connotación interpersonal. Lo que se quiere hacer con la psicología positiva es no dejar de un lado el concepto de psicología, ya que debe existir un equilibrio, entre lo que está bien y lo que hay por solucionar. En ese orden, selligman ha propuesto unos elementos que pueden experimentar plenitud en la vida, las emociones positivas, vivir momentos felices en la vida lo más que se pueda. (Fajardo, 2020).

Cuando se habla de felicidad laboral, parece ser indispensable ser feliz, tener buena salud, amor, hasta tener también condición económica. Puede que sea necesario, pero realmente la definición de felicidad va más allá, es subjetivo a la consideración de las empresas el utilizar un factor motivante, un equilibrio entre trabajo y felicidad. En su investigación, (Velasquez, 2021), apunta que en la actualidad las relaciones entre jefes y empleados, juega un papel muy importante es este tema, como lo es la felicidad laboral. Entendiendo que en el medio laboral que vivimos actualmente los jefes deben conocer y

manejar el término de inteligencia emocional. Con base en el concepto organizacional de felicidad, se habla de la capacidad de poder dar y facilitar a los trabajadores las condiciones apropiadas de trabajo para que sus procesos no se vean afectados, ya que esto permite que sus habilidades se puedan desarrollar correctamente, sus fortalezas a nivel grupal e individual pueden orientar el desempeño hacia cumplir las metas sostenibles (Castro, 2024). Dentro de los procesos del área de talento humano se encuentra el poder comprender las responsabilidades de los trabajadores, el velar y asegurar una calidad de vida más allá de verlos como trabajadores. La necesidad de poder aumentar su potencial y generar un ambiente positivo desde su puesto de trabajo, desde su rol dentro de la empresa. Según como lo indica (Feitor, 2023), la felicidad se llega a trabajar o retomar desde la psicología positiva, misma que se preocupa por comprender y conocer los aspectos que pueden ser englobados como positivos dentro de las organizaciones o empresas.

Viendo desde otra perspectiva, de acuerdo con la publicación de la revista La República, determinaron que 1 de cada 4 Millennials en Colombia no estudia ni trabaja, lo cual puede resaltarse las cifras significativas como que el 39% de los jóvenes solo se dedican a estudiar y un 21% por el contrario solo se dedica a trabajar. El 24% estudia y trabaja y se puede concluir que el 16% de estos jóvenes no realiza ninguna de las dos actividades anteriormente ya mencionadas (Gonzalez, 2018).

2.2 Marco teórico.

El concepto de felicidad organizacional abarca un ciento de teorías relacionadas con el valor agregado de aspectos organizacionales, entre ellos la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación y la calidad de vida de las personas (Marenco, Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal, 2018). En el marco de las relaciones interpersonales, han existido estudios de psicología organizacional donde ven este término como un sistema para mejorar un ambiente positivo contribuyendo al bienestar emocional, llegando al éxito global en las organizaciones. Dentro de su desarrollo investigativo, (Rico, 2017), considera que como apertura del artículo de (Spinoza, 2017):

“La felicidad no es un premio que se otorga a la virtud, sino que es la virtud misma”. Este artículo coincide con esta propuesta y ha desarrollado la idea de que la gestión inteligente de nuestras emociones y la felicidad van unidas en muchos asuntos de la vida cotidiana y sus relaciones e interacciones parecen el mismo camino, a veces de ida y otras de vuelta.

Dentro de la investigación cabe destacar el libro, llamado Aportes investigativos de los semilleros del Nodo de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo POT, que, en su capítulo 13 habla de la neurodiversidad y felicidad organizacional. En este capítulo, han hecho aportes los estudiantes de la universidad Politécnico Grancolombiano, quienes hacen parte del semillero de investigación Felicidad Organizacional y Relaciones Humanas. Según el argumento de (Daza, Et al 2024), entre las medidas de lo que es la felicidad en el contexto de trabajo, se puede evidenciar un amplio marco de conceptos en donde el que más se relaciona es el de satisfacción laboral, así como también términos como compromiso individual, compromiso organizativo, implicación laboral, motivación intrínseca, empuje y valor, afecto en el trabajo o resiliencia. Así mismo, también se menciona a Aristóteles, quien define la felicidad como un constructo epistemológico que todo el mundo busca, como se mencionó anteriormente, un bienestar subjetivo en donde la salud física y mental es lo más importante.

Algunas teorías están relacionadas con la felicidad organizacional. Se debe hablar inicialmente de la teoría de la Autodeterminación, en la investigación de (Spinoza, 2017), se habla de tener un enfoque importante dentro de la motivación. Sus características y subteorías juegan un papel importante dentro del marco psicológico y mental. El comportamiento en una persona auto determinante es decisivo hacia sus actividades humanas, los nexos que tiene con la motivación es revisar como el ser humano percibe los momentos más importantes de su vida. Dentro de su investigación teórica (Stover, 2017) , sostiene que la teoría, en su conceptualización sobre la motivación, Deci y Ryan en el año 1985, implementaron la teoría de la Autodeterminación bajo explícitos factores e influencias de conceptos conductistas y humanistas (Hutagalung, 2022). Se dice que una de las teorías psicológicas seria la motivación, ya que solamente se explora la energía, generada en las necesidades. Se habla también de teorías en la historia y al

mismo contemporáneas, que se entienden por motivación como una variable unitaria, ya que según la hipótesis de TAD, se dice que, el valor de la motivación es importante según su tipo o cualidad. (Deci & Ryan, 1985).

Las características de la felicidad tienen que ver con el ámbito ambiental, que se asocia con la felicidad o infelicidad de diferente grado, tanto así, que, en función de evolucionar con este concepto, se tiene en cuenta también las preocupaciones del ser humano a corto y largo plazo (Warr, 2013). Por ejemplo, un aspecto importante en este sentido son los valores y los rasgos de personalidad, que pueden que cambien o se mantengan. Sin embargo, el poder investigar los procesos cognitivos y afectivos es un método que funciona como soporte al concepto de felicidad. Existen diferentes investigaciones en el marco del contexto organizacional, que se han explorado de distintas formas hacia el hedonismo. (Fisher, 2010), estudió que los cambios en el tiempo en cuanto al bienestar de los trabajadores que cambian constantemente de trabajo. Se dio cuenta que la satisfacción laboral aumentaba cuando lograban tener otro trabajo. Un descenso importante se ve en años posteriores, ya que las personas, por momentos no se adaptaban a sus nuevos roles en las empresas. En cuanto a las labores donde estudian factores de la felicidad organizacional, puede decirse que viene explicado por características que se presentan en el trabajo, como, por ejemplo, el salario, la promoción de cargo, el horario de trabajo, el nivel de seguridad o su monotonía (Junco, 2019). En cuanto al entorno de trabajo, se puede relacionar a el salario promedio, en comparación con otros, la dimensión de la empresa y su potencial. Las habilidades que tenga la persona, datos demográficos, edad, sexo, nivel educativo, situación sentimental, estado civil (Seligman, 2010).

2.2.1 El modelo PERMA.

En su investigación, (Seligman, 2010), conocido como la teoría del bienestar está basada en describir lo que las personas eligen con libertad para poder incrementar el bienestar (Stover, 2017). El modelo recoge análisis de datos e indicadores sobre cuales actividades bienestar son viables para los trabajadores. El lograr sentirse bien es un reto, es por esto por lo que la psicología positiva participa activamente en mantener esta posición considerada también como saludable, la sensación de estar bien la mayoría del tiempo en cada actividad que se realice. Como lo indica (Warr, 2013), PERMA se compone de 5 factores importantes sobre los que se habla en dicha teoría. Por esto, la funcionalidad y como se mejora cada uno de ellos. Ayudan a incrementar aquellos niveles que son de satisfacción y motivación.

2.2.2 Felicidad organizacional y felicidad en el trabajo.

Lo expone así (Fisher, 2010), que se compone de dos distintos factores y para poder diferenciarlos hay que relacionar primero que es la felicidad organizacional, el cual es aquello que produce en el trabajo un bienestar positivo en el ambiente, más que todo en los trabajadores. Este concepto logra tener ventajas competitivas que es difícil de imitar. Felicidad en el trabajo corresponde a un término más individual en el que las acciones son muy importantes para poder lograr un ambiente positivo. Mejorar el protocolo de sus funciones, sin dejar de un lado la percepción de lo que es felicidad en



Figura1. Fuente: Conceptos en el modelo PERMA. (Plata, 2022).

general. Ahora bien, se habla de felicidad organizacional y es una decisión de cada empresa, de poder crear un ambiente positivo pero otro concepto es felicidad en el trabajo, que se da como decisión propia de disfrutar el entorno de trabajo (Sierra, 2020). La diferencia radica en que la felicidad en el trabajo es un factor principal para dar cuenta del bienestar y de la salud mental, así mismo, la satisfacción que genera trabajar en un lugar positivo.

2.2.3 Psicología Positiva.

En su investigación (Seligman, 2010), da cuenta que la Psicología positiva es como un concepto científico, que quiere decir que es hacer feliz al ser humano. Interviene en demostrar que la realidad puede llegar a ser diferente de como lo ven las personas con una visión negativa (Padilla, 2020). Es una rama de la psicología que se preocupa por la felicidad. Martin Seligman, el expresidente de APA, lidera actualmente una revolución en la psicología, que por el momento se había centrado específicamente en los traumas, trastornos y patologías de la mente. Debido a esta psicología negativa (Sierra, 2020), ha creado el movimiento de psicología positiva, que se encarga de las emociones felices y de desarrollar las virtudes y buscar la felicidad. (García, 2020). Como se podría aplicar la psicología positiva en el trabajo. Hay diferentes herramientas que pueden lograr que en las organizaciones obtengan un resultado exitoso con este tema. Hay que decir que en toda organización debe existir una cultura organizacional, que es motor para que las organizaciones puedan enseñar cómo funciona la empresa, hacia donde quiere llegar y de qué manera (Pérez, 2019). Es importante saber que también depende de la labor que se realice en la empresa, el objetivo es diferente. Tener cultura en la empresa es acoplarse a los valores corporativos y es allí donde podemos darles autonomía para que trabajen en base a sus fortalezas. La felicidad debe ser parte de la cultura de la empresa.

Se debe tener en cuenta el concepto de gratitud, que también es relacionado con felicidad, sobre todo en el ambiente laboral. Según como lo indica (Ruiz, 2019), hay que implementarla y practicarla. Iniciando por los altos mandos. La idea es demostrar gratitud hacia los empleados, uno de vez en cuando y poco a poco se va contagiando al

resto de empleados, el entorno positivo se va creando de manera autónoma. Se incluyen mensajes de agradecimiento en los correos o comunicaciones internas, destacando una función positiva. El ejercicio puede aportar un sentimiento de bienestar propio y al mismo tiempo se refuerza la relación con esa persona. Tener un pensamiento positivo es fundamental, en el sentido de entender cómo podemos sentirnos en nuestro ambiente de trabajo (Pérez, 2019). Si bien la psicología positiva ha sido una corriente formal que se popularizó gracias a Seligman en 1990, tuvo una gran respuesta frente a marcar tendencia en la psicología clínica, tratándose de un centro de aspectos negativos dentro de la experiencia humana. El libro "La auténtica felicidad" en 2002 escrito por Seligman, pudo argumentar que la psicología debía esperar las fortalezas y concretar algunos aspectos que permitan que las personas sean más felices en cada entorno de sus vidas.

2.2.4 Liderazgo Organizacional.

Este concepto es un factor muy importante, ya que abarca gran un término que generalmente se ha olvidado, ser líder. Según como lo presenta (Padilla, 2020), Un líder que se preocupa es aquel que puede establecer relaciones que son de confianza; muestra un mejor interés por sus empleados y sus vidas personales, que los ve como personas que son legítimas y valiosas; entiende que la única diferencia es que él tiene un cargo de autoridad, según sus funciones. De acuerdo con esto, un líder efectivo es aquel que defiende las fortalezas y habilidades personales, las decisiones en conjunto son fundamentales. Hace referencia a la sustentabilidad de lograr buenos resultados con el método Firmeza + Cercanía (García, 2020).

La comunicación interna se basa en las herramientas que disponen los trabajadores, también dispuestas por su líder, que es el rol para observar. Además de esto, es quien brinda un feedback de forma presencial o escrita, según como lo indica (Castellano, 2019), esto para lograr que se aumente el conocimiento de las personas y se pueda trabajar en las oportunidades de mejora. Existen los feedback positivos y negativos, los cuales generan emociones diferentes en las personas depende de cómo se perciban. La comunicación positiva se da cuando todos deciden participar, ya que la felicidad depende como los trabajadores gestionen sus emociones ante situaciones que se

presentan. En una empresa, la gerencia, el jefe y el mismo trabajador debe facilitar el proceso para generar un crecimiento personal y profesional (Freites, 2019).

2.2.5 Sentir el Propósito.

Hay una particularidad y es la satisfacción y la moral de los trabajadores, por esto, al propósito es un término que valora la razón de ser de las empresas (Perdomo, 2020). Se puede afirmar que también toma fuerza el término de la motivación, no existe un trabajo ideal, existen trabajos con un propósito, crecimiento, resultado, calidad, responsabilidad, tantos factores que desencadenan el propósito, que, si bien es cierto, se puede identificar el propósito de una empresa desde su razón social hasta su actividad económica. Así lo afirma (Trejo, 2019), el primer paso para que los empleados conozcan para qué están trabajando y sepan cuál es su propósito, es entender e identificar las razones de sus actividades de trabajo específicas, que pueden ser internas o externas.

El propósito tiene un fin, es analizar el porqué de las cosas, para que o como. Los empleados deben encontrar las razones por las cuales están trabajando, su experiencia vale un montón, es por esto por lo que la transferencia del conocimiento es necesaria, eso es un propósito, hacer que las nuevas generaciones puedan aprender lo que los demás han aprendido con el pasar del tiempo, esto para lograr que su proyección de vida crezca y se pueda generar el proceso de sucesión exitosamente (Castellano, 2019). El trabajo en equipo también forma parte del propósito, ya que se puede decir que si se forma un equipo de trabajo óptimo, puede realizarse un buen clima laboral de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa, así como lo indica (Trejo, 2019), potencia la motivación de los empleados y, por ende, la retención del talento, uno de los mayores retos hoy en día en las organizaciones. Según como se expone en investigaciones recientes, la felicidad estaría asociada con mejorar la calidad de vida no solo a nivel individual, también a nivel social. Esto hace que se mejoren las tasas de aprendizaje, que haya más confianza y mejores relaciones interpersonales, a nivel de país, una mayor protección del medio ambiente y mayor cohesión (Freites, 2019).

2.3 Marco Empírico.

2.3.1 Investigaciones Empíricas Relevantes.

Existen gran cantidad de investigaciones empíricas que demuestran la gran relación que tienen la felicidad organizacional y el desempeño laboral (Faría, 2019). Un estudio realizado por Warr, se determinó que los trabajadores son más productivos cuando son felices, por lo tanto, están comprometidos con la empresa y eso hace que haya menos cifras de ausentismo en las empresas (Garcés, 2018). Además de esto, los estudios de Gallup revelan que las empresas que tienen trabajadores felices están entre un 21% dentro de la rentabilidad y un 17% más de productividad laboral. El análisis que realiza también (Pincheira, 2018), hace que la muestra de más de 7.000 organizaciones se eleve por el incremento de empleos que hay, así mismo, crear actividades de bienestar, que se relaciona con la felicidad y la satisfacción. Este estudio subraya la importancia de la felicidad organizacional, tomando como un fin propio y también conjunto del éxito, llevando también a los resultados empresariales (Caro, 2018).

En las empresas se ha venido cambiando la forma de percibir a los trabajadores y desde las gerencias del talento humano se realizan nuevas estrategias donde se permita valorar la calidad de vida de todos, desde el concepto de felicidad, se identifica que la noción de tener hoy día nuevas generaciones en el sector productivo y económico. Esta nueva generación se debe acoger a los planes de bienestar que existen hoy en día, por ejemplo, en una encuesta realizada por la consultoría internacional, se identificó que en recursos humanos de la empresa Manpower para el año 2019, el 35% las personas apoyaban la fuerza laboral mediante estrategias de mejorar ambientes de trabajo (Faría, 2019). De una manera más generalizada, la felicidad puede ser vista como un rasgo o como un estado, esto quiere decir que la percepción que se tiene frente a este tema es que se toma como un estado general que se alcanza a través de estados temporales o situaciones que se denominan alegría, tomados también como un sentimiento general.

Desde el área de talento humano, el poder comprender las responsabilidades de los trabajadores es un reto que se ha podido trazar, ya que se tiene en cuenta la calidad de

vida de las personas y de poder también potencializar los rasgos positivos desde el lugar de trabajo (Cardenas, 2019).

2.3.2 Desafíos en la Implementación de Estrategias de Felicidad Organizacional.

Los beneficios que trae la felicidad son infinitos, así mismo, el cómo se implementa mediante estrategias que van orientadas a enfrentar los desafíos diarios (Caro, 2018). Hay un término importante y es la resistencia cultural, que también asocia el concepto de felicidad o bienestar y son vistos como un factor secundario frente a la productividad inmediata. Sin embargo, muchas empresas no pueden contar con los suficientes recursos o estructura para llevar a cabo procesos y programas que integren el bienestar con la felicidad de manera efectiva. Según como lo indica (Pincheira, 2018), el modelo de felicidad organizacional de Helliwell, Layard y Sachs (2017), es un modelo en el cual pesa la felicidad global, ya que sugieren que en las organizaciones se realice un programa de ambiente positivo y que se pueda valorar las actividades de bienestar hacia los trabajadores, esto se hace para generar mejores resultados en términos de rendimiento laboral y retención del talento junto con la aplicación del clima laboral efectivo. En su artículo (Rojas, 2017), afirma que la importancia de las buenas relaciones, los vínculos estrechos y cordiales, así como la calidez y “buen recibimiento” que una persona pueda obtener en el ambiente en que desarrolla gran parte del tiempo de su vida. Factores que afectan a la Felicidad Organizacional. Existen factores empíricos que se pueden identificar como claves en la felicidad organizacional.

2.3.3 Liderazgo y Gestión.

La calidad que tiene un líder en sus habilidades debe ser evaluable, así como también determinantes al momento de generar un impacto de felicidad. El liderazgo transformacional se caracteriza por dar un apoyo, motivar y contribuir a aumentar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia y es así como los estilos de liderazgo son manejables y por eso también a veces se generan ambientes de trabajo negativos, reduciendo la felicidad y el compromiso de los trabajadores en las empresas (Garcés,

2018). Explica también (Cardenas, 2019), que las medidas de la felicidad en el trabajo se tienen en cuenta porque hay términos que respaldan la investigación, dentro de los cuales se encuentran satisfacción laboral, compromiso individual, compromiso organizacional, implicación laboral, motivación intrínseca, empuje, valor agregado, afecto al trabajo, resiliencia.

2.3.4 Cultura Organizacional.

Se promueve que hoy en día las empresas tengan una cultura donde la comunicación sea más abierta y las opiniones de los demás se vean como importantes. El respeto y la inclusión tienen un impacto como valores corporativos, según (Borda, 2019), una cultura que valora el bienestar de los colaboradores crea un entorno de trabajo positivo, que favorece tanto el desempeño individual como colectivo. Si nos basamos en el modelo organizacional de valores de competencias de Cameron y Quinn, desarrollan el Organizational Culture Assesment Instrument, que se conoce también por su sigla OCAI. Implementaron también un cuestionario evaluativo sobre cultura organizacional que tiene como objetivo facilitar el cambio organizacional identificando un factor predominante y cultura que se desea de acuerdo con la percepción de las personas, de esta forma se logra evidenciar la eficiencia empresarial (Valencia, 2019).

Dentro de este concepto teórico, la disciplina de la comunicación organizacional ha sufrido importantes impactos en los últimos años. Estos cambios pueden influir en nuevas formas de concebir la naturaleza de la comunicación tanto en los trabajadores como en las empresas, estos impactos hacen que sustancialmente los enfoques cambien con el pasar del tiempo, ya que una de las fuentes más importantes es el valor de las funciones de los trabajadores, donde se construyen los recursos intangibles, para esto, es importante saber que lo intangible radica en la capacidad de generar valor a las organizaciones (Avila, 2016).

2.3.5 Autonomía y Flexibilidad Laboral.

Los estudios de Deci y Ryan esclarecen que en la teoría de la autodeterminación se habla del control y la capacidad que tienen los trabajadores para tomar decisiones de manera autónoma. También es importante revisar la postura de (Tamayo, 2017), quien expone que los trabajadores se sienten más felices y motivados con respecto a la flexibilidad laboral, haciendo mención especial a la importancia en el contexto actual, donde el teletrabajo y horarios flexibles se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral (Valbuena, 2020). Así mismo, se habla del reconocimiento y el esfuerzo que realizan los trabajadores, ya que es un factor importante en la felicidad organizacional. Los programas que se realizan como los incentivos y recompensas hacen que se tenga un efecto positivo y un impacto en la motivación y el bienestar de los empleados. Un concepto muy importante es el del bienestar psicológico y físico, que, si bien es cierto, integra la felicidad en el trabajo con la satisfacción personal. Es por esto por lo que también existen programas de salud laboral que incentivan la salud mental y el bienestar psicológico. Según (Borda, 2019), el mindfulness ha reconocido la reducción del estrés y la mejora continua de la salud mental en las organizaciones. Varios de estos componentes hacen que el bienestar general mejore en el entorno laboral.

Hablando un poco más de cultura organizacional, la autora Martha Alles, nos dice en su investigación que la orientación hacia los resultados se ve reflejado en la capacidad para actuar rápidamente y con sentido de urgencia. También dice que cuando hay que tomar decisiones importantes y necesarias, primero se debe responder a las necesidades del cliente y mejorar la organización (Valencia, 2019). Agrega además que implementar la cultura organizacional es sinónimo de éxito, de lograr que los procesos se lleven a cabo, de lograr que los resultados esperados se obtengan. La orientación hacia el cliente implica el poder dar un apoyo y compromiso hacia el cliente interno, así mismo, conocer su problema para luego resolverlos (Rodríguez, 2017).

El estudio de Cameron y Quinn han encontrado que, en las empresas desde su contexto de cultura, se valora el apoyo y la colaboración junto con el nivel de satisfacción laboral. El clima organizacional interviene como un factor en el que los entornos de

trabajo cambian constantemente, así como las estrategias para que se mantenga la felicidad en las empresas. Es así como lo expone (Avila, 2016), o, la felicidad se considera como uno de los puntos clave, puesto que, a mayor sensación de satisfacción con el modo de vida, mejor será la respuesta y postura que presente un trabajador ante su labor y las diversas situaciones que se podrían presentar en un diario vivir.

En un concepto más investigativo, es bastante fácil lo que una empresa debe hacer para poder implementar la felicidad organizacional. Tener sensibilización, medir y poder establecer ajustes en la gestión, el liderazgo, planes de bienestar, que son la base para generar un cambio (Delgado, 2017). Finalmente, se dice que, para poder brindar un concepto exacto nos debemos basar en términos anteriores, ya que, en sí, la felicidad organizacional es la capacidad que tiene la empresa para poder desarrollar estrategias de bienestar a los trabajadores, haciendo que se exploten sus fortalezas y su desempeño, creando así mismo una ventaja competitiva, así lo plantea (Tamayo, 2017). También se relaciona la posición de (Manrique, 2016), quien habla de que sí se habla del bienestar, es ineludible el evitar mencionar el tema de la motivación, por ejemplo, cabe preguntarse, qué motiva a la gente a realizar alguna labor o cómo siente cada persona que se les motiva por el desarrollo de los procesos exitosos. Es así como en algunas partes del mundo, más que todo en las empresas grandes se puede decir que el 12% de los trabajadores son más productivos y tienen alrededor de un 31% menos ausentismo, por lo que el compromiso de los trabajadores tiene un impacto general en cuestión de producción e ingresos. La flexibilidad laboral se puede tomar como una tendencia que ha marcado a la adaptación de las necesidades cambiantes de los trabajadores y las organizaciones. El poder ofrecer flexibilidad puede ser un beneficio tanto para las organizaciones como para los empleados, ya que aumenta la satisfacción laboral, la productividad y la retención del talento. Es necesario tener en cuenta que implementar políticas que ayuden a mejorar es muy importante, porque estamos sumergidos en afrontar desafíos que requieren de trabajo continuo, las estrategias deben ser concretas, las organizaciones se encuentran hoy en día en eso, en poder crear un ambiente de trabajo positivo y más inclusivo, adaptándose a las exigencias modernas (Valbuena, 2020).

Capítulo 3.

3.1 Metodología.

3.1.1 Selección de Fuentes.

Seleccionar las fuentes bibliográficas se realizan mediante una búsqueda exhaustiva de los artículos como académicos e investigativos (Scopus, ERIC, Dimensions, EBSCO). Libros e informes que funcionaron como herramienta de literatura relevante para abordar el concepto de felicidad organizacional y que también se logre priorizar criterios para realizar la selección de fuentes, para lo cual se tienen en cuenta los siguientes factores:

-Relevancia: Se incluyen fuentes únicamente que se relacionen explícitamente sobre el concepto de felicidad organizacional o temas que se traten específicamente, como bienestar en el trabajo, motivación laboral, cultura organizacional, psicología positiva, etc.

-Calidad: Aquí se realiza una selección de los estudios publicados y artículos académicos reconocidos, libros e investigaciones que se destacaron en el marco del contexto organizacional.

-Fechas de Publicación: Se incluyen en la investigación trabajos y artículos recientes (preferiblemente de los últimos 10 años), para poder garantizar que la revisión pueda demostrar los avances más actualizados en esta temática. Sin embargo, se considera pertinente también nombrar investigaciones importantes que han sentado las bases del concepto de felicidad organizacional.

3.1.2 Proceso de Revisión de Literatura.

Búsqueda de fuentes: Se realiza la búsqueda en diferentes bases de datos de investigación académica como lo son Dimensions, JSTOR, Scopus, ERIC y bases de datos que son especializadas en las ciencias del talento humano y la gestión organizacional. Usando también una ecuación de búsqueda para mejorar la investigación

interna del concepto, (felicidad organizacional OR felicidad en el trabajo) y escala y psicometría. Las palabras clave utilizadas son Felicidad, Felicidad en el trabajo, Satisfacción laboral, Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional. Criterio de Inclusión y Exclusión.

Inclusión: Son estudios que definen e investigan sobre que es felicidad organizacional y su relación con otros factores como el desempeño y la satisfacción laboral.

Exclusión: Las fuentes que no están directamente relacionadas con felicidad dentro del marco organizacional o que no sean temas relevantes para poder analizar las teorías propuestas. Así como el análisis de la información, que, una vez identificadas las fuentes, se procede a realizar a análisis cuantitativo de las mismas, esto implica:

Clasificación de los temas: Se agrupan los estudios en las categorías o temas recurrentes, tales como factores que contribuyan a la felicidad organizacional, la medición y los métodos empleados para poder evaluar los conceptos y las implicaciones para la productividad y el rendimiento, etc. Dentro de la síntesis de los hallazgos se resume y se realiza una comparación de los principales resultados encontrados en la literatura. Se identifican las tendencias más comunes y las áreas que tienen diferencias o debates sobre la investigación existente.

Evaluación crítica: Se evalúa la calidad de las investigaciones revisadas, considerando aspectos en la metodología utilizada, el tamaño de la muestra, la limitación de los estudios en la investigación y las implicaciones de los resultados. Durante la elaboración del trabajo, en la revisión de literatura se evidencia que se logra sintetizar el hallazgo obtenido. El análisis de las definiciones y las teorías que son más frecuentes, en la felicidad organizacional, también un mapeo de los factores organizacionales que influyen en la felicidad de los trabajadores. La evaluación de las prácticas y las políticas organizacionales que fomentan la felicidad. Así mismo, recomendaciones que se tienen en cuenta para poder revisar la investigación, estudios que sostienen por qué se debe

mejorar el bienestar de los trabajadores en las empresas. Se valora también la utilización de las fuentes de búsqueda como instrumento de recolección de datos y dado que este trabajo se basa en la revisión de literatura, no se usará instrumento alguno, como encuesta o entrevista, la principal herramienta será la selección y el análisis crítico de las fuentes bibliográficas disponibles.

3.1.3 Tipo y diseño de investigación.

Enfoque de la investigación.

El método de esta investigación es cuantitativo y se lleva a cabo mediante una revisión de literatura.

El objetivo de identificar patrones, enfoques de metodología y los principales hallazgos en los estudios previos. Vosviewer es una herramienta muy útil en el contexto de la revisión de literatura, ya que con esto se tiene un análisis bibliométrico y poder visualizar datos de manera clara y comprensible.

Para (Clavijero, 2014), la investigación cuantitativa es un factor importante dentro de la revisión de literatura, ya que colabora en obtener ciertas variables que sean relevantes y además medibles, esto, para poder guiar el proceso de investigación y así mismo tener argumentos para poder justificar el planteamiento y por qué se lleva a cabo la revisión sobre este tema. Según (Hernandez, 2014), la revisión de literatura se compone de dos factores que se consideran como importantes, las fuentes de información y las etapas de la revisión de la literatura.

En efecto, una revisión cuantitativa consiste en poder aplicar los procedimientos de investigación familiares, como lo son la conceptualización del problema, la formulación de una hipótesis, la definición y la medición de las variables encontradas, el muestreo y el análisis de datos. Esto, basado en la integración de los estudios que se han investigado sobre el tema tratado (Meca, 2012). Para comenzar a realizar la revisión de literatura en el método cuantitativo, hay que seleccionar y definir el tópico (tema principal) de investigación que se haya suscitado o planteado como el cuerpo dentro del trabajo y se toma como referencia en el marco conceptual. El tópico puede implicar que se busquen descripciones o variables similares. El objetivo como tal

de esta revisión de literatura de manera cuantitativa es poder recuperar todos los estudios de investigación (Rodríguez, 2017). Este método usa la recolección de datos para poder comprobar la hipótesis, con base en mediciones numéricas y el análisis estadístico para poder establecer factores de comportamiento y probar las teorías que se encuentran asociadas con el tema seleccionado (Hernandez, 2014). Con los estudios cuantitativos, se intenta explicar y predecir los fenómenos que se investigan, las regularidades y relaciones que hacen causa de los elementos. Esto significa que el objetivo principal es asociado con la construcción y la demostración de las teorías que aquí se exponen (Manrique, 2016).

3.1.4 Ecuación de Búsqueda.

Se logran descargar los artículos más relacionados con la siguiente ecuación "felicidad organizacional" OR "felicidad en el trabajo" AND escala AND psicometría - ("work happiness" OR "happiness at work") AND psychometrics AND scale. El programa crea un mapa co-ocurrencia donde los términos se vean semejantes con conceptos como satisfacción laboral, felicidad en el trabajo, etc. Aquí se identifican las principales revistas, autores y artículos que han marcado el desarrollo del marco organizacional. Cada autor comparte una opinión distinta del concepto de felicidad organizacional, sin embargo, todos se encuentran entrelazados mediante el análisis teniendo el objetivo de comprender el término de felicidad.

3.1.5 Análisis bibliométrico.

1. Método y fuentes de Datos.

Para poder realizar un análisis bibliométrico, se implementaron bases de datos de rol académico importantes (Google Scholar, Scopus, web the science, JSTOR), realizando una búsqueda de artículos y estudios sobre la felicidad organizacional. Aquí también se incluyen estudios donde se captura información relevante y tendencias más recientes en el campo organizacional.

3.1.6 Tendencias de publicación.

Una parte importante en el análisis es la evaluación de cuantas publicaciones hay sobre felicidad organizacional con el pasar de los años. Durante este análisis, se puede ver cómo evolucionan los conceptos sobre el tema, identificando el aumento de relevancia en las publicaciones, las semejanzas en las investigaciones y posibles limitaciones frente a la revisión de literatura. El análisis muestra que hacia el 2015, el aumento de publicaciones creció gracias a la importancia que se daba en las organizaciones (Singh, 2017).

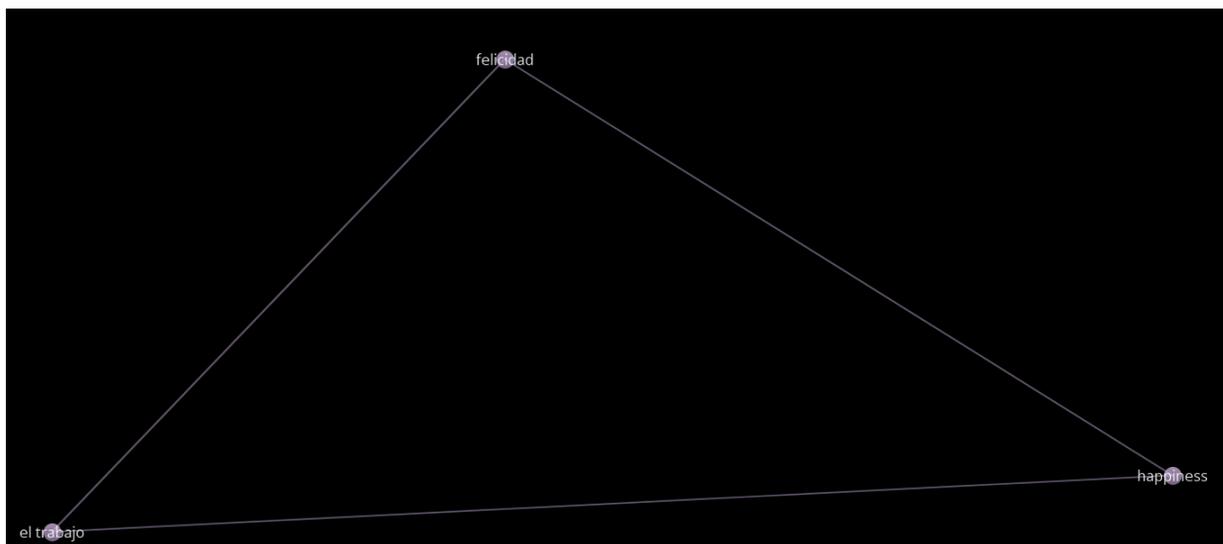


Figura 2. Análisis bibliométrico desde Vosviewer.

Dentro de la co-ocurrencia entre las palabras clave de la investigación se logra identificar que el aplicativo desarrolla uniones de interpretación en las que el concepto de felicidad organizacional mediante las palabras clave (Felicidad, el trabajo y Happiness), lo cual, se asocia con los demás, adicional, esta red de conceptos muestra que la felicidad y la infelicidad no son estados ni factores aislados, sino que se encuentra conectados con una amplia gama de términos similares. Cuando se habla de la conexión de los conceptos, se habla del significado de un cambio de factores que pueden tener repercusiones, por ejemplo, un cambio de procesos mentales (pensamientos, sensaciones, emociones) que

pueden influir en la percepción de las personas en su entorno y a su vez, afectar la felicidad absoluta.

Dentro de la plataforma Vos Viewer se puede visualizar el análisis de cada referencia asociada con las demás referencias de otros autores que han participado en la conceptualización del término de felicidad organizacional y otros conceptos relacionados. En lo que se puede encontrar la consecución de referencia de los siguientes autores:

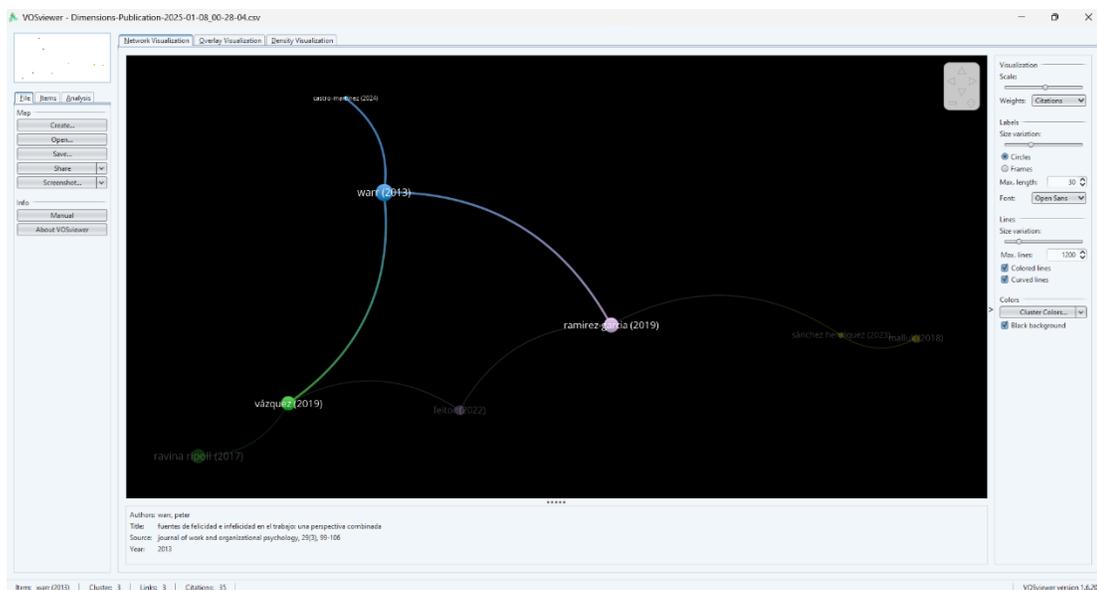


Figura 3. Similitud de conceptos de Warr 2013, Ramírez 2019, García, 2019, Castro 2024, Martínez 2024.

3.1.7 Objetivo del Análisis de Datos.

El objetivo de esta estrategia de investigación es poder conocer el nivel de felicidad organizacional dentro de las organizaciones, ya que se puede identificar que hay factores clave que pueden influir en el bienestar de los trabajadores. Para llevar a cabo esto, se debe analizar primero las variables que pueden llegar a estar ligadas con la satisfacción laboral, la motivación, los ambientes de trabajo y la productividad. Esto es

con el fin de obtener una visión empresarial y concisa de cómo se puede llegar a mejorar el clima organizacional y el rendimiento general de la organización.

3.1.8 Fuentes de datos.

Los datos que aquí se utilizan son netamente para el análisis de las diferentes fuentes para que se pueda ver garantía de un enfoque más holístico sobre lo que es felicidad organizacional.

Encuestas de satisfacción laboral: Es una herramienta que permite medir el nivel de felicidad, bienestar y compromiso de los trabajadores.

Datos de Desempeño: Información sobre el desempeño y la productividad de los trabajadores, esto para analizar la relación con la percepción de lo que es felicidad.

Indicadores de clima laboral: Se incluyen aquí los resultados de las evaluaciones que se realizan a nivel interno sobre los ambientes de trabajo, el liderazgo, la comunicación asertiva de los líderes entre grupo y la implementación de la cultura organizacional.

Entrevistas y grupos focales: Aquí se relacionan aportes cuantitativos de los trabajadores, tal como su experiencia dentro de la compañía.

Datos demográficos: Información relacionada con los trabajadores (Edad, antigüedad, departamento, estado civil, entre otros datos). Esto se lleva a cabo para hacer un análisis más segmentado.

3.1.9 Variables para investigar dentro de la revisión de literatura.

Para poder investigar sobre conceptos más puntuales sobre la felicidad organizacional es necesario tener un análisis integral con las siguientes variables:

Satisfacción laboral: Nivel de satisfacción general en el trabajo (Se puede investigar a través de artículos que intervengan en el tema de satisfacción y compensación laboral).

Bienestar emocional: Sensación de bienestar y manejo del estrés en los ambientes de trabajo, así como el reconocimiento y la recompensa, ya que se evalúa el cómo los empleados reciben los incentivos que la compañía brinda y el reconocimiento.

Relaciones Interpersonales: Calidad de las relaciones con los compañeros y los altos mandos que ejercen cargos de jefes. Dentro de las condiciones de trabajo se relaciona también la flexibilidad laboral, las condiciones físicas del entorno y el tener acceso a los recursos.

Cultura organizacional: Dentro del marco del concepto organizacional, existen una alineación guiada a los valores y la misión de la empresa, así como también si hablamos del compromiso y la motivación, que en la actualidad se maneja el involucramiento y la motivación de los trabajadores a la hora de ejecutar las tareas y la organización.

3.1.10 Plan de acción posterior en la investigación.

Con base en los resultados arrojados, se definen las estrategias y planes de acción que corresponden a mejorar el bienestar y la felicidad de los trabajadores, lo que podría incluirse un diseño de programas de bienestar laboral, en el que se forma la

capacitación de líderes y la gestión emocional en la comunicación. También se resalta la política de recompensas e incentivos.

3.2 Consideraciones éticas.

3.2.1 Ley 1090 de 2006.

La labor del psicólogo.

(Colombia, 2006) confirma esta regulación admite que en el contexto colombiano "se percibe al psicólogo también como un profesional sanitario" y, por ende, estará protegida bajo las normativas de dicho campo. A pesar de que la intervención no es clínica, se considera que impacta directamente en el bienestar y la salud de aquellos que se vean impactados de manera directa o indirecta por ella. Un psicólogo desempeña sus funciones en:

- Estudios.
- Identificación.
- Análisis.
- Actividad.
- Consultoría.
- Educación.
- Educación.

Implementación de planes.

Evaluación de conceptos y evaluación pertinente.

Estos son algunos de los campos donde se implementa la capacitación del profesional en psicología, por lo que deberá considerar esta ley como un orientador en su comportamiento. No obstante, bajo los contextos, Los mismos principios dictados por la legislación, toda actividad vinculada con el área de competencia del psicólogo estará sujeta a la normativa (Colombia, 2006).

Así, las propuestas de la legislación abarcan a los expertos en psicología que trabajen en el territorio colombiano en ámbitos tanto públicos como privados. Así pues, siempre que se realice un acto donde el psicólogo dependa de su capacitación profesional

para realizar cualquier trabajo dictaminado previamente, se encuentran bajo la normativa de la Ley 1090. Su conducta deberá estar regida por el código deontológico y bioético establecido y responderá ante los Tribunales Deontológicos de Psicología por infracciones a dicho código (Colombia, 2006).

Factores importantes para poder ejercer como psicólogo.

Para poder ejercer como psicólogo se requiere de una formación académica profesional, con esto, también la presentación del título correspondiente, así mismo, el cumplimiento de las disposiciones de la ley y claro está, obteniendo la tarjeta profesional que se expide en el Colegio Colombiano de Psicólogos (Colombia, 2006). La tarjeta profesional, la inscripción expedida al psicólogo por la secretaria de Salud de las diferentes ciudades o municipios importantes, lo cual, se debe hacer con anterioridad para garantizar una vigencia ante la ley y así se podrá conservar su validez y autenticidad.

Capítulo 4.

4.1 Resultados.

Durante la revisión de literatura sobre el concepto de felicidad organizacional demuestra que existe una creciente en la atención por parte de profesionales hacia este concepto, cabe aclarar que el impacto que ha tenido a nivel de felicidad organizacional, su significado ha ido más allá en cuanto a identificar una mejoría en el bienestar de los trabajadores, y, por ende, en el desempeño y éxito en el ámbito organizacional. Los estudios que aquí se muestran han abordado grandes enfoques, entre los que se encuentran teorías, dimensiones sobre la felicidad en el contexto laboral, identificando así factores que sean determinantes en el efecto sobre la efectividad, la productividad y el compromiso de los trabajadores. Los hallazgos más importantes que se encuentran aquí es que la felicidad organizacional es una percepción que se puede presentar como algo independiente a la competitividad (Hurtado, 2020). Conceptos como bienestar y la psicología positiva mantiene un vínculo significativo, ya que el resultado de la revisión de literatura demuestra que las personas que son más felices son más productivas, hablando de su rol en las empresas donde laboral, siendo la felicidad un estado emocional y en cuanto a lo organizacional, un estado motivacional.

Durante la investigación, ha sido importante realizar un contraste entre las referencias más importantes y las que no han funcionado como punto de partida para realizar una comparativa apropiada en el concepto de felicidad organizacional. Se encontraron inicialmente en la plataforma de Dimensions cerca de 3,997 referencias relacionadas con el tema y con el avance de la revisión de la literatura, se fueron tomando referencias asociadas con el concepto de felicidad organizacional y que a su vez, habían posturas que no se relacionaban al 100% con el concepto central, es por esto que fueron eliminadas aquellas referencias que desviaban la investigación hablando del concepto de felicidad organizacional, de manera que, después de una larga selección, han quedado sesenta y cinco (65) aportes literarios que han servido para poder ampliar el marco teórico y empírico del documento. Es por esto por lo que, para realizar el análisis correspondiente se han seleccionado las posturas teóricas más importantes que hablan de felicidad organizacional y que a nivel investigativo, funcionan como referencias principales para dar en el punto clave de la revisión de literatura.

4.1.1 ¿Ha cambiado el concepto de felicidad organizacional en 15 años?

Hace 15 años, la mayoría de las investigaciones sobre bienestar y felicidad organizacional se centraban en la satisfacción laboral, que si bien es cierto es entendida principalmente como un conjunto de factores que se relacionan con las condiciones físicas del lugar de trabajo, la remuneración económica y las relaciones interpersonales. Aunque la satisfacción laboral es aún un término que se destaca, en la actualidad, el concepto de la felicidad organizacional ha evolucionado para incluir una visión más holística del bienestar y los ambientes de trabajo positivos, ya que abarca la satisfacción externa, la salud emocional, el sentido de propósito y el desarrollo personal del trabajador.

Si hablamos del concepto en la actualidad, la felicidad organizacional ha ampliado su entorno hacia factores como el bienestar físico y emocional. Los trabajadores ya no se conforman con tener un salario adecuado o con cumplir sus

funciones de manera eficiente, es más, ahora mismo buscan un entorno de trabajo que favorezca su crecimiento personal, la unión entre lo personal y lo laboral. El bienestar psicológico también es muy importante, como lo veíamos en el marco teórico, hay autores que sustentan esta posición, (Sierra, 2020), con su aporte sobre el bienestar y la salud mental, la satisfacción de trabajar en un ambiente positivo. Anteriormente, la felicidad organizacional no era un concepto fácil de medir. A menudo, se asociaba con la satisfacción en general de los trabajadores sin herramientas claras para poder ser una herramienta objetiva. Hoy en día, muchas empresas y organizaciones académicas han desarrollado índices a la evaluación de la felicidad organizacional que permiten ser un impacto en las políticas de bienestar y ajustar las estrategias organizacionales para mejorar la felicidad en los trabajadores.

En los últimos años, ha generado más relevancia la idea de que los trabajadores no solo buscan trabajos que les den estabilidad económica, sino que también aquellos que les ofrezcan un sentido y un propósito. Esto da cuenta del interés por los trabajos que están alineados con la felicidad organizacional y los valores personales. A medida que las nuevas generaciones avanzan, como los Millennials y Generación Z, el mercado laboral ha hecho más evidente el poder implementar la felicidad organizacional, que ahora también se vincula con el impacto que tiene el trabajo en la sociedad y el medio ambiente. La flexibilidad en la forma de trabajo actualmente ha sido uno de los principales cambios. El concepto de felicidad organizacional ahora incluye el derecho a una flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar de forma virtual. Estos cambios no solo mejoran la calidad de vida de las personas, sino que también aportan a su bienestar integral, permitiendo equilibrar mejor su vida personal y profesional, tanto así que por ejemplo la pandemia de Covid-19 aceleró esta modalidad, lo que ha hecho que se genere un nuevo enfoque sobre la organización y el bienestar de los trabajadores.

4.2 Hallazgos.

En la revisión de la literatura sobre que es felicidad organizacional, se encontraron varios autores e investigaciones clave que son importantes y que contribuyen al tema. Entre los autores que son pioneros en este tema se desempeña a Ignacio Fernández, Fisher, Peter Warr, Daniela Sánchez, Mariana Ramírez, Johanna Mejía y Malluk Marengo, quienes han tenido conceptos diferentes acerca de la felicidad organizacional, también se habla de bienestar, satisfacción y felicidad en el trabajo. Los autores se citan en las investigaciones y se usan para poder reafirmar el concepto, ya que la teoría fundamental es ampliamente importante no solo en este trabajo, también en otras investigaciones, tipo científicas o académicas.

En particular, el autor Ignacio Fernández, quien es reconocido por su trabajo "Felicidad Organizacional, Cómo construir felicidad en el trabajo". Mientras que el autor Peter Warr, ha proporcionado una visión integral en su investigación sobre la fuente de la felicidad y la infelicidad en el trabajo. Por otro lado, la postura de Fisher es relevante, ya que nos habla del concepto de felicidad organizacional como una influencia hacia la satisfacción en el trabajo, claro que es un tema más amplio. Considera que estar involucrado con la empresa y el proceso, conlleva a tener más compromiso positivo.

En cuanto a las referencias más citadas en la revisión de literatura, fueron las que más destacaron en el concepto de felicidad organizacional.

CUADRO COMPARATIVO DE REFERENCIAS DESTACADAS EN LA REVISION DE LITERATURA			
#	AUTOR	REFERENCIA	APORTE TEÓRICO
1	Ignacio Fernández	<i>Fernandez, I. (2015). Felicidad Organizacional, Cómo construir felicidad en el trabajo. Ediciones B Chile S.A, Pag. 30-35.</i>	El autor señala la felicidad organizacional como un tema integral que participa en un modelo interdisciplinar en la salud y la fortaleza de las personas en las organizaciones.
2	Peter Bryan Warr	<i>Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. Journal of Work and Organizational Psychology, Pag. 4-7.</i>	El autor afirma que existen diversas investigaciones con respecto al ámbito organizacional y los cambios de trabajo de los empleados, relacionado con los beneficios que se ofrecen en las empresas.
3	Fisher	<i>Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. School of Business, Bond University, Gold Coast, QLD 4229, Australia, Pag. 7-10.</i>	Fisher expone que en su revisión de literatura hace relación entre productividad y felicidad en los colaboradores.
4	Daniela Sanchez	<i>Sánchez, D. M. (2019). FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE MOTIVACIONAL DE LOGYTECH MOBILE S.A.S. Trabajo investigación UExternado de Colombia, Pag. 10-17.</i>	El autor expone que el termino de felicidad organizacional debe ser promovido en las organizaciones, ya que debe ser consecutivo con la eficiencia y la eficacia de los trabajadores.
5	Mariana Ramirez	<i>Ramírez, P. M. (2019). FELICIDAD ORGANIZACIONAL ¿CÓMO IMPLEMENTARLA Y POR QUÉ? Artículo de investigación, licenciatura en Administración, Pág. 15-20.</i>	En un apartado de su investigación, el autor expone que la felicidad organizacional es una nueva metodología de gestión estratégica, esto, para consolidar ideas competitivas y propuestas en el mercado laboral.
6	Johanna Mejia	<i>. Mejía, J. C. (2015). LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UN NUEVO RETO DE INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN. Editorial Universidad Sergio Arboleda, Pag. 25-35.</i>	El autor considera que la felicidad organizacional se alimenta de la pasión y que es necesario que los trabajadores realicen acciones positivas para aumentar los ambientes de trabajo positivos.
7	Ana Lorena Malluk Marengo	<i>Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación, Pag. 3-8.</i>	La postura teórica de Marengo hace referencia a la satisfacción laboral en torno a la felicidad organizacional, ya que es la que establece las relaciones laborales, la experiencia y las expectativas.

Tabla 3. Referencias más destacadas en la revisión literaria, elaboración propia.

Con base en esto, en la búsqueda por la plataforma de Dimensions del concepto de felicidad organizacional, se logró recopilar información de cada publicación por año, contando desde el año 2010 hasta el año 2025, con respecto a las referencias de autores importantes que hablan de la felicidad organizacional y otros términos relacionados. Haciendo énfasis en el análisis de la búsqueda, se puede ver que entre los años 2010 y 2017 se realizaron pocas publicaciones acerca de felicidad organizacional, a comparación de la cantidad que tienen los años comprendidos de 2018 al 2024. Cabe resaltar que durante el año 2019 al 2020, a causa de la pandemia, se publicaron cerca de 717 artículos

de investigación, esto quiere decir que, a diferencia de otros años, el concepto de felicidad organizacional crecía de manera sustancial

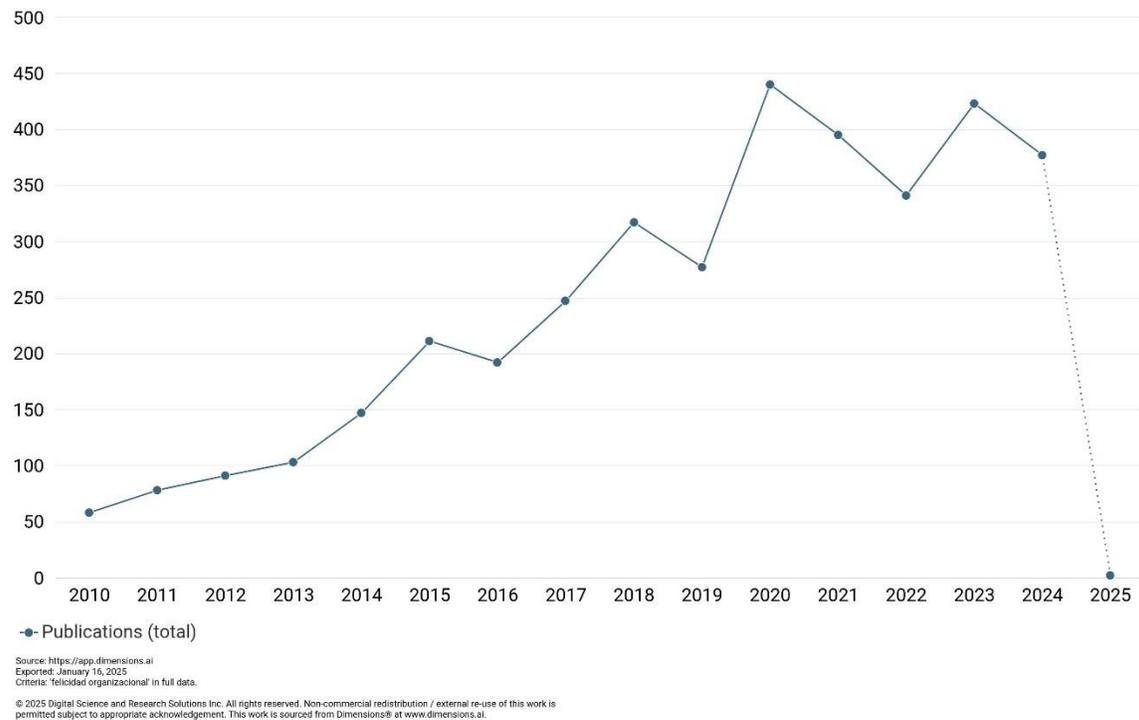


Figura 4. Tomada del análisis realizado en Dimensions.

Como hallazgo principal, la ventana de publicaciones más grande ha sido el año 2020, ya que el comportamiento que ha tenido el concepto de felicidad organizacional ha sido de cambios en la literatura de diferentes autores que han participado, bien sea un artículo, un trabajo de grado, una opinión, una definición propia.

Ahora bien, en la definición del concepto de felicidad organizacional se ha venido encontrando que es un término global. En algunos países que otros, se da con más frecuencia hablar de este tema, debido a su desarrollo en la psicología organizacional, la psicología positiva y el bienestar laboral. Algunos de estos con mayor influencia en este tema son:

PAISES CON MAYOR INFLUENCIA SOBRE FELICIDAD ORGANIZACIONAL	
PAIS	APORTE TEÓRICO
ESTADOS UNIDOS	Es el país líder en hablar sobre felicidad organizacional, ya que trata de temas asociados con enfoques en la psicología positiva, el bienestar y el rendimiento laboral. Universidades de alto nombre y prestigio como Harvard, Yale y la universidad de Michigan son instituciones que han llevado la investigación hacia un contexto más real. Así mismo, en el auge de la psicología positiva en figuras como Martin Selligman, quien ha influido en el tema.
REINO UNIDO	En las universidades británicas, como la de Oxford y la universidad de Cambridge, han hecho análisis de investigaciones importantes hacia el bienestar organizacional. Adicional a esto, organizaciones como el Centro de Psicología Positiva, han contribuido satisfactoriamente con el estudio de la felicidad organizacional y el bienestar de los trabajadores. También cabe mencionar al Psicólogo ocupacional Peter Bryan Warr, quien es ha sido importante con su aporte sobre diversos aspectos en la psicología del trabajo, más exactamente en la comprensión de la felicidad y la infelicidad de los trabajadores.
PAISES BAJOS	Tiene una fuerte tradición en Psicología y en la gestión del talento humano. Son influyentes en poder investigar sobre cómo los ambientes laborales pueden formar la felicidad de los trabajadores. Dentro de toda la investigación también existe un bienestar social en este país, que se vincula con estudios realizados sobre bienestar organizacional.
AUSTRALIA	Este país tiene una comunidad académica enfocada en la psicología del trabajo y la psicología positiva. Universidades como la de Melbourne y la de Sydney han realizado aportes muy importantes sobre felicidad organizacional y el bienestar en las empresas.
CANADÁ	Así como en Estados Unidos, Canadá también ha desarrollado investigaciones sobre la psicología positiva aplicada al contexto laboral. Investigadores canadienses como Michele y Kessler han contribuido al análisis de los factores que generan impacto dentro de la felicidad organizacional.
SUECIA	Suecia y los países nórdicos en general tienen importancia en el tema del bienestar y la felicidad en el trabajo. Suecia, Finlandia y Dinamarca son conocidos por su gran calidad de vida y sus políticas laborales que promueven el entorno positivo y saludable para los trabajadores, lo que implica que la cantidad de investigaciones que se han realizado son influyentes en este tema.

Tabla 4. Elaboración propia, países con mayor influencia sobre felicidad organizacional.

Uno de los hallazgos más importantes es la relación positiva entre felicidad organizacional y productividad. La literatura que se ha revisado muestra que los trabajadores felices son más productivos, comprometidos y creativos. Estos conceptos son conscientes mediante estudios previos que han surgido de que la satisfacción laboral

no solo mejorar el bienestar individual, sino que también puede potenciar el rendimiento organizacional. Sin embargo, algunos autores sugieren que los efectos de la organización sobre la felicidad puedan ser más moderados y guiados hacia la productividad, así como también se incluyen factores externos como el tipo de trabajo, la industria y el contexto cultural, el cual es considerado a la hora de aplicar las políticas del bienestar organizacional (Maranto, 2023).

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje que ha tenido cada país por continente, en donde se ha tenido conceptos y aportes más influyentes a la felicidad organizacional, siendo así Europa el continente con más países que logra enfocarse en el ámbito organizacional con respecto a felicidad y programas de bienestar.

Tabla 5. Elaboración propia de análisis comparativo de felicidad organizacional por países.

FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN EL MUNDO			
LATINOAMÉRICA	Chile	55%	En la investigación de (Suarez 2021), algunos países latinoamericanos no han tocado con frecuencia el tema de felicidad organizacional, ya que las empresas no se encuentran a la vanguardia de implementar un programa de bienestar adecuado para los trabajadores. En comparación con países de Centroamérica y Europa, quienes han llevado el concepto de felicidad organizacional y felicidad en el trabajo enfocado a mejorar la calidad de vida de las personas mediante el contexto laboral y los aportes necesarios para crecer como profesionales y como personas.
	Colombia	27,7%	
	Perú	28,16%	
CENTROAMÉRICA	México	28,2%	
	Estados Unidos	85%	
	Canadá	89%	
	Panamá	65%	
	Costa Rica	57%	
EUROPA	Suecia	80%	
	Dinamarca	91%	
	Finlandia	95%	
	Países Bajos	85%	
	Australia	80%	

4.2.1 Definición y Conceptualización de la felicidad organizacional.

La felicidad organizacional es definida en diversas maneras en la literatura. Para algunos autores como Selligman o Greenberg, la psicología positiva va relacionada con el bienestar subjetivo de los trabajadores dentro del marco laboral, que también influyen factores como las emociones positivas, la satisfacción laboral, la actitud general y el trabajo favorable. Otros autores que investigaron sobre este tema enfatizan mucho el

bienestar organizacional, también visto como una variable, un constructo que lleve al concepto más allá, un factor multidimensional que aporta en gran medida a la satisfacción laboral como la motiva intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores.

4.2.2 Factores Determinantes de la felicidad organizacional.

Varios estudios que se han realizado han demostrado que son factores clave los niveles de felicidad organizacional. Se resaltan aquí algunos y son los siguientes:

El liderazgo positivo. Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y los estilos de liderazgo se han basado en el apoyo y la empatía, estos generan altos niveles de satisfacción y motivación en los trabajadores. En su artículo (Moreno, 2021), el liderazgo positivo es considerado como una herramienta de destreza en la estrategia organizacional, que va de la mano con la concavidad de las empresas, a los resultados positivos y operativos que acogen a la productividad y competitividad, con el fortalecimiento de los vínculos afectivos entre las personas y el proceso empresarial. La autora también considera que este factor es beneficioso para obtener la felicidad laboral, ya que los líderes tienen la necesidad de instaurar ambientes de trabajo competentes. Para esto, la idea es lograr que el éxito se vea reflejado en el resultado de un esquema estratégico, que toma puntos fuertes (competencias), que tiene cada organización, así como las metas individuales. De acuerdo con lo anterior, el autor (Delgado, 2017), sugiere que los liderazgos empresariales modernos deben estar enfocados en la distinción de lo que hacen los trabajadores, el propósito de brindar seguridad y confianza, esto, para poder aprovechar los recursos que se tienen en cuanto a capacidad y aptitudes. Con base en las contextualizaciones anteriores, se puede decir que, las organizaciones saludables son aquellas que tienen trabajadores y resultados saludables que se obtienen por medio de la estructura planificada y proactiva, con el propósito de hacer combinaciones de mejoras en la salud de los empleados y la salud financiera de la empresa (Rios, 2021).

Por su parte, (Cajas, 2021), afirma que, en la actualidad, existen puntos importantes que incentivan a las empresas en poder formar a los líderes como personas

que fomente el positivismo, destacando así sus habilidades de comunicación y capacidad de transmitir información de manera correcta. Los ambientes de trabajo se relacionan con los ambientes psicológicos que existen en las empresas, es por esto por lo que participan como recurso viable en la salud del trabajador en todo sentido.

Los ambientes de trabajo. Entornos laborales seguros, que sean incluyentes y con un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, lo cual es fundamental para el bienestar de los trabajadores. Uno de los factores más importantes en un ambiente de trabajo físico es poder proporcionar beneficios al personal, así como también generar productividad, competitividad y sostenibilidad, que si bien es necesario para desarrollar entornos de economía consciente y global (Colcha, 2021). Es necesario resaltar que un ambiente de trabajo saludable es aquel que apoya que los trabajadores y las empresas logren de manera unánime activar procesos enmarcados en poder mejorar de manera continua para poder generar protección, seguridad y bienestar para todos los trabajadores y así mismo, la sostenibilidad en los lugares de trabajo (Rios, 2021). Cuando se trata el tema de los ambientes de trabajo positivos, es importante resaltar a Elton Mayo, quien fue un psicólogo y sociólogo que realizó investigaciones sobre la psicología del trabajo y de las organizaciones durante la primera mitad del siglo XX. Tuvo la influencia de las condiciones físicas en cuanto a evaluar el rendimiento profesional de las personas en las empresas (González, 2022).

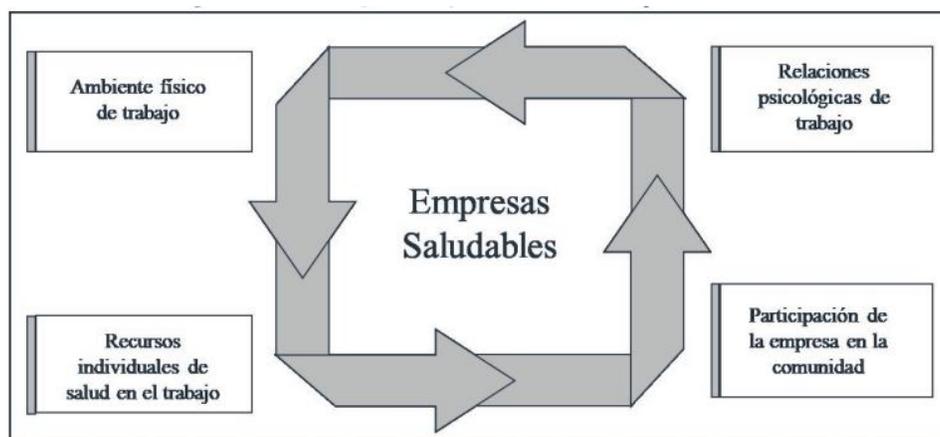


Figura 5. Imagen tomada del artículo de (Moreno 2021).

Reconocimiento y recompensas: El sistema de reconocimiento y recompensas va de la mano con la percepción del valor de los trabajadores, lo que tiene que ver también con el sentido de satisfacción y felicidad. Las relaciones interpersonales son una fuente importante de bienestar, fortalecer el clima organizacional positivo que también fomente la colaboración y la confianza.

4.2.3 Impacto de la felicidad organizacional en la productividad y el Compromiso.

En el trabajo de investigación se ha tenido en cuenta la consecuencia que puede haber sobre la felicidad organizacional. Hay algunos estudios que dicen que el nivel más alto de felicidad está involucrado con el rendimiento laboral, menos ausencias y mayor compromiso en la empresa. Los empleados cuando son felices tienen a ser más productivos, más innovadores y colaboran mucho más, lo que genera un impacto alto en los resultados estratégicos (Posada, 2016).

Por otro lado, se ha documentado que felicidad organizacional contribuye a la resiliencia frente a situaciones de estrés y de los cambios organizacionales. El refuerzo de un ambiente laboral promueve el bienestar y es esencial para la sostenibilidad y éxito de la organización (Plata, 2022). También se sabe que la productividad en las empresas es uno de los factores más importantes, ya que, hace que los procesos puedan mejorar, el rendimiento suba y la operación tenga un desarrollo óptimo (Cardenas, 2019). Las capacidades y habilidades de los trabajadores hacen que la empresa tenga mejores resultados, la eficiencia, la eficacia y la efectividad al momento de explotar las habilidades en el trabajo. En un mundo tan competitivo la productividad es un factor que genera éxito, y que, para el mercado laboral sea de gran ayuda para fortalecer los demás procesos (Plata, 2022).

4.2.4 Intervenciones y estrategias que promueven la felicidad organizacional.

Se destaca aquí los estudios realizados como las intervenciones organizacionales para mejorar el bienestar de los trabajadores. Estas intervenciones deben incluir programas de bienestar, capacitaciones de inteligencia emocional y prácticas de mindfulness y el fomento de la comunicación asertiva. Las organizaciones que realizan políticas en cuanto a la salud mental y el desarrollo personal de los trabajadores, se reportan mejoras en niveles de la felicidad organizacional y, por ende, los resultados globales.

Cuando se habla de estrategias, se debe tener en cuenta que las empresas deben tener la capacidad para promover el reconocimiento y apreciación, abrir programas de reconocimiento que logren dar a los trabajadores incentivos por su esfuerzo en su labor, ya sea de manera pública o virtual (Posada, 2016). Así mismo, celebrar los pequeños logros, asegurarse de que se tenga un reconocimiento por los éxitos diarios. Adicional, podemos decir que la comunicación abierta y transparente es un papel importante, ya que genera efectividad para que los trabajadores expresen sus ideas, inquietudes y sugerencias que tengan, usando herramientas de buzón o con encuestas sobre clima organizacional. Para poder tener un buen ambiente positivo de trabajo, se inicia con el liderazgo accesible, los líderes deben tener la capacidad para estar abiertos al diálogo, haciendo también que se desarrolle un bienestar integral en los equipos de trabajo, es así como se logra que las empresas también puedan ofrecer programar que incluyan actividades de bienestar, ya sea físicas o emocionales que fomenten la felicidad y comodidad de los trabajadores (Quintero, 2019). Debe existir también un balance entre la vida del trabajo y la vida personal, ya que es necesario generar que se obtengan horarios flexibles, teletrabajo y hasta días libres para apoyar el bienestar al trabajador y aumentar el plan de beneficios en la empresa.

Es necesario también implementar ambientes inclusivos y de diversidad, ya que ofrecer oportunidades a todos por igual es ganancia, a nivel organizacional este tema es muy importante para fortalecer conceptos de igualdad, de género, de raza, de población,

libertad de expresión. El desarrollo personal y profesional es un factor que se debe tener en cuenta, ya que la idea es que se tengan programas de capacitación y formación en cuanto a lograr un crecimiento en la empresa, incentivar a que los trabajadores vean que su estancia en la empresa se ve mediante su experiencia, que la empresa si tiene oportunidades de crecimiento, por ejemplo los plan carrera, que ayudan a que los trabajadores planeen su futuro en la empresa, estableciendo tiempos y curvas de aprendizajes claras (Meca, 2012).

4.2.5 Desafíos y límites de la investigación sobre felicidad organizacional.

A pesar de que haya en la actualidad avances sobre estudios de la felicidad organizacional, la investigación cuantitativa también ha señalado que algunos desafíos y limitantes. En primera instancia, la medición de la felicidad ha sido un reto importante, debido a su naturaleza subjetiva y multifacética. Los instrumentos utilizados y las fuentes de búsqueda no siempre logran captar la información de manera oportuna, sobre todo los matices del bienestar individual. Además, la relación entre felicidad y rendimiento no siempre es directa ni sencillo de cuantificar, ya que estos datos dependen de las variables contextuales, las culturales y las personales.

4.3 Discusión.

La felicidad organizacional ha sido un término emergente, un concepto fundamental en la gestión del talento humano y el bienestar laboral. A partir de los resultados obtenidos, en la investigación se puede comprobar que el nivel de felicidad en las personas esta influenciado por muchos factores tanto organizacionales como individuales. La revisión de literatura se combina con el análisis empírico realizado y también permite identificar conclusiones clave, así como las implicaciones y áreas de mejora para las empresas (Neyra, 2021).

4.3.1 Publicaciones sobre felicidad organizacional en Europa y publicaciones en América Latina.

Con el pasar de los años, el concepto de felicidad organizacional se ha discutido mediante investigaciones previas, en la parte académica y laboral destaca sobre otros escenarios, es así, que se forma la tendencia en Europa, que ha sido el continente que más pública del tema. A diferencia de América Latina, que tiene un menor índice de publicaciones relacionadas con felicidad organizacional, lo que afirma que en países europeos conocen más de este tema, haciendo que hablen de factores tanto empresariales como académicos. En ese sentido, el concepto es transversal para unos países y muy limitado para países de LATAM.

4.3.2 ¿Por qué es tan importante considerar la opinión de los continentes y no solo de Europa?

En Europa, países nórdicos como Dinamarca, Finlandia y Suecia, el bienestar y la felicidad organizacional son considerados pilares muy importantes en el sistema social y empresarial. Ahora bien, estos países tienen políticas públicas muy marcadas y que van orientadas a promover la calidad de vida de los empleados, el equilibrio entre la vida personal y laboral, por ende, el enfoque en la sostenibilidad emocional y social va de la mano con el objetivo general de cada organización. Estas políticas han formado la creación de investigaciones sobre felicidad organizacional, guiado por términos de búsqueda como la promoción de bienestar laboral, satisfacción, que son clave para evaluar la productividad y el rendimiento organizacional (Suarez, 2021).

Por otro lado, en América Latina, aunque el bienestar es también un tema de interés, la falta de políticas públicas un poco más robustas en algunos países es notoria en las investigaciones que se han realizado. Países como Chile, Colombia, México y Perú han analizado un poco la posibilidad de integrar este conocimiento con el bienestar laboral en las empresas y que podría contribuir a una mayor cantidad de publicaciones científicas en este contexto. Ahora bien, los contextos socioeconómicos en Latinoamérica

también influyen a la hora de poder opinar sobre este tema, ya que suelen centrarse más en la supervivencia económica y en la mejora de las condiciones laborales, más no de ofrecer un buen plan de beneficios o un ambiente de trabajo positivo, es por esto por lo que, al hablar de felicidad organizacional hay un sesgo que pasa de ser menos importante.

4.3.3 ¿Tiene implicaciones el hecho de que ahora se publique más que antes sobre felicidad organizacional?

Es importante mencionar la creciente que ha tenido el tema de felicidad organizacional en cuanto a publicaciones, ya que tiene diversas implicaciones tanto a nivel académico como práctico, pues refleja algunos cambios en las dinámicas laborales y el enfoque organizacional hacia el bienestar de los trabajadores. Este aumento en la literatura científica sobre felicidad organizacional no solo resalta la importancia que ha cobrado este tema, sino que está transformando las estrategias en las empresas medianas y grandes, y que, a su vez, gestionan de manera correcta los procesos en el área de talento humano, diseñando estructuras de trabajo positivas. Es por esto por lo que, es necesario hablar de esto, de la implicación de la poca publicación de posturas teóricas 10 años atrás y que ahora se esté hablando más de este tema.

El aumento de las publicaciones sobre felicidad organizacional ha reflejado una revalorización del bienestar laboral como un factor estratégico para las empresas. Como se pudo ver en el marco teórico, existen investigaciones previas que han mostrado que cuando los trabajadores cuando son felices tienden a ser más productivos, más comprometidos y leales a la organización. A medida que iba pasando el tiempo, los beneficios en las organizaciones iban siendo modificados, la clave de todo esto es poder implementar políticas de bienestar y claro, felicidad organizacional que mejore el rendimiento global, en cualquier país del mundo. Este cambio de perspectiva puede ser relevante dentro de un contexto económico que pueda ser competitivo, donde las organizaciones busquen la forma de hacer la diferencia no solo en los productos o su

actividad económica, sino que, también se diferencie por su cultura y por aplicar la felicidad organizacional.

La mayor producción de estudios y publicaciones implica directamente en conocer el concepto y así mismo, el desarrollo de nuevas políticas organizacionales. Las investigaciones sobre este tema pueden ser una guía para las organizaciones, esto, con el fin de realizar iniciativas como programas de salud mental, horarios flexibles, iniciativas de conciliación, incluso, realizar políticas de liderazgo que puedan favorecer los entornos de trabajo positivos. Esta política no solo puede mejorar el bienestar de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto directo en la rotación de personal y en la mejora de beneficios para satisfacer las necesidades de los trabajadores, que finalmente es un factor muy importante para el éxito no solo de la estabilidad de la persona, sino de la empresa como tal. El hecho de que ahora se hagan más publicaciones sobre el tema, no quiere decir que sea menos importante lo que se escribió hace 15 años. El reconocimiento de temas como estos es crucial para poder implementarlos en la actualidad. Estamos en un mundo que cada vez más está globalizado y digitalizado, los problemas que se relacionan con estrés (burnout), agotamiento y salud mental, son cada vez más comunes. El enfoque del bienestar en la felicidad organizacional también se debe extender hacia la atención de las emociones en las personas, lo cual puede tener efectos positivos tanto a nivel individual como colectivo en las empresas.

Por otro lado, es importante discutir que el aumento de publicaciones sobre felicidad organizacional es ascendente, porque también conlleva a que las empresas hoy en día se enfrenten a nuevos desafíos. Muchas organizaciones, específicamente en contextos empresariales, se encuentran aún en fases de desarrollo y claro, pueden encontrarse con dificultades para poder implementar un contexto organizacional como la felicidad en el trabajo, pero, las investigaciones respaldan que es un recurso que debe ser vital, la resistencia al cambio de directrices y las políticas laborales adecuadas, pueden aportar a la integración efectiva de estrategias en la felicidad organizacional. El contraste entre teoría y práctica puede generar un reto importante, sin embargo, para que las

empresas lleven ese conocimiento académico, es necesario realizar acciones concretas que puedan beneficiar a los trabajadores.

4.3.4. Factores que son determinantes en la felicidad organizacional.

Debido a los factores determinantes en la felicidad organizacional, la revisión de literatura coincide que el liderazgo positivo es uno de los elementos más importantes. Los líderes que realizan y aplican un estilo organizacional muestran a los trabajadores un desarrollo personal y profesional que contribuya a un ambiente laboral más próspero. La importancia de las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral también se destaca como un factor que impacta en el término de felicidad en las personas, tanto así, que algunos estudios demuestran que estos factores coinciden con el manejo de los ambientes laborales y la capacidad de generar nuevas condiciones de trabajo. Las diferencias en la cultura organizacional, la estructura jerárquica y las políticas de gestión pueden variar hacia resultados en cuanto a cómo los factores pueden influir en la felicidad de los trabajadores. Analizando con detenimiento la temática de este trabajo, se puede decir que existen representaciones importantes que se hablan del concepto de felicidad organizacional (Ortiz, 2022). Hay que tocar el tema de los beneficios que trae identificar como se puede implementar la felicidad organizacional. La revisión de literatura hace referencia de mejorar el rendimiento laboral, cuando los trabajadores son felices, la productividad aumenta considerablemente y se encuentran más comprometidos con su trabajo. La motivación intrínseca se genera a partir de la satisfacción laboral, que también contribuye a un buen desempeño tanto de manera individual como colectivo. Con esto también se habla de la reducción de rotación de personal y el ausentismo en las organizaciones, ya que se logra identificar que el 45% de las empresas tiene una rotación de personal significativa, de manera que la felicidad organizacional está relacionada con una menor tasa de ausentismo, ya que si los trabajadores están contentos con su ambiente laboral se tiene la probabilidad de que no falten al trabajo y para llevar a cabo esto, se habla también de la creatividad y la innovación, ya que la felicidad permite que en las empresas se fomente la creatividad, cuando los trabajadores sienten el apoyo y se sienten

valorados por su trabajo, es muy probable también que puedan contribuir a nuevas ideas e iniciativas que busquen mejorar el proceso o alguna de sus funciones (Manrique, 2016).

Se busca también mejorar la retención del talento, ya que los trabajadores felices son más leales a la organización, lo cual tienen menos probabilidad de buscar trabajo en otro lugar, lo que hace que se reduzca la rotación del personal, haciendo énfasis en los costos de contratación y capacitación del personal. Un factor importante es el del bienestar físico y psicológico, los trabajadores felices tienden a tener menos estrés y menos propensos a enfermedades relacionadas con el trabajo, el bienestar emocional está relacionado directamente con la salud general (Sanchez, 2019).

4.3.5 Bienestar y Resiliencia Organizacional.

Otro aspecto para destacar en la revisión de literatura es el impacto que ha tenido la felicidad organizacional en las empresas actualmente, ya que se asume las adversidades y los cambios. El bienestar de los trabajadores no solo es vinculado con la satisfacción en el trabajo, sino con la capacidad para manejar el estrés y poderse adaptar a situaciones difíciles. En este sentido, las organizaciones forman el ambiente positivo y de apoyo que son más resistentes a crisis de economía, cambios organizacionales y otros factores externos (Ordóñez, 2019). De acuerdo con lo anterior, el concepto de bienestar laboral ha venido tomando fuerza con el paso de los años, ya que, es un elemento ahora importante para que las empresas tengan un entorno de trabajo saludable y productivo. Según la OMS (Organización Mundial de Salud), el poder crear un entorno de trabajo saludable está relacionado con los trabajadores y los líderes trabajan en equipo para crear oportunidades de mejora y también trabajar para proteger e incentivar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la empresa (Alcaino, 2023).

Con base en esto, el vínculo entre felicidad y resiliencia organizacional requiere de mucha más investigación que puede llegar a determinar hasta qué punto los trabajadores felices pueden sostener la efectividad en la felicidad organizacional, especialmente en los escenarios de alta presión (Fajardo, 2020). Cuando los miembros de

una empresa se sienten respaldados, se enfrentan mejor a las situaciones más difíciles y aceptan retos que puede que haya obstáculos, pero siempre habrá posibilidad de intentarlo. Para los trabajadores es importante el valor agregado, ya que entra en juego la vida personal y profesional (Delgado, 2017).

4.4 Conclusiones.

Con base en la investigación realizada, se puede concluir que la felicidad organizacional es un factor importante tanto el bienestar individual como en el grupal. Los trabajadores son felices cuando se les da oportunidades, beneficios en pro a su desarrollo de calidad de vida, así como en lo colectivo, las organizaciones deben cumplir con los programas de bienestar y fomentar los ambientes de trabajo positivos. Dentro del análisis se muestra un claro ejemplo que el concepto de felicidad otorga facilidades emocionales, satisfacción en el trabajo y rendimiento efectivo (Ortiz, 2022). La implementación de las herramientas de investigación hace énfasis en la creación un clima organizacional positivo y de liderazgo efectivo, basado en la empatía y la motivación de los trabajadores. El poder desarrollar herramientas más concisas para medir la felicidad organizacional es un tema importante, aunque existen diversos instrumentos para medir la felicidad en el trabajo y el bienestar, es de gran importancia mencionar que Vosviewer indaga sobre la relación que tienen los conceptos hacia el tema principal, con el fin de ajustar las particularidades de la investigación, ya que lo que se pretendía era identificar y recoger información de literatura sobre la felicidad organizacional, así mismo, proponer que se consolidaran los ambientes de trabajo positivos.

Se puede concluir que mediante la revisión que se hizo, es fundamental considerar la sostenibilidad y el bienestar integral en la consolidación de los ambientes positivos, para esto es recomendable que las empresas no solo se centren en la felicidad laboral como concepto, sino que también integren la sostenibilidad y el bienestar en su estrategia en la gestión del talento humano. Esto significa que crear ambientes de trabajo agradables, sino que también puedan promover políticas organizacionales que favorezcan

la salud física, mental y emocionales de los trabajadores, apoyando poder equilibrar la vida personal y laboral (Guimac, 2022).

4.4.1 Incorporar enfoque multidisciplinarios.

La felicidad organizacional es un concepto que abarca muchos factores, pero así mismo, es un fenómeno complejo que en parte se relaciona con las dimensiones psicológicas, sociales, económicas y culturales. Se puede dar una conclusión de esto y es que en las futuras investigaciones se adopten teorías y métodos de diversas disciplinas, como la psicología organizacional, la sociología, la economía laboral y la gestión del talento humano, ya que esto permitirá que el concepto tenga una visualización más holístico y profundo de estos factores que en parte pueden afectar a la felicidad organizacional. El impacto positivo de la felicidad en el desempeño de los trabajadores es evidente, ya que la constancia también juega un papel importante, más exactamente en los resultados organizacionales, así como la productividad, la innovación y la lealtad hacia la organización. Las empresas que promueven los ambientes laborales positivos valoran mejor el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, tienden a experimentar un mejor rendimiento en el cumplimiento de los objetivos (Valbuena, 2020).

4.4.2 Alcance geográfico y cultural limitado.

La mayoría de los análisis realizados vienen de contextos muy específicos, en gran mayoría por estudios que se realizaron en países más desarrollados, lo que limita la aplicabilidad de hallazgos a otros factores culturales sobre la felicidad organizacional, así mismo, la estructura del concepto y las condiciones laborales. La felicidad en el trabajo también tiene que ver con las manifestaciones diferenciadas, hacia términos más culturales y económicos, por lo que el resultado que se tuvo podría no ser generalizable a nivel global.

La revisión se basó en estudios e investigaciones publicadas en los últimos años (o periodo específico), lo que ha implicado que podría haberse incluido investigaciones

más antiguas que aún pueden aportar al conocimiento organizacional, que aportan aun también con perspectivas valiosas sobre la evolución del concepto de felicidad organizacional con el pasar del tiempo (Betancur, 2022). Además de eso, la literatura que se revisó no aborda de manera exhaustiva como encontrar conceptos de transformaciones recientes en el mundo organizacional, el trabajo remoto, la automatización y la inteligencia artificial, que a su vez también impactan en la felicidad laboral.

4.4.3 Alcance investigativo.

Si bien es cierto que en Latinoamérica hay poca participación sobre este tema, cabe destacar que se logró la participación del Semillero de felicidad organizacional y relaciones humanas, grupo de investigación que se está ejecutando en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano en la ciudad de Bogotá D.C., Colombia, conformado por los docentes líderes Erik Fabian Rico Castillo y Luis Alberto Arias Cohecha y así mismo, los estudiantes Jhoan Daniel Bolivar Cardozo, María Valeria Peluffo Orozco, Dora Marcela Pérez Agudelo, Matías Noguera Vergara y Yeferson Alonso Páez Pacheco, quienes mediante la producción intelectual del semillero, aportan a esta investigación, ya que han tenido la fortuna de participar en eventos investigativos y colaborar con la realización del capítulo 13 del libro “Aportes investigativos de los semilleros del Nodo de investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo POT”, que funcionó como aporte también a esta revisión de literatura. Es así como la universidad trabaja para lograr que en un país como Colombia se hable de felicidad organizacional, que se pueda indagar a profundidad sobre un concepto más especializado y que, con este alcance se logre la participación de Colombia en este tema y que se abran más puertas para futuras investigaciones y definiciones.

4.4.4 Diversidad de los enfoques metodológicos.

La variedad de los enfoques en la metodología que se usaron (cuantitativo), se pudo haber generado algunas diferencias en cuanto a la interpretación y la comparación de los resultados, ya que la falta de uniformidad en la información por momentos

dificultaba la creación de las conclusiones definitivas de la investigación y la generalidad de los resultados hacia todo tipo de concepto medido a la felicidad organizacional (Ruiz, 2019).

4.4.5 Falta de estudios longitudinales.

Varios estudios que se incluyeron en la revisión se basan en datos universales, lo que limita también la capacidad de observar las tendencias que hay, los cambios a largo plazo sobre la felicidad organizacional. La falta de estudio en el concepto hace que se impida examinar más allá el cómo los factores alternos afectan en las organizaciones y como estos también cambian para influir en los resultados dentro del marco empresarial.

Debido a la posibilidad de crear una investigación más robusta de literatura, la accesibilidad no es tan grande, ya que el alcance de ciertos estudios puede tener un sesgo, guiado a la selección de los artículos que se revisaron. Los estudios con más facilidad de acceso pudieron haber sido de prioridad sobre otros, lo que puede tener limitación frente a la inclusión en el trabajo, conceptos más relevantes, pero menos conocidos o no traducidos a varios idiomas (Avila, 2016). Aunque el concepto de felicidad organizacional es difícil y de múltiple definición, muchos significados que se han revisado hablan de ciertos factores o dimensiones, como el bienestar emocional o la satisfacción laboral, dejando de un lado otros conceptos clave que también puede influir en la felicidad organizacional, como por ejemplo las prácticas de liderazgo, el desarrollo profesional y personal o las condiciones sociales de las empresas (Posada, 2016). La diversidad en las herramientas también tuvo una limitación en cuanto a las diferencias y los enfoques, ya que las herramientas Vosviewer puede tener resultados más robustos y eficientes. La revisión se centró en estudios publicados y comprobados, lo que podría ser importante mencionar publicaciones de mayor envergadura y mejorar el resultado.

4.5 Limitaciones de la investigación.

En la investigación existe una limitación importante, los estudios que se han encontrado en otras revisiones previas, lo que puede influir de manera negativa la visión de las empresas actuales, más específicamente en el objetivo de la investigación. Adicional, la naturaleza de la literatura se ha podido ver que muchas de las experiencias de las empresas han sido negativas.

1. Revisión de diagrama bibliográfica.

Una tabla facilita que se organicen los conceptos de los estudios, las contribuciones más importantes, posturas teóricas y métodos de investigación.

Datos como:

- Autor
- Título de la información
- Objetivo General
- Procedimiento cuantitativo
- Descubrimientos importantes
- Descripción del tema.

Así se promueve los análisis de patrones de la búsqueda y las tendencias investigativas.

2. Referencias importantes de bibliografía.

La herramienta más importante para poder realizar la revisión es el dato de la fuente de búsqueda. Lo cual, se exponen factores para considerar:

- Referencias de acuerdo con el tema
- Estructura del cambio
- Tema principal
- Aportes individuales

3. Evaluación del material (temático o categórico)

Especificación: Una metodología para reconocer categorías o temas que se repiten en los textos estudiados.

4: Mapas mentales o conceptuales.

Especificación: Ilustraciones visuales que vinculan conceptos fundamentales hallados en la literatura.

Instrumentos sugeridos: Coggle, Miro, MindMeister.

5. Listado de verificaciones o manuales de calidad.

Descripción: Lista de comprobación para medir la calidad de las investigaciones examinadas.

Por ejemplo:

¿Es un recurso académico de confianza?

¿Es claro y pertinente el marco teórico?

¿Los resultados tienen una justificación adecuada?

6. Lista de bibliografía.

Especificación: Un texto que fusiona la cita bibliográfica con una síntesis o estudio crítico de cada fuente.

Elementos para considerar:

- Objetivo de la investigación.
- Conclusiones fundamentales.
- Vínculo con tu objeto de estudio.

7. Criterios y escalas fundamentales (para el análisis conceptual)

Descripción: Determinar los métodos de evaluación más empleados en las investigaciones sobre la felicidad organizacional, tales como:

- Escala Subjetiva de Felicidad (SHS).
- Survey of Job Satisfaction (JSS).
- Escalas de Salud Mental.

4.6 Recomendaciones.

El concepto específico de felicidad en el trabajo, se puede considerar algunas recomendaciones de este trabajo, como, por ejemplo, robustecer la definición propia de felicidad, hay quienes dicen que ser feliz es relativo, no todas las personas tienen el trabajo que desean, si bien he intentado lograr comprender cada concepto, lo cierto es que cada característica es distinta ya que es fundamental iniciar desde el problema, como podemos implementar la felicidad organizacional en las empresas (Campuzano, 2021). Las aportaciones previas de los diferentes autores más importantes logran dar un norte a esta investigación, lo cual fue necesario extraer información a más detalle para vincular otros términos relacionados con felicidad. En cuanto a realizar validaciones previas, fue importante hacerlo, ya que el trabajador es el constructo principal, si bien es cierto que el trabajo tuvo evidencia de literatura, fue conveniente utilizar herramientas de investigación que permitieron ampliar conocer otras variables. En cuanto a la felicidad en el trabajo, los factores del individuo son la genética o factores hereditarios que permiten reconocer que la felicidad influye en la salud de las personas también.

4.6.1 Satisfacción laboral.

En cuanto a este concepto, se asemeja a las relaciones personales, la experiencia y expectativas que aportan en gran parte al desarrollo, la conclusión es la relación directa con la felicidad organizacional (Trejo, 2019). La variable indica que no siempre se tendrá satisfacción, no siempre se tendrá lo mejor para ser feliz, ya que, desde el compromiso emocional, los trabajadores se identifican con sus trabajos, motivadas en gran medida.

Así mismo, las expectativas individuales mejorarán, también se reconoce la importancia de poder combinar los esfuerzos entre las funciones que hacen y lo que se soporta a diario. El poder desarrollar herramientas de medición más específicas es recomendable, ya que esto permite que conceptos como la felicidad organizacional obtenga mejor resultado, mejor adaptación a las características y necesidades particulares de cada organización. Las herramientas permitan que las empresas pudiesen evaluar de manera más precisa el bienestar emocional y felicidad de los trabajadores y poder implementar intervenciones más efectivas (Guimac, 2022).

Es recomendable también fomentar un enfoque integral en el bienestar de los trabajadores, ya que las organizaciones deben ir más allá de la iniciativa tradicional de bienestar laboral y se debe considerar al bienestar como algo más integral en los trabajadores, que también incluye el ámbito físico y mental. Los aspectos como la conciliación en la vida personal y profesional es importante tenerlo en cuenta, ya que la salud mental y la inclusión social intervienen en también desarrollar políticas que aborden estos conceptos de manera holística y que se vea como un todo, lo que contribuye al ambiente laboral un poco más saludable y a una mayor felicidad organizacional (Contreras, 2020).

Realizar estudios de mayor longitud podrían ser gran aporte a las aproximaciones investigativas, ya que van de la mano con criterios empresariales y profesionales.

Si bien es cierto que la felicidad abarca diferentes factores, es recomendable también analizar a la felicidad organizacional como un momento específico, el poder realizar estudios de mayor longitud es importante, esto para observar mejor los conceptos en un tiempo no muy largo. Ayudará también a identificar patrones de búsqueda más efectivos para así poder comprender los cambios políticos y las estructuras organizacionales que hacen se logre tener un impacto en el bienestar organizacional. Así mismo, también los enfoques metodológicos, quienes también usan palabras claves para analizar la investigación, esto también para esclarecer mejores conclusiones sobre los factores de la felicidad organizacional y que se pueda seguir promoviendo (Marengo, 2018).

4.7 Referencias bibliográficas.

- Alcaino, J. A. (2023). Estudio bibliométrico sobre la felicidad laboral. *Revista Académico Universidad de Talca*, Pag. 9-11.
- Avila, S. C. (2016). Felicidad y Estabilidad Laboral. *Universidad de Madrid, España*, Pag. 2-4.
- Betancur, L. R. (2022). FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN LA GOBERNACIÓN DE CALDAS. *FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES*, Pag. 3-5.
- Borda, A. G. (2019). Felicidad productiva en las empresas mas reconocidas del país. *FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS*, Pag. 8-10.
- Cajas, V. E. (2021). Liderazgo positivo, una alternativa para controlar la rotación de personal. *Editorial argentina*, Pag. 3-7.
- Campuzano, D. O. (13 de 05 de 2021). *Artículo científico: El éxito de medir la felicidad en organizaciones*. Obtenido de Mide la felicidad: <https://midelafelicidad.com/medir-la-felicidad-en-organizaciones/>
- Cancino, V. C. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, Pag. 10-11.
- Cardenas, E. E. (2019). Influencia en la felicidad organizacional y en la productividad de los trabajadores de las empresas en Colombia. *UNIVERSIDAD EAN*, Pag. 4-6.
- Caro, A. D. (2018). La felicidad organizacional. *Editoria de la Fundación Universidad de América*, Pag. 3-8.
- Castellano, M. I. (2019). Felicidad organizacional como estrategia para la resolución de conflictos. *Revista de ciencias humanas y sociales, universidad de Zulia, venezuela*, Pag. 10-13.
- Castro, S. (2024). Modelo PERMA. *Articulo de Psicología Positiva*, Pag. 3-5.
- Clavijero, A. (2014). Revisión de la literatura. *Seminario de Investigación I*, Pag. 5-6.
- Colcha, O. P. (2021). Liderazgo y felicidad laboral, un solo concepto. *Revista Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador*, Pag. 8-10.
- Colombia, C. d. (Septiembre de 2006). Ley 1090 DE 2006. *Diario Oficial – Edición 46.383*, Pag. 1-3. Obtenido de DIARIO OFICIAL EDICIÓN NO. 46383.
- Contreras, L. J. (2020). Revisión Documental De Investigaciones Sobre Felicidad Organizacional A Nivel Internacional, Nacional Y Regional. *Trabajo de grado para la Facultad de Salud Universidad de pamplona*, Pag. 3-5.
- Delgado, M. S. (2017). Implementacion de la Felicidad Organizacional en las empresas de Colombia. *Trabajo de tesis Especialización en Gestión Humana de las organizaciones*, Pag. 7-10.
- Díaz, Y. Y. (2020). FELICIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Repositorio Universidad Militar Nueva Granada*, Pag. 5-9.

- Dutschke, G. (2013). Factores indispensables en la felicidad organizacional. Investigaciones de exploración realista en Europa. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.*, Pag. 21-43.
- Emmons, R. A. (2010). La satisfacción, una escala de vida. *Journal of Personality Assessment*, Pag. 5-6.
- Fajardo, J. L. (2020). Cultura Organizacional. *Universidad Autónoma de Guerrero, México*, Pag. 4-6.
- Faría, M. C. (2019). Concepto organizacional sobre felicidad laboral. *Departamento de psicología organizacional, argentina*, Pag. 8-9.
- Feitor, S. (2023). Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Proprieties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, Pag. 5-7.
- Fernandez, I. (2015). Felicidad Organizacional, Cómo construir felicidad en el trabajo. *Ediciones B Chile S.A*, Pag. 30-35.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *School of Business, Bond University, Gold Coast, QLD 4229, Australia*, Pag. 7-10.
- Freites, Z. M. (2019). Felicidad organizacional competente para las organizaciones actuales. *Revista de antropología social*, Pag. 6-8.
- Garcés, M. E. (2018). Felicidad Organizacional y Bienestar laboral. *Universidad Benito Juárez, Ciudad de México.*, Pag. 5-9.
- García, M. G. (2020). Conceptos de empresas sobre felicidad organizacional. *Revista española Universidad Autónoma de Madrid, España*, Pag. 5-7.
- Giovanni Francisco Daza Rodríguez, E. a. (2024). Neurodiversidad y felicidad organizacional. n. M. García & S. Matabanchoy (Comps), Aportes investigativos de los semilleros del Nodo de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo POT. *Editorial Ascofapsi.*, Pag. 208-230.
- González, E. J. (2022). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Artículo de investigación Universidad Católica de Pereira*, Pag. 3-6.
- Gonzalez, W. T. (2018). La Felicidad Organizacional y el Bienestar Corporativo. *Las nuevas tendencias de la Gestión del Talento Humano*, Pag. 20-25.
- Greenberg, R. (2006). Psicología y Felicidad Organizacional. *Article the Greenberg*, Pag. 6-7.
- Guimac, T. (17 de 10 de 2022). *En busca de la felicidad organizacional*. Obtenido de Universidad de Pura: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/10/en-busca-de-felicidad-organizacional/>
- Hernandez, F. E. (2014). Metodología de la Investigación. *McGrawHill Education*, Pag. 39-41.
- Hills, P. (2002). El cuestionario de felicidad, una escala para medir el bienestar psicológico, la personalidad y diferencias emocionales.. *Personality and Individual Differences*, Pag. 4-6.
- Hutagalung, F. D. (2022). Felicidad en el trabajo, la validación cultural de la escala psicológica del trabajo.. *Educational Psychology and Counselling Department*, Pag. 7-8.

- Junco, J. G. (2019). Felicidad en el trabajo, la validación para medir la escala de bienestar. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, Pag. 5-6.
- Manrique, P. V. (2016). Como relacionar la felicidad organizacional con la satisfacción de los trabajadores. *Universidad autonoma de Colombia*, Pag. 6-9.
- Maranto, D. (25 de 01 de 2023). *La estrategia y la felicidad organizacional*. Obtenido de Egade Ideas: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/la-estrategia-y-la-felicidad-organizacional>
- Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, Pag. 4-6.
- Meca, J. S. (2012). La revisión cuantitativa: una alternativa a las revisiones tradicionales. *Area de metodología de las ciencias del comportamiento*, Pag. 4-8.
- Mejia, J. C. (2015). LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UN NUEVO RETO DE INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN. *Editorial Universidad Sergio Arboleda*, Pag. 25-35.
- Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, Pag. 143-151.
- Moreno, I. K. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, Pag. 3-6.
- Nequiz, J. B. (2022). FILÓSOFOS Y EL CONCEPTO DE LA FELICIDAD. *Editorial iifilologicas*, Pag. 3-5.
- Neyra, D. M. (2021). La felicidad organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa SaidCorp Chimbote 2021. *Tesis Gestión de Organizaciones* , Pag. 8-12.
- Ordóñez, R. S. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, Pag. 5-8.
- Ortiz, F. A. (2022). FACTORES ORGANIZACIONALES Y NIVEL DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE ALEMAR S.A.S. *Trabajo de Grado Universidad Simón Bolívar*, Pag. 9-10.
- Padilla, M. O. (2020). Felicidad Organizacional. *Revista Universidad Simón Bolívar*, Pag. 5-7.
- Perdomo, M. M. (2020). Felicidad organizacional y las competencias. *Revista editorial Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" – Ciénaga,, Colombia*, Pag. 2-4.
- Pérez, M. D. (2019). Successful organizations and happy workers, a critical look from the science of the spirit. *Facultad de Psicología, universidad de buenos aires*, Pag. 8-9.
- Pincheira, F. J. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Universidad de Concepción, Chile.*, Pag. 5-8.
- Plata, J. A. (2022). FELICIDAD EN EL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Repositorio Universidad Libre*, Pag. 5-8.

- Posada, A. S. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Artículos de Investigación Científica*, Pag. 3-7.
- Quintero, D. O. (2019). LA GESTIÓN DE LA FELICIDAD, DESDE EL BIENESTAR SUBJETIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. ESTUDIO DE CASO DE UNA EMPRESA EXPORTADORA DE AGUACATE. *MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL*, Pag. 9-11.
- Ramirez, P. M. (2019). FELICIDAD ORGANIZACIONAL ¿CÓMO IMPLEMENTARLA Y POR QUÉ? *Articulo de investigacion, licenciatura en Administración*, Pag. 15-20.
- Reyes, M. V. (2019). LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UNA REVISIÓN NARRATIVA FRENTE AL RENDIMIENTO LABORAL DE MILLENNIALS. *Trabajo de grado - Universidad Cooperativa de Colombia*, Pag. 10-15.
- Rico, E. F (2017). DESARROLLO DE UN MODELO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN UNIEMPRESARIAL, COMO ESTRATEGIA PARA SER INTEGRALES LABORALMENTE. *Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá*, Pag. 15-17.
- Rios, M. J. (2021). El liderazgo positivo en las empresas saludables. *Revista Española de Gerencia*, Pag. 6-10.
- Rodríguez, K. D. (2017). Felicidad organizacional dentro de la empresa VOSAVOS S.A.S. *Editorial de la Universidad Piloto de Colombia*, Pag. 5-8.
- Rojas, D. Y. (2017). Incidencia de la felicidad organizacional en el indicador de ventas por persona en Renovar Financiera SAS, una empresa de cobranza en Bogotá. *Trabajo de grado para maestria Universidad Externado de Colombia*, Pag. 5-9.
- Rosazza, L. G. (2006). Cultura y el Clima Organizacional en una Empresa de Servicio Público de Electricidad. *MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS*, Pag. 6-8.
- Ruiz, A. C. (2019). Empresas que tienen éxito con trabajadores felices. Una mirada desde la ciencia de las emociones. *Facultad de Psicología, Universidad de La Habana*, Pag. 6-9.
- Salcedo, M. F. (2021). EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL. *Editorial de Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas*, Pag. 25-30.
- Sanchez, D. M. (2019). FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE MOTIVACIONAL DE LOGYTECH MOBILE S.A.S. *Trabajo investigacion Universidad Externado de Colombia*, Pag. 10-17.
- Seligman, M. (2010). Teoría del Bienestar o Modelo PERMA. *Revista Crecimiento Positivo*, Pag. 3-4.
- Sierra, D. J. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables . *Revista Venezolana de Gerencia*, Pag. 4-7.
- Singh, S. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Springer Science+Business Media Dordrecht*, Pag. 6-10.

- Spinoza. (2017). Intuición intelectual y beatitud en la filosofía de Spinoza. Reflexiones sobre la posibilidad de una destinación humana. *Editorial Hermeneutic*, Pag. 4-6.
- Stover, J. B. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, Pag. 105-115.
- Suarez, L. M. (2021). Perspectiva de la Felicidad laboral en el Contexto Latinoamericano. *Mundo Fesc Politecnico Grancolombiano*, Pag. 10-15.
- Tamayo, S. D. (2017). Condiciones para establecer la Felicidad Organizacional en las empresas. *Revista universidad Externado de Colombia*, Pag. 6-8.
- Trejo, G. Z. (2019). Felicidad en el trabajo. *Facultad de ciencias humanas, madrid*, Pag. 8-10.
- Valbuena, A. M. (2020). Programas para promover la felicidad organizacional en una empresa de servicios. *Facultad de ciencias económicas Universidad Autónoma de Bucaramanga*, Pag. 10-14.
- Valencia, L. M. (2019). Felicidad organizacional, un concepto social y psicológico. *Trabajo de grado Especialización de Administración financiera*, Pag. 5-8.
- Velasquez, M. V. (2021). Felicidad organizacional, inteligencia emocional y un modelo avanzado de administración estratégica. *Articulo Gestion ID*, Pag. 17-20.
- Warr, P (2013). Fuente de felicidad e infelicidad en las organizaciones: modelo de perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Pag. 4-7.