

EL IMPACTO DE LA FELICIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ EN LA LOCALIDAD DE PUENTE ARANDA.

Lesli Dayana Rey Cortés. Psicología. lreycor60317@universidadean.edu.co

David López Pinzón. Lenguas Modernas. elopezp43821@universidadean.edu.co

Anyel Victoria Pinzón Fontecha. Psicología. apinzon59773@universidadean.edu.co

Johanna Elizabeth Veira Cuero. jveirac82484@universidadean.edu.co

Resumen

En el presente proyecto se pretende realizar un análisis más detallado a partir de una investigación basada en una revisión literaria y específica sobre la Felicidad Laboral, donde se destacan conceptos relevantes los cuales dan luz para identificar cuáles son los factores que influyen en la felicidad laboral. por otra parte, se trabaja en una exploración descriptiva sobre los factores que impactan de manera directa e indirecta en la felicidad de los empleados.

Para poder identificar estos factores se realizó una encuesta a 32 empleados de diferentes profesiones de la ciudad de Bogotá de la localidad de Puente Aranda, lo que permitió obtener una comprensión profunda y contextualizada de las actitudes, opiniones relacionadas con el problema de investigación. Como resultado, se identificó en base a unas variables relacionadas y alineadas a unos objetivos propuestos, cuáles son esos factores que hacen que un empleado este feliz en su trabajo.

Palabras claves: Felicidad, bienestar, organizaciones, empleados, motivación.

Abstract

This project aims to carry out a more detailed analysis from a research based on a specific literature review on happiness at work, which highlights relevant concepts that shed light to

identify the factors that influence happiness at work. Moreover, it works on a descriptive exploration of the factors that impact directly and indirectly on the happiness of employees.

To identify these factors, a survey was carried out with 32 employees from different professions in the city of Bogota in Puente Aranda, which allowed us to obtain a deep and contextualized understanding of the attitudes and opinions related to the research problem. As a result, it was possible to identify, on the basis of variables related and aligned to the proposed objectives, which are the factors that make an employee happy at work.

Keywords: Happiness, well-being, organizations, employees, motivation.

Introducción

La búsqueda de la felicidad laboral es un tema de creciente interés en el mundo de los negocios y la gestión de recursos humanos. Nos embarcamos en un análisis exhaustivo que se fundamenta en una revisión literaria minuciosa sobre la Felicidad Laboral. A lo largo de esta investigación, hemos identificado conceptos clave que arrojan luz sobre los factores determinantes que influyen en la satisfacción y el bienestar de los empleados en el entorno laboral (Cruz et al., 2015; Hernández et al., 2020; Ospina y Rodríguez, 2022).

La revisión literaria, la hemos realizado una exploración descriptiva que examina de manera detallada los factores que impactan directa e indirectamente en la felicidad de los trabajadores. Hemos llevado a cabo una encuesta que involucra a 32 empleados de diversas profesiones en la ciudad de Bogotá, específicamente en la localidad de Puente Aranda. Este enfoque nos ha permitido obtener una comprensión profunda y contextualizada de las actitudes y opiniones relacionadas con la problemática de investigación.

A través de este estudio, nuestro identificamos de manera precisa, y respaldada por variables y objetivos definidos, cuáles son los elementos que contribuyen a la felicidad laboral de los empleados. Utilizando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y un diseño no experimental, hemos abordado tres variables clave: los factores que inciden en la felicidad laboral, el bienestar de los empleados y la felicidad en las organizaciones, los

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

economistas definen la felicidad como un estado de bienestar que puede ser medido de forma tanto objetiva como subjetiva, abarcando elementos como la estabilidad en el empleo, la remuneración, los ingresos y el desarrollo en el trabajo. Por otro lado, los psicólogos consideran el bienestar psicológico, emocional y la calidad de vida como componentes esenciales de la felicidad.

Además, desde una perspectiva más amplia, la felicidad puede estar vinculada a los valores personales, la vida en familia, las creencias religiosas o espirituales, así como el compromiso con la bondad y la justicia. Estos aspectos contribuyen a una comprensión más completa de la felicidad en el contexto laboral y personal de los empleados en Puente Aranda.

En el análisis de los resultados, hemos destacado factores clave que influyen en la Felicidad Laboral de los trabajadores, abordando tanto aspectos psicológicos, emocionales como motivacionales. Estos elementos son cruciales para comprender cómo mejorar la calidad de vida en el entorno laboral y, en última instancia, aumentar la satisfacción de los empleados (Páez, 2020; Rojas, 2022).

Marco de referencia

Desde la perspectiva del problema de investigación, que plantea ¿Cuáles factores inciden en la felicidad de los empleados en las organizaciones de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda?, en ese sentido, se puede mencionar elementos que brinden tal satisfacción como lo son la motivación, la cultura organizacional, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pero también se debe decir que de acuerdo a la edad de las personas que laboran, estos factores cobran mayor relevancia para apropiarlos en la felicidad; otros elementos a destacar están también: gestión del estrés, políticas flexibles, equilibrio saludable, detallados en la siguiente figura.

Figura 1. La felicidad y factores que inciden en ella.



Fuente: elaboración propia

Ahora entonces puntualicemos la definición de la felicidad. Teniendo en cuenta que hay personas que perciben la vida en infelicidad, de manera permanente o temporal, según su vida personal, estrés, frustraciones, espacios laborales, es interesante la temática. Pero en este estudio nos acercamos a aportes conceptuales valiosos a mencionar:

- Para efecto de este trabajo el término felicidad se utiliza en relación con categorías teóricas como felicidad laboral, bienestar, bienestar subjetivo y objetivo, bienestar psicológico, emociones positivas, y/o calidad de vida. González Díaz, Ochoa Dearco, Cardona Arbeláez (Modelo conceptual de Gerencia de la Felicidad, pag.18) es decir, en dos visiones lo definen los economistas en bienestar como objetiva subjetivamente, por lo que integra la estabilidad laboral, remuneración, ingresos, crecimiento laboral y los psicólogos en relación al bienestar psicológico, emocional y calidad de vida.

- Así mismo, desde otros puntos de vista teóricos, se dice de la felicidad, los valores, vinculando la vida en familia, religiosa o espiritual, enfocado en lo bueno y lo justo. Además de las de las emociones, la mentalidad positiva, la motivación, bienestar psicológico, sentimiento de orgullo y trabajo con sentido. González Díaz, Ochoa Dearco, Cardona Arbeláez (Modelo conceptual de Gerencia de la Felicidad, pag.19).

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

¡Son muchos los investigadores dedicados a desarrollar la temática de la felicidad en las organizaciones y el ambiente laboral, los empleados, como se menciona los economistas y los Psicólogos que han aterrizado en diferentes elementos y factores destacados y otros expuestos en las referencias de esta investigación, es fascinante!

Por consiguiente, la felicidad es un concepto difícil de definir por la complejidad de este, la percepción de que esto o aquello puede ser concebido como felicidad, motivos distintos o factores que le generen, un aporte más que nos acerque a tal definición.

Mihaly Csikszentmihalyi, considerado el investigador más importante del mundo en el ámbito de la Psicología Positiva, cree que la felicidad es un producto, el resultado de un estado de flujo. Linares Rosario (El Prado Psicólogos, julio,2020).es decir vivenciando una experiencia en la cual estemos muy motivados sumergidos en lo que hagamos, a tal punto que el éxtasis mismo nos haga perder la noción del tiempo.

“La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber”. Páez Monsalve Diego Ricardo (2020, pag.20).

Es importante connotar que el bienestar y la felicidad, aunque ha sido una búsqueda intrínseca del ser humano, muchos la conciben como uniformas, pero son totalmente entendidas por separada y se articulen en la dinámica de la vida, pero sus puntos diferenciadores están en el grado de satisfacción y la percepción psicológica de ambos conceptos. Con respecto a la felicidad, existen diversas concepciones teórico-metodológicas. Según las investigaciones de Ramírez Gallegos (2011), esta no se vincula directamente a la condición de pobreza o riqueza material. Así mismo, las nuevas investigaciones de la psicología positiva sobre la felicidad ([Seligman y Csikszentmihalyi, 2014](#)). Cruz Ruiz Alegna, Díaz Perez Maiky (septiembre de 2019).

Ahora bien, se sabe que la felicidad en el ámbito laboral y las organizaciones son temáticas de vanguardia de orden nacional e internacionalmente, esto implica un impacto moderno y positivo en toda la dinámica empresarial. Se precisa que la felicidad en lo laboral tiene su trascendencia desde los factores de la productividad y obviamente en relación al talento humano y si se quiere expresar desde la alta gerencia, la gerencia de la felicidad. Pero detallamos los factores de la productividad en cómo estos afectan el rendimiento dentro y fuera de la organización de manera creciente y decreciente.

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

Según Ariam Sánchez, las personas que sienten un nivel de satisfacción cuando realizan su trabajo, son 25% más productivas que las demás, esto contribuye a que tengan mayores utilidades de acuerdo a sus fuentes laborales. Páez Monsalve Diego Ricardo. (2020, pag,24).

Las personas al experimentar emociones, sentimientos de satisfacción direccionaran sus esfuerzos a realizar cualquier actividad que les permita vivenciar ello, felicidad.

Cuando se desarrolla la felicidad en las organizaciones, se tiene una oportunidad a la hora de abordar la dinámica en las misma, puesto que en la implementación genera beneficios y oportunidad de manera profunda y sustancial desde la felicidad en las organizaciones, es decir revisar si desde la gestión de la felicidad brinda mayor valor a las mismas.

Conceptualicemos la felicidad organizacional, como la capacidad de sinergia de todos los trabajadores aunando esfuerzos individuales y conjuntos que propendan por el fin de la organización y redunde en beneficios de los trabajadores, de modo que el autor nos apoya así, “La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir al desempeño hacia metas organizacionales sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. Ramírez Paula Mariana. (2019, pág. 15).

Destaquemos la teoría PERMA o teoría de bienestar que integra una visión positiva de la felicidad organizacional. Este modelo desarrolla y busca incrementar los niveles de motivación y satisfacción en la gestión de la felicidad englobando 5 factores fundamentales. Mencionémoslos según el autor, así; emociones positivas, compromiso, relaciones, propósito y significado, logros. Modelo PERMA. Ramírez Paula Mariana. (2019, pag.20-21).

Figura 2. Dinámica del Modelo PERMA



Fuente: Elaboración propia. RAMIREZ, P. Modelo PERMA. Citado por PAULA RAMIREZ, Felicidad organizacional ¿Cómo implementarla y por qué? (Repositorio digital). Mendoza 2019. P.20.

Normativamente, el tema de investigación soporta una estructura completa, legítima del orden nacional e internacional, en el caso de Colombia lo concerniente en el código sustantivo de trabajo aprobado como ley de la república por el Honorable Congreso de la nación que rige hasta la fecha, las diferentes modificaciones de la norma y sus sentencias jurisprudenciales en el marco del derecho al trabajo, en ese sentido se fortalece normativa y políticamente la adopción de la temática en las organizaciones y ambiente laboral colombianas desde la felicidad en la alta gerencia.

ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Código sustantivo del trabajo. (2011, pag.1).

Para el caso internacional, se sustenta en tratados internacionales a mencionar como lo establecido en lo reglamentado por la OIT, Organización Internacional del Trabajo, ratificado en el Honorable Congreso de la República de Colombia. Fortaleciendo la estructura organizacional con la gestión de la felicidad. "... si cualquier nación no adoptare un "régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países." Constitución

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

de la OIT. Organización internacional del trabajo. Tratado de Versalles 1919.Documento Organización Internacional del Trabajo (pag.3).

Finalmente, la investigación adelantada, brindo una visión fresca, argumentativa, de retos, desafíos para quienes desde la alta gerencia se dediquen a implementar la gestión de la felicidad y los beneficios que genera en las organizaciones y por consiguientes los diferentes factores que inciden en la felicidad, hallados en el curso de esta investigación, que se describieron al inicio como lo son: motivación, la cultura organizacional, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, gestión del estrés, políticas flexibles, equilibrio saludable.

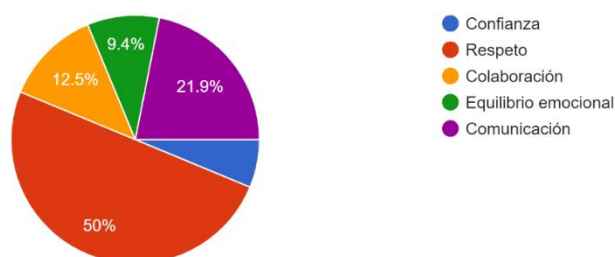
Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental donde se tuvieron en cuenta tres variables: factores que inciden en la felicidad laboral, bienestar de los empleados y felicidad organizaciones.

La población estimada fue de 40 empleados de diferentes profesiones en la ciudad de Bogotá de la localidad de Puente Aranda, con nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La muestra constituida por 32 empleados fue seleccionada por muestreo no probabilístico. Para la recolección de los datos se hizo uso del instrumento encuesta con 12 preguntas en tipo escala Likert en formato digital.

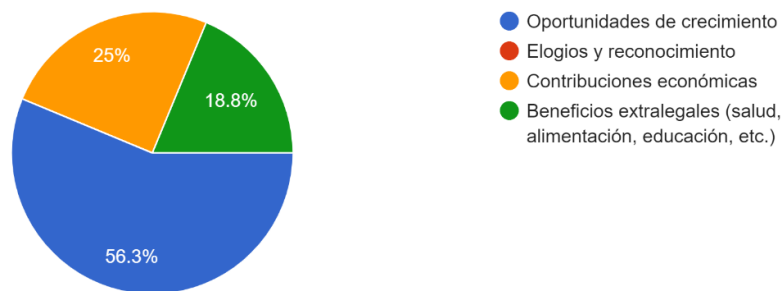
Análisis de Resultados

De acuerdo con los objetivos de esta investigación se tomaron tres variables utilizadas en el instrumento por lo que se difiere lo siguiente:

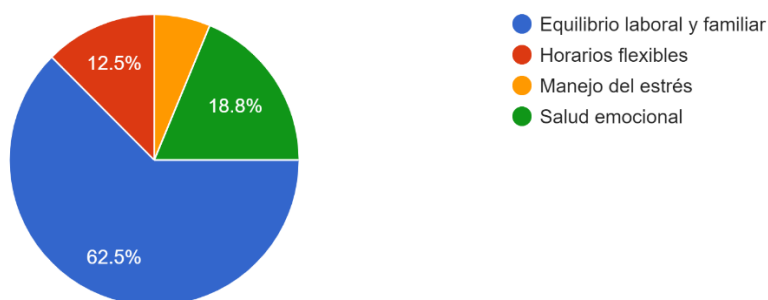


SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

Para los 32 encuestados, el factor que más buscan los empleados que haya en las empresas y que está basado en la Cultura Organizacional es el respeto, seguido por la comunicación. Con esto diferimos que el trabajador busca un clima laboral sano, ya que, esto genera cierta satisfacción y supone a un estado de felicidad.



Con esta grafica identificamos que uno de los factores que más buscan los empleados dentro de una empresa y que contribuye a su Felicidad Laboral son las oportunidades de crecimiento, porque gracias a éstas existe la posibilidad de obtener otros beneficios como: aumento de salario y demostrar habilidades que se traducen en reconocimiento



los empleados de la localidad de Puente Aranda resaltan que el equilibrio laboral y familiar es muy importante para encontrar una estabilidad emocional entre el trabajo y la familia, influyendo en su Felicidad Laboral.

De la encuesta aplicada a los 32 empleados de la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá se destacan algunos factores que influyen en la Felicidad Laboral de los trabajadores a nivel psicológico, emocional y motivacional, los cuales describiremos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Comparación de factores psicológicos, emocionales y motivacionales que influyen en la felicidad.

| Factores Psicológicos | Factores Emocionales | Factores Motivacionales |
|-------------------------|----------------------|--------------------------|
| -Niveles de Stress | -Clima Laboral | -Económicos |
| -Cultura Organizacional | -Bienestar personal | -Crecimiento profesional |

Cada uno de estos factores están descritos de manera resumida para entender de forma general aquellos elementos que promueven mejorar la calidad de vida y por ende impactan en la felicidad del trabajador.

Discusión.

La intención de este proyecto es identificar los factores que inciden en la Felicidad Laboral, por lo cual nos remitimos primeramente a una revisión literaria seguida, de aplicar un método de investigación descriptivo apoyado en unas variables. En cuanto a revisión literaria se esclareció conceptos como: La felicidad, que según la RAE (Real academia española de la lengua) “es un estado de satisfacción espiritual y Laboral”; en palabras de Cruz et, al, 2015 [...] afirman que la felicidad está compuesta de tipo genético, mental, cultural y de experiencias. lo que supone que hay una relación entre lo objetivo y subjetivo. (Hernández, et, al. 2020. P. 100) Esto relacionado con lo positivo, el buen humor y la alegría, en la que influyen factores derivados de lo intrínseco o motivacional a un comportamiento determinado. (Aranda, 2016, p. 8). Por consiguiente, la Felicidad Organizacional, “es la capacidad que tiene una empresa para ofrecer y facilitar a sus trabajadores condiciones óptimas para desempeñar sus funciones de forma satisfactoria” (Ospina y Rodríguez, 2022. P. 30).

Adicional, se determina que la Felicidad Laboral es causada a factores externos e internos que la afectan de manera positiva (Páez, 2020. P. 32), esto atado a un clima laboral sano, a una compensación adecuada e integral por los servicios prestados y a un liderazgo empático que encamine de forma asertiva hacia los objetivos de la compañía. (Páez, 2020. P. 24).

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

Además, destacar la importancia que tienen algunos modelos implementados sobre la Felicidad Laboral en algunas organizaciones con resultados muy alentadores por lo que nos reafirma que las consecuencias de conocer e implementar los factores que influyen en la felicidad son efectivas. En palabras de Ramírez, P. M., (2019) p. 143. confirman [...] “que el éxito de las organizaciones depende en gran parte de las personas que llevan a cabo todas las actividades necesarias para su funcionamiento”.

Conclusiones

Hemos inmerso nuestras mentes en el enigmático ámbito de la complacencia en el ámbito laboral. A través de una exploración literaria enriquecedora y una investigación descriptiva meticulosa, hemos arrojado claridad sobre los factores que ejercen influencia sobre el bienestar de los trabajadores.

La felicidad laboral es un concepto polifacético, moldeado por una diversidad de elementos. Hemos discernido componentes psicológicos, emocionales y motivacionales que ostentan un papel preponderante en la percepción de la alegría laboral por parte de los empleados. Estos factores, tales como los niveles de tensión, la cultura organizacional, el bienestar personal, el ambiente laboral, el avance profesional y las consideraciones financieras, se enlazan en una intrincada danza para moldear un entorno laboral propicio o adverso.

En resumen, comprender y abordar la satisfacción y el bienestar de los empleados en las organizaciones de Puente Aranda requiere una aproximación integral que tome en consideración la interacción de factores psicológicos, económicos, socioculturales y personales. Esta investigación proporciona una base sólida para el desarrollo de estrategias que promuevan la felicidad y el bienestar en el entorno laboral y en la vida de los trabajadores en esta localidad.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron al desarrollo de este proyecto de investigación. En primer lugar,

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

agradecemos a los 32 empleados de la localidad de Puente Aranda en Bogotá que participaron en nuestra encuesta, sin cuya colaboración este estudio no habría sido posible. Sus valiosas respuestas proporcionaron información fundamental para nuestro análisis.

También queremos agradecer a la tutora por su apoyo incondicional y guía, orientación en la realización de este en el campo de la felicidad laboral y el bienestar nos sirvió de guía y base teórica. Sus conocimientos previos contribuyeron significativamente a nuestra comprensión de los conceptos clave.

Por último, expresamos nuestra gratitud a todas las personas que de una u otra manera nos brindaron apoyo emocional y logístico durante el proceso de investigación. Su aliento y respaldo fueron fundamentales para llevar a cabo este proyecto con éxito.

Referencias

Aranda, E. (2017). La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/15964>.

Cruz J, Ramírez M, Sánchez D, Organizacional, L. A. F., & La Productividad Y Motivación Laboral, . (s/f). Recuperado el 29 de agosto de 2023, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Caballero, A. L.; Sánchez Suárez, C. I.; Acosta Contreras, L. J. (2020). Revisión documental de investigaciones sobre felicidad organizacional a nivel internacional, nacional y regional [Trabajo de Grado Pregrado, Universidad de Pamplona]. Repositorio Hulago Universidad de Pamplona. <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/4429>

[REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., \[versión 23.6 en línea\]. <https://dle.rae.es> \[Fecha de la consulta\].](https://dle.rae.es)

Rojas Foncillas, R. (2022). Felicidad organizacional: cuando el camino son las personas. 1. Santiago de Chile, RIL editores. Recuperado de <https://elibronet.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/lc/bibliotecaeaan/titulos/225651>

Páez, D. (2020). LOS FACTORES DE PRODUCTIVIDAD QUE DETERMINAN LA FELICIDAD LABORAL <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>

Ramirez, P. M., & Maddio, G. (2019). FELICIDAD ORGANIZACIONAL¿ CÓMO IMPLEMENTARLA Y POR QUÉ?. Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf
http://ica.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf

