

FELICIDAD EN EL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Jaime Alfonso Aristizabal Plata, Sixto Orlando Asprilla

*Risaralda. Sede centro, Universidad Libre, Universidad, Calle 40 # 7-30, Pereira,
Colombia*

Correo jaimea-aristizabalp@unilibre.edu.co

*Risaralda. Sede centro, Universidad Libre, Universidad, Calle 40 # 7-30, Pereira,
Colombia*

Correo sixtoo-asprillai@unilibre.edu.co

1. Resumen

El presente artículo de reflexión indaga el espectro de un amplio archivo actual en torno a la misión principal de los recursos humanos en las organizaciones, a saber, la de promover el bienestar entre los trabajadores para mejorar su rendimiento y calidad en el trabajo, sin embargo, diferentes estudios experimentales han demostrado que los trabajadores mejoran su desempeño, aumentan los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad cuando son felices, impactan positivamente y significativamente el rendimiento, bienestar y compromiso, así como también reduce el ausentismo laboral, las renunciadas y los bajos desempeños laborales; así, el presente artículo reconoce los elementos que influyen en las organizaciones, tales como la felicidad en el trabajo, por lo que se hace un recorrido bibliográfico de estos aportes.

Palabras claves: *Eficiencia, felicidad en el trabajo, productividad y rendimiento.*

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



2. Abstract

This reflection article investigate the spectrum of a wide current archive around the main mission of human resources in organizations, namely, to promote well-being among workers to improve their performance and quality at work, however, different experimental studies have shown that workers improve their performance, increase levels of efficiency, effectiveness, and effectiveness when they are happy, positively and significantly impact performance, well-being, and commitment, as well as reduce absenteeism, resignations, and job losses. work performances: Thus, this article recognizes the elements that influence organizations, such as happiness at work, for which a bibliographic review of these contributions is made.

Keywords: *Efficiency, happiness at work, productivity, and performance*

1. Introducción

Temática general:

El bienestar en el trabajo es un elemento o factor significativo en el que se puede desarrollar y mejorar la productividad entre los colaboradores de una organización, según lo afirman varios estudios al respecto, estos, los miembros de la organización incrementan el compromiso en el trabajo, la satisfacción laboral y la efectividad organizacional reduciendo de esta forma el estrés, el ausentismo y la rotación de colaboradores.

Factores externos influyen directamente en la órbita social y personal como lo es la relación del trabajo-familia, lo cual impacta el rendimiento y el desarrollo en el trabajo de los colaboradores de una organización.

La felicidad ha sido un concepto subjetivo muy estudiado y discutido en el tiempo, desde la época aristotélica con el concepto de eudaimonía que hace referencia a la moral que identifica a la felicidad como poseer lo bueno, una actividad del alma, también llamada virtud la cual se complementa con la visión griega que exalta la ética del hombre, la *areté*

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



(ἀρετή) , por el lado contrario, el concepto de hedonismo se encuentra asociado a la cultura griega con el filósofo Aristipo que identificaba a la felicidad como la máxima cantidad de placer que puede sentir un ser humano.

La mayor parte del tiempo y energía es dedicada al trabajo, sin embargo, hubo muy poco interés de las emociones, sentimientos y la razón humana de los colaboradores entre las organizaciones, hasta que empezaron a descubrir con la llegada de la psicología positiva en 1998 con Martín Seligman, que la situación de los colaboradores, su comportamiento, rendimiento, efectividad, eficacia y eficiencia podrían mejorarse y estar determinadas por el grado de felicidad que tuviere cada colaborador.

El estudio de la felicidad ha despertado un gran interés en las organizaciones privadas y públicas, ya que el cambio generacional ha demostrado que los colaboradores actuales están más preocupados por acceder a un balance entre vida y trabajo que la anterior generación, realizando un balance entre la cantidad de tiempo libre y las demandas del trabajo.

2. Reflexión

Productividad Organizacional

La productividad en las organizaciones es uno de los pilares más importantes, ya que, es el que hace mejorar los procesos internos, el rendimiento de las operaciones y el desarrollo de las capacidades del recurso humano, se define como “la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados” (Cita del autor: Pernaut. 2008). entre los colaboradores es el que define la eficiencia, la eficacia y la efectividad a la hora de desarrollar las competencias objeto del trabajo; en un mundo tan competitivo la productividad es un factor fundamental para que las organizaciones sean exitosas y puedan ser competitivas en el mercado.

Las empresas empezaron a emplear sistemas que mejoran la eficiencia y eficacia con el fin de ser más productivos, dejando a un lado el factor humano de los colaboradores, es por ello, que en la actualidad las estrategias para direccionar e incentivar el recurso humano es

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

una de las preocupaciones en las que más se enfoca los gerentes o directores de recursos humanos.

El rendimiento de los colaboradores puede ser descrito como una respuesta al reflejo de los comportamientos que han sido aprendidos por los empleos o el tipo de entrenamiento que los empleados han recibido.

La productividad organizacional tiene una relación con las actividades y habilidades que los empleados han recolectado a lo largo de su vida laboral, estos antecedentes pueden predecir cuanto pueden contribuir los colaboradores en la organización y el tipo de contribución como cantidad en la producción, la asistencia al trabajo y la actitud de los colaboradores.

La productividad y su relación con la felicidad

En la actualidad las demandas laborales cada vez son más exigentes y el tiempo de trabajo se extiende por fuera del horario asignado, sobrecargando a los colaboradores de las organizaciones, teniendo por ello la llegada de algunas situaciones, emociones y comportamientos que hacen que desistan, baje su rendimiento o simplemente no lleve a cabo las actividades encomendadas de la manera esperada.

La relación del trabajo con la felicidad y consecuentemente con la productividad ha generado gran interés y un impacto significativo en el mundo laboral y organizacional; teniendo que los colaboradores que se enfrentan con menos obligaciones laborales experimentan sensaciones de bienestar y satisfacción cuando llegan a sus hogares después del trabajo, y esto con lleva a tener mejores resultados para toda la organización, a través de una investigación experimental realizada por el Business Administration Department, Faculty of Administrative Science and Finance, Irbid National University, Jordan (Khaled Adnan Bataineh, 2019), por medio de un cuestionario realizado a 289 empleados de las industrias farmacéuticas en Jordan (Med Pharma) sobre los factores relacionados a mejorar el bienestar y aumentar la felicidad en el trabajo arrojando como resultado que la relación entre el trabajo-felicidad impacta positivamente la productividad de los trabajadores, esto a través de prácticas que ayudan a aumentar el bienestar como lo son los horarios flexibles, el cuidado de los niños, permisos de maternidad y paternidad, soporte de los supervisores y

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



managers para hacer menos difícil la relación entre vida y trabajo, obteniendo mayor satisfacción en el trabajo, menos estrés y menos inclinación a querer renunciar (Khaled Adnan Bataineh, 2019).

¿Por qué es importante la felicidad de los trabajadores en las organizaciones?

En la actualidad, la llegada de la tecnología y nuevos medios para medir y controlar los procesos internos ha generado mayor carga laboral e incertidumbre en el recurso humano, ayudando a encontrar las fallas en la realización del servicio o producto, pero a su vez disminuyendo las competencias y la productividad de los colaboradores, aumentando el nivel de rotación, ausentismo y bajo desempeño, se ha reportado a través de diferentes estudios que la felicidad en los colaboradores a pesar de la implementación de estos medios puede aumentar los niveles de productividad, la generación de nuevas ideas, la efectividad, reduce el tiempo de trabajo y los niveles de estrés.

¿Qué es la psicología positiva y su relación con la felicidad en el trabajo?

La psicología positiva ha sido descrita con gran cantidad de definiciones, pero la más comúnmente aceptada es como el estudio sobre los comportamientos, pensamientos y emociones positivas que desarrolla una vida con bienestar y plena (Cita del autor: Peterson, 2013), realizando una breve descripción un poco más adentrada, la psicología positiva es un acercamiento al estudio de los pensamientos, comportamientos y sentimientos humanos dirigido a las fortalezas en vez de las debilidades, enfocándose a reparar lo malo desde una perspectiva positiva.

La psicología positiva en el trabajo ha demostrado resultados positivos en los colaboradores impactando de manera sustancial el campo individual y laboral, a través de estudios experimentales de compañías de seguros de Estados Unidos, demostró que los agentes vendedores de seguros considerados más optimistas a los dos años llegaron a vender el 37% más de seguros que aquellos clasificados como pesimistas (Cita del autor: Luthans. 2002) motivar a los colaboradores e implementar prácticas que lleven a cabo para

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

incrementar sus actitudes y optimismo, ayuda directamente a potencializar los resultados y el rendimiento en las organizaciones.

La felicidad en el trabajo mejora el estado de salud mental, emocional y bienestar de los trabajadores obteniendo mejoras en el rendimiento hasta un 31%, la efectividad por un 37% y la innovación por un 300% (Cita del Autor: Aisha Al Suwaidi, 2016) por lo tanto, los procesos de innovación se desarrollan de manera más eficiente cuando los colaboradores están en armonía con los proyectos, tareas y actividades encomendadas y se sienten felices con el rol que se encuentran desarrollando.

Los comportamientos positivos junto al bienestar de los colaboradores orientados en el campo individual y laboral ha sido efectivo por encima de diversos modelos económicos o recursos materiales utilizados en las organizaciones para mejorar la productividad y competitividad, esto quiere decir, que al mantener a los colaboradores con altos niveles de felicidad, bienestar y pensamientos positivos, fortalece el vínculo entre la satisfacción laboral, productividad y efectividad generando ventajas en el recurso humano.

Otros estudios empíricos realizados a 2000 colaboradores británicos confirman que experimentar emociones positivas son clave para el aumento de los indicadores de rendimiento, así como, la satisfacción laboral, el significado del trabajo, cognitiva y físicamente en el compromiso y lealtad. (Cita del autor: Marks, 2006)

La psicología positiva ha demostrado ser un factor determinante en las organizaciones, sin embargo, existen factores negativos como el estrés que afecta directamente en la calidad de vida y por ende en el rendimiento y bienestar de los colaboradores.

El estrés laboral en las organizaciones

El estrés laboral es una emoción y/o sentimiento que ocurre cuando las demandas y exigencias del entorno laboral superan las capacidades para sobrellevar el trabajo por parte de los colaboradores, se expresa con un estado de tensión física, emocional y psicológica que surge ante el desequilibrio de las exigencias del trabajo y las de responder a ellas (EU OSHA, 2021); el estrés laboral es una respuesta corporal y emocional que se produce en un individuo porque las cargas laborales, las capacidades y alcances que tenga el trabajador

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



están por debajo de las exigencias que demanda el empleador o el cargo a realizar (OIT, 2016).

El estrés es el factor más común y que afecta con más frecuencia la calidad de vida, no solo en el trabajo, sino en la relación con la familia, creando factores secundarios como desgaste y agotamiento emocional, ansiedad, depresión, insomnio, sentimientos de inseguridad, problemas digestivos, cardiacos, tendencia a abusar del alcohol u otras sustancias nocivas, en el trabajo son frecuentes la irritabilidad, pérdida de motivación personal y profesional, problemas en el autoestima, manifestaciones a nivel fisiológico, cognitivo y conductual.

Los factores que provocan el estrés son llamados riesgos psicosociales, las causas que generan estos riesgos en la organización según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se deriva del diseño organizacional, la gestión del trabajo, cargas excesivas laborales, exceso de cambios organizacionales, falta de comunicación, acoso psicosocial y los horarios extralaborales.

Actualmente se ha demostrado un cambio de motivación en las organizaciones existiendo un desequilibrio entre las cargas laborales exigidas y la remuneración otorgada por las empresas, las altas demandas en el rendimiento, el extenso horario laboral y extralaboral, las responsabilidades y el deterioro del bienestar, ha hecho que los colaboradores más jóvenes se encuentren con más frecuencia interesados y preocupados por el balance entre el trabajo-vida porque no desean tener demandas que afecten negativamente sus estilos de vida; sin embargo, aunque los colaboradores más jóvenes demandan mejores condiciones laborales, todos los colaboradores de las diferentes generaciones requieren flexibilidad en los horarios laborales y en las diligencias médicas, personales, académicas y sociales, por el lado contrario, los empleadores o jefes no generan flexibilidad por el mal manejo que conllevan otorgar esta clase de permisos. (Fernández Martínez, 2019).

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Los factores que influyen en la felicidad en el trabajo

Hasta el momento la felicidad no se ha podido medir y en muchas ocasiones se confunde con el bienestar, cada vez se compila más información para reducir la brecha y poder llevar a cabo acercamientos más significativos y precisos sobre la felicidad, uno de ellos fue el modelo PERMA o teoría de bienestar propuesta por el psicólogo Martín Seligman fundador de la psicología positiva, dividida, como sus iniciales lo exponen, por *(P)ositive emotions (emociones positivas)*, *(E)ngagement (compromiso)*, *(R)elationships (Relaciones)*, *(M)eaning (Propósito)*, *(A)ccomplishment (logro)* en las que las personas a través de una serie de preguntas y ejercicios se establece cuál es el grado de bienestar a través de las actividades y pensamientos positivos que mayormente frecuenta, el bienestar es uno de los muchos factores que pueden influenciar sobre la felicidad; en el trabajo que es una gran parte donde se desarrolla nuestra vida estos factores pueden ser variados y siguen siendo subjetivos, sin embargo, muchos de estos se acercan y demuestran una mejora en el rendimiento, innovación, eficiencia, desempeño y sentido de pertenencia entre los colaboradores.

La felicidad es un concepto subjetivo que no ha podido medirse de manera exacta, ya que cada individuo es particular, sin embargo, se ha logrado tener un acercamiento para medir el bienestar y/o felicidad por tres factores 1) Placer 0.17 2) Compromiso 0.30 y 3) sentido y significado 0.26 y otros factores (Citado por el autor: Peterson, Park y Seligman, 2005). En la actualidad el nivel de estrés, la carga laboral y el cambio han producido efectos negativos entre los colaboradores aumentando sus niveles de estrés y generando disminución en su rendimiento y productividad, ante los hallazgos y resultados las organizaciones han empezado a optar por implementar estrategias y prácticas para mantener a los colaboradores felices y así aumentar los indicadores de eficiencia, eficacia, ser innovadores, más comprometidos entre otras; aunque existe una cantidad extensa de factores subjetivos que se asemejan a la felicidad en el trabajo, son solo algunos generales que pueden realizar un acercamiento importante, estos son: compromiso afectivo organizacional, satisfacción laboral y compromiso del trabajador.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
 Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
 Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
 Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Compromiso del trabajador

El compromiso en el trabajo es el buen desempeño en las funciones y más allá de las funciones de los colaboradores que realiza sobre su posición en el trabajo con el compromiso y voluntad de cumplir con las metas, objetivos, aspiraciones y visión de la organización, no por obligación, si no, por el sentido de pertenencia, agradecimiento y afecto dentro de la empresa u organización.

El compromiso en el trabajo puede relacionarse con el sentimiento y las emociones que siente el colaborador al momento de lograr su función en el trabajo (Cita del autor: Field y Buitendach, 2011). El estado gratificante es un factor determinante y análogo con el compromiso en el trabajo se caracteriza por tres elementos: 1) la dedicación al realizar sus funciones 2) La mentalidad y disposición para mejorar sus funciones y desempeño en el trabajo y 3) las acciones, el estado mental y emocional sincronizado con la motivación de lograr un objetivo o visión. (Cita del autor: Schaufeli y Bakker. 2004).

Los colaboradores comprometidos demuestran mayores resultados y escalan más fácilmente dentro de la empresa, además, de obtener resultados organizacionales positivos como en el ambiente de trabajo y su relación con el rol dentro de la organización (Cita del autor: Fisher 2010).

El compromiso en el trabajo comprende el sentido de pertenencia, persistencia, proactividad, dedicación, entusiasmo y orgullo.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado emocional que contiene un componente afectivo y hace referencia a las experiencias construidas en el trabajo en el desarrollo de procesos cognitivos y evaluativos en función del trabajo, es el factor más común en el que se enfocan las organizaciones y los departamentos de Recursos Humanos, y se encuentra determinada por la correspondencia al puesto de trabajo y las demandas o cargos encomendados por el empleador.

Los colaboradores que tienen derecho a beneficios dentro de la compañía como el salario, bonificaciones, la flexibilidad en el horario, autonomía, libertad y roles

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043

Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081

Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081

Pereira, Risaralda



determinantes en las organizaciones con oportunidad de crecer y adquirir mejores posiciones, presentan mayores niveles de satisfacción laboral.

Compromiso Afectivo Organizacional

El compromiso afectivo organizacional es la relación que tiene el trabajador en la organización, donde se siente parte de la visión, misión, las metas y el futuro y quiere ser parte de él, buscando obtener resultados positivos para cumplir con los objetivos trazados en la organización.

Los tres elementos que componen el compromiso afectivo organizacional son: identificación laboral, adhesión y lealtad (Claire Rocha y Bohrt Pelaez, 2004).

Identificación laboral: Es la relación estrecha que el trabajador tiene con su puesto, la posición y las funciones que a su vez se integran con la visión de la empresa. La “identidad laboral” cumple así un aspecto psicológico de afinidad, de correspondencia con la organización. Aquí el trabajador se siente ubicado y reconoce el qué hacer dentro de la empresa.

Adhesión/ membresía: (Deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización.

Lealtad: Es una actitud y comportamiento de profundo compromiso de los colaboradores con la organización y se manifiesta en la disposición a renunciar o hacer más de lo establecido por la normativa por el bien de la organización. Cumplimiento y sentido de pertenencia hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderlas.

Rendimiento de los colaboradores

El resultado de tener colaboradores comprometidos con la organización tiene como respuesta un incremento del rendimiento en los colaboradores que se define como el reflejo

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



de los comportamientos que han sido aprendidos o el tipo de entrenamiento que los colaboradores han recibido.

El rendimiento tiene una relación directa con las actividades y funciones que desarrolla de manera efectiva y eficiente los colaboradores, y también como cumple y desarrolla los indicadores del rendimiento como cantidad de contribuciones, de entregas, de tareas realizadas, cantidad y calidad del trabajo, asistencia, servicio al cliente, etc.

El rendimiento es la eficacia y eficiencia aplicadas con la capacidad y habilidades de los colaboradores orientadas a los resultados con apoyo, compromiso y esfuerzo.

Existen variables independientes que por su carácter subjetivo impiden medir de la felicidad en el trabajo como lo son: el compromiso, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo organizacional, sin embargo, estos influyen directamente con el rendimiento del trabajador que por su carácter objetivo y ser una variable dependiente se puede medir a través del KPI Key performance Indicador (Indicadores de rendimiento).

El compromiso afectivo organizacional es el factor más determinante por encima del compromiso y la satisfacción laboral, demostrando que la lealtad, adhesión y sentido de pertenencia influyen de manera determinante en la organización y los colaboradores.

Los colaboradores se sienten más felices, mejoran su fuerza de trabajo, son más productivos, disminuye la rotación de empleados, el ausentismo y las incapacidades, además, de generar mayores resultados.

Balance entre vida y trabajo

Los países más felices dirigen sus políticas gubernamentales hacia el bienestar y la felicidad de los trabajadores, diseñando métodos y estrategias, orientadas a promover la familia y el cuidado de los niños, horarios más flexibles, buenos salarios y mayor autonomía, con el fin de cumplir con sus objetivos, países como: Dinamarca y Norway con un horario promedio de 33 horas semanales, Irlanda con 34 horas y Switzerland con 35 horas.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



3. Conclusiones y recomendaciones

El bienestar en el trabajo no solo trasciende el campo laboral, sino, según lo visto, el campo de la vida, de la salud, de la productividad. Si se idean estrategias de atención al bienestar laboral, con ello se podrá disminuir, de forma notable, el ausentismo laboral, la rotación de los trabajadores, el número de incapacidades y de renunciaciones; además esto generaría colaboradores con mayores capacidades y resultados, como también, aumento en los niveles de innovación y habilidades blandas.

El recurso humano en las organizaciones es elemental, por encima de los procesos internos, de los modelos económicos que se empleen y estrategias a desarrollar por la empresa, ya que el recurso humano es el motor de la organización e invertir en ello contribuye al bienestar general, impulsando así la productividad, el rendimiento, el estrés laboral.

En Colombia, en el año 2020, según estadísticas publicadas por el diario La República (28 de octubre de 2020) y que resultan pertinentes por ser un ejemplo de la vida cotidiana, el cual pudo determinar que, entre un 20 % y 33 % de los trabajadores manifiestan un alto nivel de estrés, el 19, 25 % corresponden a síntomas relacionados con la ansiedad, ansiedad causada por motivos laborales. Ahora bien, según el mismo medio, el 12,94 % de los trabajadores de las empresas colombianas se incapacitan por los altos niveles de concentración en el trabajo, agotamiento y exigencia; otro porcentaje, el 10,92 % a causa de la depresión, la cual incluye emociones negativas, conforme a su función laboral.

La psicología positiva, en este sentido, ayuda a aumentar los niveles de rendimiento de los trabajadores enfocándose en los pensamientos positivos y el bienestar, combatiendo el estrés laboral, que es el factor que más impacta a las organizaciones y colaboradores.

Así, podemos definir que los factores que hacen mejorar la felicidad en el trabajo son, según los estudios citados: el compromiso, la satisfacción laboral y la responsabilidad afectivo-organizacional, como bien se ha podido corroborar.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
 Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
 Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
 Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Información del autor

Nombre Autor

Jaime Alfonso Aristizabal Plata (Pereira, Risaralda, 1997...). Abogado de la Universidad Libre seccional Pereira. Socio fundador de la firma jurídica Ímpetu Legal Abogados. Libro publicado: “Es tu desnudez el cielo que vuelo” (Bisiesta Editores, 2019).

Sixto Orlando Asprilla Ibargüen (Novita, Chocó, 1984). Contador de la Universidad Politécnica Gran Colombia, Asesor y contador de la ESP Energías Limpias del Chocó y Contratista de obras civiles Jhon Fredis Asprilla.

Aviso de copyright. Los autores que se someten a esta conferencia están de acuerdo en los siguientes términos: Los autores conservan los derechos de autor sobre su trabajo, al tiempo que permite a la conferencia para colocar este trabajo no publicado bajo una licencia Creative Commons Attribution License, que permite a otros acceder, utilizar libremente y compartir el trabajo, con un reconocimiento de la autoría de la obra y su presentación inicial en esta conferencia. Los autores son capaces de renunciar a los términos de la licencia CC y celebrar acuerdos contractuales separados, adicionales para la distribución no exclusiva y posterior publicación de este trabajo (por ejemplo, publicar una versión revisada en una revista, publicarla en un repositorio institucional y publicar en un libro), con un reconocimiento de su presentación inicial en esta conferencia. Además, se anima a los autores a publicar y compartir su línea de trabajo (por ejemplo, en repositorios institucionales o en su página web) en cualquier momento antes y después de la conferencia. Los autores están de acuerdo con los términos de este Aviso de Derechos de Autor, que se aplicarán a la presente comunicación, siempre y cuando se publica por la presente Conferencia.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Referentes bibliográficos

- Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo (2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n.>
- Gamboa Ruiz, Eric José, (2010). *Yucatán, satisfacción laboral: Descripción Teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica. México. Recuperado de: [https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,a%20trav%20de%20su%20trabajo%20E2%80%9D.](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,a%20trav%20de%20su%20trabajo%20E2%80%9D.)
- Gabini, S. (2018). *Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva*. Recuperado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6084/1/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>
- Guarro Paz, Roberto y González Gómez Daniel (2022). *Productividad y competitividad*. Argentina. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Khaled Adnan Bataeineh (2018). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/255e/18221ad3601c8d3ac91a74d6c613c58cc6e9.pdf>

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
 Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
 Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
 Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Milagros, Yenny; Ramirez, Eugenio y Toyama Graos, Juan Carllos (2018). *La influencia de la Felicidad en la productividad de una empresa*. Recuperado de:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13159/EUGENIO_TOYAMA_FELICIDAD_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moccia, Salvatore (2019). *Happiness at Work*. Universidad Católica de Valencia Recuperado de:
<http://www.psychologistpapers.com/English/2699.pdf>

Observatorio de Riesgos Psicosociales de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad Social. *El estrés laboral crónico y sus consecuencias para la salud de los trabajadores* (2022) [http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-estr%C3%A9s-laboral-cr%C3%B3nico-y-sus-consecuencias-para-la-salud-de-los-trabajadores#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20cr%C3%B3nico%20puede,alcohol%20o%20sustancias%2C%20despersonalizaci%C3%B3n%20\(actitudes](http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-estr%C3%A9s-laboral-cr%C3%B3nico-y-sus-consecuencias-para-la-salud-de-los-trabajadores#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20cr%C3%B3nico%20puede,alcohol%20o%20sustancias%2C%20despersonalizaci%C3%B3n%20(actitudes)

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). *ESTRÉS LABORAL*. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Pandya, Bharti (2020). *Measuring Employee happiness in UAE Integrating Data Into National Statistics*. University of London, UK/DWC, Dubai, UAE, Dubai Women's College, Higher Colleges of Technology. Recuperado de:
<file:///C:/Users/aaa/Desktop/INVESTIGACION%20ART%20DCULO%20DE%20REFLEXION/1.%20Fichas%20bibliograficas>

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
 Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
 Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
 Pereira, Risaralda



[/2.%20Documentos%20fichas%20bibliograficas/1.%20Measuring%20employee%20happiness-%201%20ficha%20bibliografica.pdf](#)

Portafolio (2022). *Lealtad empresarial: valor perseguido, pero poco alcanzado*. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/lealtad-empresarial-perseguido-alcanzado-56564>

Universidad Estatal de Milagro (2017). Sistema de Gestión de la Productividad el Sector en el municipio San Cristóbal del Estado de Táchira, Venezuela. Recuperado de: Revista Ciencia Unemi, Vol. 11, núm.26, pp. 63-78, 2018: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257006/html/>

Business Administration Department, Faculty of Administrative Department Science and Finance, Irbid National University, Jordan, Khaled Adnan Bataienh (2019), Impact of Work- Life Balance, happiness at Work, on Employee Performance. Recuperado de: <file:///C:/Users/aaa/Desktop/INVESTIGACION%20ART%20DCULO%20DE%20REFLEXION/1.%20Fichas%20bibliograficas/2.%20Documentos%20fichas%20bibliograficas/4.%20Impact%20of%20work-life%20balance-%204%20ficha%20bibliografica.pdf>

Departamento de Psicología, Universidad de Michigan, EE.UU (Peterson) (2013), La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones, recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082013000100002#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20positiva%20ha%20centrado,Peterson%20y%20Park%2C%202009a.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación

Salvatore Moccia, Universidad Católica de Valencia. Happiness at Work. Psychologist papers, 2016. Vol.37(2). Pag. 143-151. Recuperado de:

<file:///C:/Users/aaa/Desktop/INVESTIGACION%20ARTICULO%20DE%20REFLEXION/1.%20Fichas%20bibliograficas/2.%20Documentos%20fichas%20bibliograficas/3.%20Happiness%20at%20work-%203%20ficha%20bibliografica.pdf>

Dr. Bharti Pandya, Vic Benuyenah, University of London, Dubai Women's Colleges of Technology, Dubai, UAE (2020). Cita del autor: Aisha Al Suwaidi. 2016). Measuring Employee Happiness in UAE In Integrating Organizational Data into National Statistics, Recuperado de: <file:///C:/Users/aaa/Desktop/INVESTIGACION%20ARTICULO%20DE%20REFLEXION/1.%20Fichas%20bibliograficas/2.%20Documentos%20fichas%20bibliograficas/1.%20Measuring%20employee%20happiness-%201%20ficha%20bibliografica.pdf>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU OSHA, Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, 2021. Recuperado de:

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Silvia Fernández Martínez, Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Bérgamo (Italia). El estrés laboral crónico y sus consecuencias para la salud de los trabajadores, Boletín informativo Nro. 29. 2019. Recuperado de:

<http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-estr%C3%A9s-laboral-cr%C3%B3nico-y-sus-consecuencias-para-la-salud-de-los-trabajadores>

Mariana Claire Rocha, Mario Raul Bohrt Pelaez, Universidad Católica Boliviana "San pablo".

Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad.

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



2004. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

Periódico Asuntos Legales. Estrés Laboral, una enfermedad común que sufre el 33% de los trabajadores en Colombia.2020. Recuperado de:
<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s>

www.unilibre.edu.co/pereira

Sede Campus Belmonte - Av. Las Américas carrera 28 No. 96-102 PBX (6) 3401043
Sede Centro, calle 40 No. 7-30. PBX: (6) 3401081
Sede Comité de Cafeteros Cra. 9a. 36-43 PBX (6) 3401081
Pereira, Risaralda



Vigilada Mineducación