



Perspectiva de la Felicidad laboral en el Contexto Latinoamericano

Perspective of Work Happiness in the Latin American Context

^a Lisbeth Marina Molero-Suárez, ^b Julián Andrés Arias-Vera, ^c Allynson Karen Venegas-Camargo

 ^a Doctora en Ciencias Gerenciales, lmolero@poligran.edu.co, Politécnico Grancolombiano, Bogotá. Colombia

 ^b Magister en Administración de Empresas con Especialidad en Finanzas Corporativas, jarias@poligran.edu.co, Politécnico Grancolombiano. Bogotá. Colombia

 ^c Magister en Educación. vcallynson@poligran.edu.co, Politécnico Grancolombiano. Bogotá, Colombia

Recibido: Julio 1 de 2021 Aceptado: Noviembre 8 de 2021

Forma de citar: L.M. Molero-Suarez, J.A. Arias-Vera, A.K. Venegas-Camargo. “Perspectiva de la Felicidad laboral en el Contexto Latinoamericano”, *Mundo Fesc*, vol. 11, no. s5 pp. 226-235, 2021

Resumen

Actualmente, las organizaciones impactan la vida de las personas y para alcanzar el deleite con la vida se requiere ser feliz en el trabajo, pues es un fenómeno que caracteriza a todo individuo. No obstante, diversos estudios han demostrado que cuando las sociedades presentan o experimentan altas tasas de crecimiento económico, las personas gracias a sus niveles de ingresos experimentan un incremento de felicidad. Así pues, el presente artículo tuvo como objetivo central analizar la perspectiva de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano, basándose en autores como Pizarro, Rojas, Vera (2021), Ludeña, Tobar, Ahumada (2021), Sánchez (2018), entre otros. La investigación corresponde a una revisión documental. Se concluye que la felicidad no se construye en un plano individual, pues la felicidad de un grupo no puede ser la desdicha de otros. En este sentido, la justicia social es muy necesaria. Más sin embargo se hace ineludible resaltar que el ser humano no está dispuesto a renunciar a tal experiencia. No obstante, resulta útil que las empresas permitan a sus trabajadores una tranquilidad laboral enfocada en incentivos, pues el crecimiento económico incide en la felicidad de los trabajadores.

Palabras Clave: Felicidad, Felicidad Laboral, Crecimiento Económico

Autor para correspondencia:

*Correo electrónico: lmolero@poligran.edu.co



Abstract

Currently, organizations impact people's lives and to achieve delight with life it is necessary to be happy at work, as it is a phenomenon that characterizes every individual. However, various studies have shown that when societies present or experience high rates of economic growth, people, thanks to their income levels, experience an increase in happiness. Thus, the main objective of this article was to analyze the perspective of work happiness in the Latin American context, based on authors such as Pizarro, Rojas, Vera (2021), Ludeña, Tobar, Ahumada (2021), Sánchez (2018), among others. The investigation corresponds to a documentary review. It is concluded that happiness is not built on an individual level, since the happiness of one group cannot be the misery of others. In this sense, social justice is very necessary. However, it is unavoidable to emphasize that human beings are not willing to renounce such an experience. However, it is useful for companies to allow their workers a job tranquility focused on incentives, since economic growth affects the happiness of workers.

Keywords: Happiness, Job Happiness, Economic Growth

Introducción

La felicidad corresponde a una meta central en la vida de los seres humanos, considerando que es el estado en el cual debe estar una persona a lo largo de la vida, puesto que es la sensación de bienestar que siempre se pretende alcanzar. De acuerdo con [1] se entiende que en la filosofía antigua la fuerza de la felicidad supone de la facultad intelectual, pues el conocimiento del cosmos, las razones supremas de las cosas son esenciales. Así pues, la felicidad es un elemento que el hombre encuentra en el ejercicio de su virtud práctica, dándole relevancia en la cotidianidad; sin embargo, aunque tiene su importancia para la vida de las personas, la felicidad, no ha sido objeto de estudio de manera puntual, ya que la mayoría de estos generalmente se centran en cuestiones negativas [2].

En tal sentido, el término felicidad 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, pues experimentan emociones como la tranquilidad, vínculos afectivos, disfrute, placer y gratificación. De tal manera que, según [3] cuando se alcanza el estado de felicidad en el trabajo, se puede pronosticar resultados relevantes, tales como una mayor productividad, el trabajador rinde más

en sus labores, se presenta mejoría en las relaciones interpersonales en vista de tener mejor salud física y mental, entre otros.

Por otra parte, se señala que existen cambios en el mundo del trabajo y las organizaciones, por lo que el impacto que generan en las personas han originado un nuevo enfoque para entender la relación entre el trabajo y la felicidad; al respecto, la felicidad de las personas en el contexto laboral es propiciado por un clima de responsabilidad que se debe desarrollar en toda organización lo que infiere en el individuo felicidad, pues un clima constructivo, una organización innovadora, comprometida con el trabajador donde se le brinda confianza y una cultura en equipo influye en su calidad de vida, en el bien común o buen vivir [4].

En virtud de lo anteriormente expuesto, este artículo es relevante en la medida que provee teorías con el fin de describir y analizar la perspectiva de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano, puesto que actualmente dicho tema ha encontrado notoriedad, a tal fin, según [5] es necesario que en las organizaciones en Latinoamérica reconozcan, respeten y dignifiquen las particularidades de cada persona, para generar un ambiente laboral óptimo y lograr un estado de felicidad.

Materiales y métodos

El presente artículo corresponde a un artículo de revisión, que consiste en analizar,

sistematizar la investigación e integrar los resultados sobre un tema para llegar a una conclusión [6]. Así mismo, considera que se describe una serie de conocimientos y conceptos los cuales son necesarios para el área en cuestión. Asimismo, se desarrolló bajo una metodología de revisión, que para [7] son investigaciones donde los investigadores responden una interrogante, analizan y sintetizan la información para llegar a una conclusión.

De la misma manera, se considera una investigación documental, que en el caso en cuestión corresponde a la felicidad laboral, para lo cual se utilizaron diversas fuentes de información, entre las cuales están textos bibliográficos de autores especialistas en dicha variable [8]; asimismo, se consultaron revistas arbitradas y notas de prensa dada la actualidad del tema.

Ahora bien, en opinión de la investigadora la investigación documental tiene un acercamiento valioso, pues no necesariamente se debe tener experiencia en el tema de interés; más sin embargo examinando experiencias, revisión de artículos científicos, libros se obtiene una investigación precisa y confiable.

Así pues, como disciplina metodológica instrumental la cual proporciona métodos en forma sistemática y coherente, pues los investigadores no deben concebirla como una simple búsqueda de documentos haciendo referencia a un tema en específico. Fundamentación teórica

A. *Hacia un concepto de felicidad*

La felicidad, no supone solamente tener un bienestar, sino una construcción de todos los aspectos de la vida del ser humano que estén basados en valores; tal y como se afirma, que, para lograr la felicidad, no se puede dejar a un lado ni la libertad, ni la responsabilidad, entre otros, ya que la persona debe lograr un equilibrio que supere sus contradicciones y los conflictos [9]. Por otra parte, si el hombre quiere ser feliz, debe tener en cuenta que la felicidad

resulta de un dominio sobre sí mismo y sobre un mundo donde se debe incluir no solo la naturaleza, sino también a los hombres que los rodea [10].

Diversas áreas como la literatura, Psicología, Antropología, Sociología han abordado la felicidad, donde según [1] ha sido la filosofía el área de conocimiento desde la antigüedad con mayor estudio centrado en la idea que la felicidad se encuentra en la esencia de la existencia de los seres humanos. En este sentido, la felicidad es un estado de prosperidad permanente; que se ha perseguido como una finalidad o meta por las personas [11].

De la misma manera, para Aristóteles el alma humana en sus facultades racionales, en las prácticas de su aptitud para la vida; es decir en el hacer del hombre, su plenitud en orden con el cosmos y en plena conformidad consigo mismo es cuando este alcanza el desarrollo de su ser verdadero en forma completa; conllevando todo ello a la felicidad. Pero dicha felicidad no es un don gratuito es la perfección moral acompañada de un goce que es el sentir de la existencia humana y a su vez el fin supremo [12].

Así mismo, el referido autor manifiesta que para Platón el bien es proporciona la fuente de los inteligibles, pues va más allá de lo que se puede aprender introduciéndose en la vida de los individuos, la pólis que se encarga de asegurar la mediación entre el cosmos y el individuo correspondiendo a un orden jerárquico. Ahora bien, el conocimiento racional determina la naturaleza del hombre que es la physis; pues se afirma que el hombre debe vivir su verdadera naturaleza con la finalidad de librarse de su desdicha y su estado de satisfacción.

De acuerdo a los planteamientos anteriores, la felicidad consiste en vivir con el orden plenamente racional del mundo. Se entiende entonces que en la filosofía antigua la fuerza de la felicidad supone de la facultad intelectual, pues el conocimiento del cosmos,

la razón suprema de las cosas es esencial. Así pues, la felicidad es un elemento que el hombre encuentra en el ejercicio de su virtud práctica.

Se indica así mismo, que al interior de la filosofía surgen dos de pensamiento como señala la primera la hedonista; donde se asume la felicidad a experiencias placenteras, a la satisfacción de los deseos en forma inmediata [13]. En este contexto [1] señala que este planteamiento refiere que el objetivo de la vida es experimentar una mayor cantidad de placer sobre aquello que no lo es. Ahora bien, la segunda hace referencia a la eudaimónica la cual surge con el pensamiento aristotélico y trata como ciertos efectos influyen en la persona a considerar una experiencia como agradable.

En este sentido, [14] afirma al respecto que se trata de simpatizar con eventos relacionados con la obtención de placer y con ello se maximiza recompensas en el individuo y minimiza aquellos asociados con el dolor o displacer, pues constituye para la persona una búsqueda activa de buenas experiencias.

No obstante, [15] plantea que la felicidad es un estado de bienestar subjetivo y que las líneas que hacen estudios acerca del concepto de este concepto apuntan a enunciar líneas generales del estudio científico de la felicidad, concentrándose en la promoción de la salud, específicamente en como cada individuo vive y percibe su experiencia interna y emite apreciaciones acerca de ello.

Ahora bien, numerosas concepciones se tienen de la felicidad, pero en el siguiente trabajo se abordará las definiciones planteadas por los diferentes autores [16], la cual refiere que la felicidad en el hombre es el logro de un equilibrio al alcanzar la superación de conflictos y contradicciones; asimismo, la felicidad surge de una medida subjetiva realizada por cada individuo acerca de los logros conseguidos en su propia vida [17].

En el criterio de [18] la felicidad determina a las personas que experimentan emociones positivas y se evalúa de acuerdo al contexto de actuación de la persona, pues la tranquilidad, los vínculos, el placer y el disfrute representan dichas emociones.

Por su parte, [19] define la felicidad como un atributo positivo que proviene de la construcción social de la persona y variará según su cultura y residencia. Asimismo, la felicidad se enlaza con distintas variables como el rol de la familia, los gobiernos, los cuales influyen de forma sistemática en el ser humano generando entornos que favorezcan la posibilidad de alcanzar o mantener de forma definitiva la felicidad [13].

Ahora bien, en líneas generales puede destacarse como distintos teóricos se han encardido de dar cuenta sobre el término de la felicidad. Se expresa entonces que para alcanzarla depende del cultivo de talento y capacidades del individuo, pues todos desean lograrla, sin embargo, existen muchas variables que la determinan y puede ser completada o no. Así pues, todo depende de quién supone ser feliz en un sentido racional y como se enfrenta a las circunstancias de la vida.

B. La felicidad en el contexto laboral

La felicidad es una variante que juega un papel importante dentro de las organizaciones, en tal sentido, [20] opinan que las organizaciones, en la actualidad, están incluidas en contextos globales dinámicos que les exigen equipos de trabajo efectivos para desarrollarse y crecer, por lo que se necesita tener estrategias para alcanzarlo, como lo es el incremento de la felicidad y el bienestar. Para [18] la felicidad en el trabajo se relaciona con la gratificación y se encuentra estrechamente relacionada con la felicidad en la vida, tratándose de una variable importante pues es una reacción afectiva que se compara con criterios propios sobre cómo debe ser esa

vida.

A esta razón, para alcanzar el deleite con la vida se requiere ser feliz en el trabajo, pues es un fenómeno que caracteriza a toda persona [21]. Así, se propone la felicidad como ciencias del estudio del comportamiento humano, siendo la felicidad individual como factor asociado al desarrollo y bienestar de las personas en las organizaciones [22]. De igual manera, [23] plantean que la felicidad laboral de los trabajadores es determinada por las relaciones interpersonales con su jefe y compañeros de trabajo. Lo que hace ver que el bienestar laboral y el clima organizacional son importantes para generar una felicidad en el trabajador.

En este contexto, se puede decir que, que el éxito en el trabajo depende de experimentar sentimientos positivos, entendiéndose que las relaciones interpersonales que subyacen en el trabajo constituyen un gran impacto en la felicidad, pues existe una mayor perseverancia en el individuo por alcanzar sus metas [24]. Cabe destacar, que, para el referido autor, la importancia del amor influye en la calidad y estabilidad de las relaciones.

Otra perspectiva es referente a la teoría de [25] donde señala que para entender la felicidad en el trabajo se asocian en: 1) la categoría oportunidad de control, asociada con la subcategoría libertad en la toma de decisiones, participación y autonomía. 2) Adquisición de habilidades, la cual se relaciona con las subcategorías conocimiento y competencias. 3) Metas generadas externamente, asociada con sobrecarga y baja carga en el trabajo, desafíos. 4) Variedad, la cual se encuentra coligada con las subcategorías cambios en la locación y en el contenido de las tareas. 5) Claridad en el entorno, pues se asocia respecto al futuro, tener los roles claros. 6) Relación y contacto con los otros. Relacionada con el trabajo en equipo, el contacto social y su calidad en las relaciones. 7) Disponibilidad de dinero, se encuentra asociada con los niveles salariales. 8) Seguridad física, pues se debe

contemplar unas condiciones de trabajo adecuadas, sin riesgos. 9 y 10) referida a un trato justo por parte de los jefes, apoyo y preocupación por el bienestar propio.

Por otra parte, se hace referencia a que la felicidad en el contexto laboral viene dada por diversos factores como la ética, la innovación, el trabajo en equipo, democracia en las decisiones, incentivo, agradecimiento y la confianza [26]. De la misma manera la felicidad laboral corresponde a una situación en la que el personal que trabaja siente felicidad en el desempeño de sus funciones, sin sentirlo como un trabajo, es decir, es eficiente y logra objetivos específicos, tanto a nivel personal como organizacional [27].

De acuerdo con los planteamientos anteriores, la felicidad de las personas en el contexto laboral es propiciado por un clima de responsabilidad que se debe desarrollar en toda organización lo que infiere en el individuo felicidad, pues un clima constructivo, una organización innovadora, comprometida con el trabajador donde se le brinda confianza y una cultura en equipo influye en su calidad de vida, en el bien común o buen vivir. De este modo, [28] señala que, los empleados felices son más productivos y capaces de obtener mejores resultados, ya que las personas que son felices y positivas estimulan la creatividad. Cabe destacar que, en cambio cuando las condiciones, el entorno laboral y la organización laboral, son inadecuados, se generan afectaciones a la salud biológica, problemas psíquicos y mentales que originan sufrimiento al trabajador [29].

Por lo expuesto, se hace necesario acotar que la felicidad laboral, no se alcanza al desaparecer las adversidades, sino que se logra ser feliz a pesar de estas, fortaleciendo el potencial y la energía para solucionar los problemas, originando una persona positiva y exitosa [30].

C. Felicidad laboral en el contexto latinoamericano

En algunos países latinoamericanos la felicidad laboral ha encontrado notoriedad, en este contexto, se plantea que en Chile las compañías han implementado prácticas gerenciales para promover acciones innovadoras para promover el compromiso de sus empleados que se demuestran en acciones de productividad, pero especialmente en bienestar y gestión de la felicidad [31].

De este modo, al encuestar a más de 1.300 trabajadores en Chile concluyó que se encuentran en la felicidad laboral cinco atributos: 1) referente a las buenas relaciones en el trabajo, 2) se debe realizar un trato justo con las personas, 3) hay que empoderar al personal, 4) el trabajo debe ser desafiante, 5) el trabajo debe ser valioso. Cabe destacar, que estos aspectos fueron promotores del 95% de una positiva virada de la felicidad laboral en el país [32].

No obstante, en el campo académico en Ecuador se viene estudiando el “Happiness Management” el cual se define como un modelo de gestión multicultural centrado en la responsabilidad social e innovación tecnológica, agrupando investigadores de veinte Universidades en todo el mundo, en el cual la finalidad del mencionado proyecto es examinar en la era de la industria 4.0 cómo influye el desarrollo emocional, las factores de la creatividad, el bienestar social en la búsqueda holística de la felicidad de su recurso humano [33].

Por otra parte, [34] refiere que en los factores asociados a la felicidad en América Latina en países como Colombia, Perú y México se empleó la encuesta de valores WVS considerando el nivel de felicidad en los individuos. Respecto a la condición laboral arrojó como resultado que para México y Colombia las personas desempleadas son las más infelices con un porcentaje del 40% y 50%. En el caso de Perú con un 45.45% las personas infelices son los trabajadores

independientes. Por su parte para Colombia con un 27,7% los trabajadores de tiempo completo tienen un nivel de mucha felicidad, no obstante, en Perú se refleja que el 28,16% las amas de casa reportan ser muy felices, al igual que México con un 28,02%.

Es importante resaltar, que la población con mayores ingresos para el caso peruano 30,31% y colombiano 21,82% no reporta mayor nivel de significado de ser feliz. Caso contrario a México donde las personas con más bajos ingresos reportan un porcentaje de 30,25% de muy feliz. Como consecuencia, todo este estudio conlleva a la búsqueda de explicaciones más allá del ingreso de las personas [34].

Es oportuno señalar que, en los países donde los empleados son menos felices, el aspecto influyente es el de desarrollo y las oportunidades de aprendizaje, sin embargo, en Chile, Colombia, México, Panamá y Perú se muestran niveles buenos de satisfacción laboral entre los empleados, pero están más dispuestos a considerar futuras oportunidades de trabajo y cambiar de empleo, notándose que Costa Rica es una excepción, ya que suelen ser más leales laboralmente [33].

De los planteamientos anteriormente expuestos se infiere que el nivel de felicidad laboral de un individuo es determinante muchas variantes como el nivel de ingreso, por otro lado, es relativa. No obstante, diversos estudios han demostrado que cuando las sociedades presentan o experimentan altas tasas de crecimiento económico, las personas gracias a sus niveles de ingresos experimentan un incremento de felicidad.

Resultados y discusión

Analizando con detenimiento el tratamiento de la información efectuado a los planteamientos de autores presentados a lo largo de la investigación, los cuales fueron de mucha relevancia en cuanto al soporte teórico para describir y analizar

la perspectiva de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano. De este modo, los resultados consisten en interpretar los hallazgos encontrados en para su análisis. De acuerdo a esta perspectiva, a continuación, se presentan en la tabla I las fuentes con sus respectivas fechas y descripción los cuales hacen referencia a los aportes como consecuencia de los planteamientos teóricos referidos en el trayecto de la investigación:

Tabla I. Resultados de soportes teóricos

Fuente	Fechas	Descripción
Moccia, S.	2016	La felicidad es un estado de prosperidad permanente; que se ha perseguido como una finalidad o meta por las personas. Cabe destacar que la filosofía ha sido el área de conocimiento desde la antigüedad con mayor estudio centrado en la idea que la felicidad se encuentra en la esencia de la existencia de los seres humanos.
López, P., y Fierro, I.	2016	La felicidad, no ha sido objeto de estudio de manera puntual, ya que la mayoría de estos generalmente se centran en cuestiones negativas.
Branham, L.	2012	Cuando se alcanza el estado de felicidad en el trabajo, se puede pronosticar resultados relevantes, tales como una mayor productividad, el trabajador rinde más en sus labores, se presenta mejoría en las relaciones interpersonales en vista de tener mejor salud física y mental, entre otros.
Sánchez, J. y Sánchez, R.	2019	Existen cambios en el mundo del trabajo y las organizaciones, por lo que el impacto que generan en las personas han originado un nuevo enfoque para entender la relación entre el trabajo y la felicidad.
Collazos, C. y Blandón, G.	2019	Es necesario que en las organizaciones en Latinoamérica reconozcan, respeten y dignifiquen las particularidades de cada persona, para generar un ambiente laboral óptimo y lograr un estado de felicidad.
Jiménez, D; Ortiz, M; Monsalve, M; Gómez, M.	2020	Para lograr la felicidad, no se puede dejar a un lado ni la libertad, ni la responsabilidad, entre otros, ya que la persona debe lograr un equilibrio que supere sus contradicciones y los conflictos.
Bryson, A. y MacKerron, G.	2017	Si el hombre quiere ser feliz, debe tener en cuenta que la felicidad resulta de un dominio sobre sí mismo y sobre un mundo donde se debe incluir no solo la naturaleza, sino también a los hombres que los rodea.
Ramírez, C; García, J y García, J.	2019	La felicidad es un estado de prosperidad permanente; que se ha perseguido como una finalidad o meta por las personas.
Ibáñez	2016	Define la felicidad como un atributo positivo que proviene de la construcción social de la persona y variará según su cultura y residencia
Ludeña, A. Tobar, P. y Ahumada, T.	2019	Para Aristóteles el alma humana en sus facultades racionales, en las prácticas de su aptitud para la vida; es cuando el hombre alcanza el desarrollo de su ser verdadero en forma completa y para Platón el hombre debe vivir su verdadera naturaleza con la finalidad de librarse de su desdicha y su estado de satisfacción.
Massaro, L.	2013	La felicidad surge de una medida subjetiva realizada por cada individuo acerca de los logros conseguidos en su propia vida.
Penagos, M.	2019	Asume la felicidad a experiencias placenteras, a la satisfacción de los deseos en forma inmediata, pues el objetivo de la vida es experimentar una mayor cantidad de placer sobre aquello que no lo es.
Sanín, P. Salanova, M. y Vera, P.	2018	La felicidad en el trabajo se relaciona con la gratificación y se encuentra estrechamente relacionada con la felicidad en la vida.
Fernández, I.	2016	Señala que para alcanzar el deleite con la vida se requiere ser feliz en el trabajo, pues es un fenómeno que caracteriza a toda persona.
Tula, F.	2015	Propone la felicidad como ciencias del estudio del comportamiento humano, siendo la felicidad individual como factor asociado al desarrollo y bienestar de las personas en las organizaciones.
Araya, S., Rojas, L y Varas, C.	2021	La felicidad laboral de los trabajadores es determinada por las relaciones interpersonales con su jefe y compañeros de trabajo.
Sierra, J. Padilla, O. Monsalve, P y Gómez, M.	2020	Plantea que las relaciones interpersonales que subyacen en el trabajo constituyen un gran impacto en nuestra felicidad. Cabe destacar, que para el referido autor, la importancia del amor influye en la calidad y estabilidad de las relaciones
Warr, P.	2013	Señala que para entender la felicidad en el trabajo se asocian en diez grandes categorías como la adquisición de habilidades, oportunidad de control, metas generadas externamente, variedad, claridad en el entorno, relación y contacto con los otros, disponibilidad de dinero, seguridad física y el trato justo por los superiores.
Gamero, H.	2013	La felicidad laboral corresponde a una situación en la que el personal que trabaja siente felicidad en el desempeño de sus funciones, sin sentirlo como un trabajo, es decir, es eficiente y logra objetivos específicos, tanto a nivel personal como organizacional.

Proto, E.	2016	Los empleados felices son más productivos y capaces de obtener mejores resultados, ya que las personas que son felices y positivas estimulan la creatividad.
Ramírez, M. y Lee, L.	2011	Cuando las condiciones, el entorno laboral y la organización laboral, son inadecuados, se generan afectaciones a la salud biológica, problemas psíquicos y mentales que originan sufrimiento al trabajador.
Infante, I.	2017	La felicidad laboral, no se alcanza al desaparecer las adversidades, sino que se logra ser feliz a pesar de estas, fortaleciendo el potencial y la energía para solucionar los problemas, originando una persona positiva y exitosa.
Sánchez, J.	2018	Hace referencia que la felicidad en el contexto laboral viene dada por diversos factores como la ética, la innovación, el trabajo en equipo, democracia en las decisiones, incentivo, agradecimiento y la confianza. Por otra parte, señala que en Ecuador desarrollan un proyecto examinar en la era de la industria 4.0 cómo influye el desarrollo emocional, los factores de la creatividad, el bienestar social en la búsqueda holística de la felicidad de su recurso humano.
Pizarro, A. Rojas, E y Varas, M.	2021	Plantean que en Chile las empresas del país han implementado áreas gerenciales y estas innovaciones dan señales de vinculación explícitas con la productividad del personal, bienestar y gestión de felicidad.
Bermúdez, O.	2015	Refiere que en los factores asociados a la felicidad en América Latina en países como Colombia, Perú y México se empleó la encuesta de valores WVS considerando el nivel de felicidad en los individuos.
Baptista, A.	2016	Simpatiza con eventos relacionados con la obtención de placer y con ello se maximiza recompensas en el individuo y minimiza aquellos asociados con el dolor o displacer, pues constituye para la persona una búsqueda activa de buenas experiencias.
Sánchez, E.	2018	En Chile, Colombia, México, Panamá y Perú se muestran niveles buenos de satisfacción laboral entre los empleados, pero están más dispuestos a considerar futuras oportunidades de trabajo y cambiar de empleo.

Fuente: Molero, Arias y Venegas (2021).

Conclusiones

En el presente artículo, se concluye que la felicidad no se construye en un plano individual, pues la felicidad de un grupo no puede ser la desdicha de otros. En este sentido, la justicia social es muy necesaria.

Más sin embargo se hace necesario resaltar que el ser humano no está dispuesto a renunciar a tal experiencia. Donde la felicidad es un factor determinante y una tendencia natural en todos los miembros de la especie humana. Así pues, es determinante preguntarnos ¿qué queremos? y ¿en función de qué? Ya que podemos conducir efectivamente, es decir buscar los medios necesarios hacia la felicidad. En este contexto, el hombre debe reflexionar ante el compromiso de su acción logrando un equilibrio pese a las contradicciones y conflictos.

Mientras tanto, en lo que respecta a la felicidad laboral se debe tener presente la importancia del trabajo para la vida de toda persona, pero no se radica solamente en esta área de actuación del ser humano, pues es sólo una extensión más de la vida y para ello resulta útil que las empresas desarrollen

planes, políticas enfocadas a estímulos, incentivos que permitan a sus trabajadores una tranquilidad laboral.

Por otra parte, diversas investigaciones están apuntando a la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral como una mejora en la calidad de vida de los empleados, midiendo su grado de satisfacción y bienestar.

Cabe destacar, que la investigadora infiere que la felicidad laboral no es suficiente para lograr una satisfacción, pues el individuo debe tener un equilibrio con todas las áreas de la vida en general como las relaciones familiares, amigos, comunidad y valores.

Referencias

- [1] S. Moccia, "Happiness at work", *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, no. 2, pp. 143-151. 2016
- [2] P. López y I. Fierro, "Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador", *Universidad & Empresa*, vol. 17, no. 29, pp. 181-211. 2016

- [3] L. Branham, *Las 7 razones ocultas de los empleados que se van: Cómo reconocer los signos sutiles y actuar antes de que sea demasiado tarde. Segunda edición.* Nueva York: Amacom. 2012
- [4] J. Sánchez y R. Sánchez, "Happiness Management: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. RETOS", *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 9, no. 18, 2019
- [5] C. Collazos y G. Blandón, "Teoría de la felicidad laboral superior para empresarios y directores ejecutivos de América Latina", *Dictamen Libre*. no. 25, 2019
- [6] S. Hernández; C. Fernández y L. P. Baptista, *Metodología de la investigación*. México. D.F: Mc Graw-Hill/ Interamericana editores S.A. 78. 2014
- [7] A. Sánchez, *Manual de Redacción Académica e Investigativa: Cómo Escribir, Evaluar y Publicar Artículos*, Medellín: Católica del Norte Fundación Universitaria, 57, 2011
- [8] J. Hurtado, *El proyecto de investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Ediciones Quirón. Caracas, 62, 2013
- [9] D. Jiménez; M. Ortiz; M. Monsalve y M. Gómez. "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, no. 90, 2020
- [10] A. Bryson y G. MacKerron, "¿Eres tú feliz mientras trabajas?", *The Economic Journal*, vol. 127, no. 599, pp. 106-125. 2017
- [11] C. Ramírez; J. García y J. García, "La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida", *Revista de Administração de Empresas*, vol. 59, no. 5, pp. 327-340, 2019
- [12] A. Ludeña; P. Tobar y T. Ahumada, "Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología", *Revista Espacios*, vol. 40, no. 37, 2019
- [13] M. Penagos, "Características de la felicidad y conceptos relacionados según los desarrollos de la psicología", trabajo de grado, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia, 2019
- [14] A. Baptista, "What Are People Saying When They Report They Are Happy Or Life Satisfied", *Anales de Psicología*, 2016. doi: 10.6018/analesps.32.3.229121. 2016
- [15] M. Santos, "El estudio científico de la felicidad y la promoción de la salud: revisión integradora de la literatura", *Revista Latino Americana ndermagem*, vol. 18, no. 3, 2018
- [16] J.P. Margot, "La felicidad", *Revista Praxis Filosófica. Nueva serie*, no. 25, pp. 55-79, 2007
- [17] L. Massaro, "Determinantes e antecedentes do bemestar e da felicidades", *Revista de Administração de Empresas*, vol. 53, n. 4, 2013
- [18] P. Sanín; M. Salanova y P. Vera, "Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida", *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.* vol. 38, no. 1, 2018
- [19] M. Ibáñez, "Concepto De Felicidad En Jóvenes", *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, pp. 64-78, 2016
- [20] C. Cardona y J. Trejos, "Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional", *Revista de Ciencias Sociales*, vol. XXVI, no. 3, 2020
- [21] I. Fernández, *Felicidad organizacional*, 3rd ed., Santiago de Chile: Grupo Zeta, p. 271, 2016

- [22] F. Tula, "Felicidad: lecciones de una nueva ciencia LAYARD, Richard. Felicidade: lições de uma nova ciencia, Best Seller, 2008", *Sociologías*, vol. 17, 40, pp. 416-425, 2015
- [23] S. Araya, L. Rojas y C. Varas, "¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile", *Revista Academia & Negocios*, vol. 7, no. 1, pp. 65-80, 2021
- [24] J. Sierra, O. Padilla, P. Monsalve y M. Gómez, "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 90, 2020
- [25] P. Warr, "Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 29, no. 3, pp. 99-106, 2013
- [26] E. Sánchez, "Lo que podemos aprender de los países con los empleados más felices del mundo", *Revista digital Merca 2.0*. 2018. [En línea]. Disponible en: <https://www.merca20.com/aprender-paises-felices-mundo/>
- [27] H. Gamero, "La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad", *Ciencia & trabajo*, vol. 51, no. 47, pp. 94-102, 2013
- [28] E. Proto. "¿Son los trabajadores felices más productivos?", *IZA World of Labor*, 2016. [En línea]. Disponible en: <https://wol.iza.org/articles/are-happy-workers-more-productive/long>
- [29] M. Ramírez y L. Lee, "Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral", *Polis (Santiago)*, vol. 10, no. 30, pp. 431-446, 2011
- [30] I. Infante, "La Felicidad Laboral una Decisión Personal", *Revista Empresarial y Laboral*. 2017. [En línea]. Disponible en: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/felicidad-laboral-decision-personal/>
- [31] A. Pizarro, E. Rojas y M. Varas, "¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile", *Revista Academia & Negocios*, vol. 7, núm. 1, pp. 65-80, 2021
- [32] Cámara de Comercio. CNC. Estudio nacional de felicidad en el trabajo. Mercado laboral dependiente. 2015. [En línea]. Disponible en: http://www.cnc.cl/wp-content/uploads/2015/10/Japiworks_F-I-N-A-L_091015.pdf
- [33] L. Sánchez, "El significado vital en las organizaciones: aportaciones de la economía de la felicidad", *Cauriensia*, vol. 13, pp. 143-156, 2018
- [34] O. Bermúdez, "Felicidad En América Latina; Algunos Determinantes Socioeconómicos", *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, vol. 17, no. 1, pp. 253-273, 2015