

**LOS FACTORES DE PRODUCTIVIDAD QUE DETERMINAN LA FELICIDAD  
LABORAL**

**DIEGO RICARDO PÁEZ MONSALVE**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C.  
2020**

**LOS FACTORES DE PRODUCTIVIDAD QUE DETERMINAN LA FELICIDAD  
LABORAL.**

**DIEGO RICARDO PÁEZ MONSALVE**

**Trabajo de Grado, para optar por el título de  
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):  
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO  
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
BOGOTÁ D.C  
2020**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

Firma Director Especialización

---

Firma Calificador

Bogotá, D.C. febrero de 2020

## **DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrado

Dra. Ana Josefía Herrera Vargas

Secretario General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia de Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbold.

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme la sabiduría necesaria para poder adquirir los conocimientos para desarrollar este trabajo de grado.

A mi familia que fue el sostén durante este proceso de aprendizaje y su culminación, además de su apoyo para poder cumplir con todas las metas que me propuse a lo largo de mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por permitirme alcanzar todos los objetivos que me he propuesto hasta este momento, guiándome y dándome respuestas en cada uno de las dificultades presentadas.

A mi familia, por ser apoyo incondicional en este proceso académico.

A todos los orientadores que me han guiado para poder realizar esta monografía.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	13
OBJETIVOS	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. ANTECEDENTES	16
3. JUSTIFICACIÓN	17
4. DELIMITACIÓN	18
5. MARCO TEÓRICO	19
5.1. FELICIDAD Y FELICIDAD LABORAL	19
5.2. FELICIDAD Y SALARIO	22
5.3. FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO	24
5.4. FELICIDAD Y CLIMA LABORAL	24
6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	28
7. DISEÑO METODOLÓGICO	29
8. CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL	30
9. IDENTIFICAR LAS VARIABLES DE LA FELICIDAD LABORAL, QUE SE RELACIONEN CON LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	32
10. LA RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD	34
11. CONCLUSIONES	35
12. RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFIA	37

## LISTAS DE IMÁGENES

	pág.
Figura 1. Escala de tiempo, felicidad laboral.	21
Figura 2. Esquema subyacente de la felicidad: Lo esperado y lo realizado.	22
Figura 3. Factores laborales que influyen en la satisfacción de los empleados.	26

## GLOSARIO

**PRODUCTIVIDAD:** “Es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla”<sup>1</sup>.

**BIENESTAR LABORAL:** “Es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización”<sup>2</sup>.

**FELICIDAD:** “Estado de grata satisfacción espiritual y física”<sup>3</sup>.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** “Calidad de la vida laboral como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo”<sup>4</sup>.

**RENDIMIENTO:** “Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados”<sup>5</sup>.

**SALARIO:** Ingreso o beneficio que gana una persona por realizar un trabajo o labor.

**ORGANIZACIÓN:** Grupo de persona que unen esfuerzos con el fin de lograr un objetivo en común.

**CLIMA LABORAL:** Sensación de bienestar que logra sentir una persona respecto a su entorno en su lugar de trabajo.

**DEPENDENCIA:** Parte funcional de una empresa que maneja un sector correspondiente a la gestión organizacional.

---

<sup>1</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Productividad. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=productividad>

<sup>2</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Citado por LOPEZ SALINAS, Sheyly Jubelkys. Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Licenciada en Psicología Industria. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Escuintla- Guatemala. 2015. P.22 [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

<sup>3</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Felicidad. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/felicidad>

<sup>4</sup> CRUZ VELAZCO, Jessica Esther. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. En: Pensamiento y Gestión. [Repositorio Digital]. Barranquilla. Colombia. Mayo. Nro. 45. 2018, p.67 ISSN 1657-6276. [Consultado 22, diciembre, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>

<sup>5</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Rendimiento. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/rendimiento>

## **RESUMEN**

Este trabajo de grado presenta al lector un análisis más profundo sobre cada uno de los factores que intervienen de manera positiva o negativa con respecto a la felicidad laboral y cómo influye de manera directa o indirecta en el rendimiento de los trabajadores y sus efectos en las metas grupales.

Además, se da una mirada a la forma en que los factores productivos se relacionan con la felicidad o complacencia en que los empleados desarrollan sus actividades laborales, como cada una de estas variables están relacionadas entre sí y como pueden afectar los métodos y resultados productivos de toda una organización.

Como resultado, el lector se dará cuenta que un buen clima laboral es un factor elemental en la consecución de los objetivos propuestos por la alta gerencia y una buena relación entre las dependencias de cada organización.

Palabras claves: Organización, rendimiento, productividad

## **ABSTRACT**

This degree work presents the reader with a deeper analysis of each of the factors that intervene positively or negatively with regard to job happiness and how it directly or indirectly influences the performance of workers and their effects on the goals group.

In addition, a look is given to the way in which the productive factors are related to the happiness or complacency in which the employees who suffer their work activities, as each of these variables are related to each other and how they can affect the methods and productive results of an entire organization.

As a result, the reader will realize that a good working environment is an elementary factor in achieving the objectives proposed by senior management and a good relationship between the dependencies of each organization.

Keywords: Organization, performance, productivity

## INTRODUCCIÓN

Los procesos que realiza el talento humano en las organizaciones con el fin de mejorar la sensación de felicidad laboral son de vital importancia, con esto se busca alcanzar todos aquellos objetivos y metas que se propone la alta gerencia, además pretende mejorar estándares de calidad, eficiencia en sus procesos tanto internos, como externos y superar los índices de producción, estos son solo algunos de los factores que busca afectar de manera positiva en las compañías, mediante sistemas de gestión de calidad.

A partir de la información dada en este proyecto, se puede llegar a la siguiente conclusión: Las compañías inviertan cada vez más recursos en planes que afecten positivamente la satisfacción laboral en la consecución de un clima laboral óptimo, con el fin de lograr el mayor rendimiento posible en cada una de las áreas de la empresa. Se debe tener en cuenta que las organizaciones logran esta optimización a través de la vinculación de nuevos procesos de gestión humana en la que se puede involucrar personal con mayor grado académico, es esencial en algunas compañías tener un grado avanzado en todo lo relacionado con las prácticas de gestión humana, con el fin de lograr un grado de optimismo y felicidad en cada de una de las personas involucradas en el entorno laboral.

En este trabajo de investigación, desarrollaremos el tema concerniente a la felicidad laboral y sus factores principales, y estudiaremos el como estos, afectan el nivel del rendimiento dentro de la organización de manera creciente o decreciente.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores de productividad que intervienen en la Felicidad Laboral.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir el concepto de productividad empresarial a partir de las teorías de autores especializados
- Identificar las variables de la felicidad laboral, que se relacionen con la productividad organizacional.
- Establecer la relación entre la felicidad laboral y la productividad de los empleados.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo tiene como propósito desarrollar el tema de la felicidad a nivel laboral y su impacto en la productividad mediante el estudio del estado del arte, busca plantear cual es la relación que existe entre mejorar la productividad y el buen desempeño laboral con la felicidad en el trabajo. Aunque parecen temas sin ningún tipo de relación, un trabajador que se siente bien consigo mismo y su entorno es a su vez una persona optimista y esto le permite rendir entre un 65 y un 80% más en su trabajo.

De acuerdo con diversos estudios realizados, entre ellos el hecho por Womenalia, red para la mujer profesional; los resultados arrojados por el estudio nombrado anteriormente, demuestran que más del 80% de las consultadas cree que la compañía debería desarrollar acciones para incrementar los niveles de felicidad.

Es tal la preocupación actual que se tiene por la felicidad laboral que la **IMF Business School**, ha propuesto diez claves para ser feliz en el puesto de trabajo, con esto se busca definir niveles de complacencia en el área laboral y, crear iniciativas que logren mejorar los resultados en las competencias laborales.

Entendemos como problema principal a investigar en este trabajo de grado, el que las personas no son del todo felices en sus trabajos, y, por ende, no son totalmente productivas en sus empleos. Trataremos las acciones que toman las compañías y que aún son muy teóricas, en busca de dar solución a este problema, y como logran implementar estos métodos en la organización.

Con base en lo anterior, se puede decir que la felicidad laboral, se encuentra aún en un espacio organizacional, donde todavía requieren de programas, planes y acciones a través de las áreas de bienestar laboral, calidad de vida organizacional y salud y seguridad en el trabajo.

## 2. ANTECEDENTES

El estudio de la felicidad laboral y las diferentes visiones o puntos de vista de los autores que aquí se mencionan, determinaran las condiciones y situaciones que se deben tener en cuenta para encontrar una plenitud a la hora de ejercer una labor que va más allá de una buena remuneración.

Se busca definir puntos de vista a partir de diferentes documentos, autores y artículos sobre el cómo evitar los problemas en términos de felicidad laboral, y buscar medidas que se adapten a cada caso en particular. Para esta investigación se tendrá en cuenta todo aquello que está relacionado con las condiciones mínimas relacionadas con la felicidad laboral, evidenciar la factibilidad que asegura que las medidas aquí mencionadas son aptas y legalmente viables para ser ejecutadas en cualquier compañía.

En este estudio se pretende demostrar la relación que existe entre la felicidad laboral y la productividad, el aumento del rendimiento laboral con los factores tanto externos como internos que están presentes en el entorno del empleado, y como estos tienen que ver directamente en el desempeño de los trabajadores.

Para entender un poco más el porqué de esta correlación, es vital tener en cuenta factores primordiales dentro de las organizaciones como son: el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos aspectos desarrollados a través de actitudes y aptitudes individuales de cada uno de los integrantes o partes de un proceso laboral y que con su buen funcionamiento logran la sinergia deseada que lleve a la consecución de metas y/o logros propuestos por cualquier empresa o compañía.

También debemos tocar factores externos a las compañías como son los problemas personales extrínsecos a las compañías y las dificultades familiares. Se investigará como estas situaciones personales pueden causar una carga extra en el rendimiento tanto mental y físico de los trabajadores, incrementando el estrés laboral que a su vez se verá reflejado seguramente en cambios drásticos en la satisfacción y la felicidad laboral, dando como resultado una disminución en el rendimiento y productividad profesional.

Este trabajo de grado nos da como resultado una mirada más a fondo de como se ha desarrollado y como se desarrollará en un futuro cercano, este tema a nivel nacional e internacional.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de grado, se realiza con el fin de definir cuáles son los aspectos más relevantes en la influencia que tiene la felicidad laboral en el rendimiento de los empleados en las organizaciones. Para este caso basaremos nuestra información en la definición de felicidad que se ha dado a través del tiempo y como ha ido cambiando su perspectiva de acuerdo a diferentes autores y espacios de tiempo. Es de interés común dentro de las organizaciones determinar qué factores influyen directamente en el rendimiento laboral de los empleados, es por eso, que partiremos del contexto general que se tiene dentro de las compañías sobre satisfacción laboral y lo abarcaremos con el fin de identificar limitaciones respecto a la forma en que las empresas están abordando este tema.

Como finalidad, este trabajo busca determinar las consecuencias que tendría la felicidad laboral con respecto al clima organizacional de las compañías, como directa o indirectamente contribuye en la consecución de los objetivos y metas proyectados por las mismas y de qué manera, estas buscan soluciones con el fin de lograr un nivel de complacencia en sus colaboradores.

Además de lo anteriormente planteado, se busca redirigir los esfuerzos organizacionales y exponerlos a una reingeniería con el propósito de extender sus beneficios a los ambientes externos de los colaboradores. Cuando hablamos de ambientes externos, debemos concientizarnos que los trabajadores son personas sociales dentro y fuera de las empresas y que por ende están expuestos a dificultades y contrariedades fuera del ambiente laboral.

#### **4. DELIMITACIÓN**

El presente trabajo de grado, tiene como finalidad determinar los factores de productividad que determinan la felicidad laboral, nos enfocaremos en la forma en que las organizaciones discriminan estas variables y como logran medirlas, esto con el fin de controlarlas y buscar adaptarlas a los diferentes ámbitos empresariales.

El alcance de esta monografía está dado por la forma en que las compañías trabajan las variables concernientes a la felicidad laboral, es por esto que abarcaremos las prácticas empresariales respecto al área de talento humano y de qué forma se trabaja con el fin de mejorar los ambientes laborales y productivos dentro de las organizaciones.

Tenemos como límite, el hacer de las compañías respecto a los planes organizacionales internos, por ende, propondremos como solución, crear planes organizacionales que mejoren las condiciones de los empleados, que sientan satisfacción en cada trabajo o labor que realicen. Por supuesto estos planes están enfocados en el clima organizacional y deben ser de aplicación general.

Para respaldar la información anterior, desarrollaremos este trabajo a partir de autores angloparlantes, que han podido desarrollar sus teorías a partir de la observación hecha a los procesos productivos realizados en sus países de origen. Estas observaciones son meramente teóricas y tomaremos un espacio de tiempo de 54 años entre la primera definición dada sobre felicidad y las últimas teorías que son más factibles de llevar a la práctica.

## 5. MARCO TEÓRICO

### 5.1. FELICIDAD Y FELICIDAD LABORAL

El estudio de la felicidad laboral o específicamente del concepto global de felicidad, ha sido puesto en discusión por diferentes tipos de criterios humanísticos, y estos a su vez han sido recogidos por distintos autores, que han recopilado cierta información que ayuda a entender un poco mejor todo lo concerniente a su significado. Ahora definiremos además de “felicidad”, otros conceptos relevantes a la hora de estudiar la productividad y el bienestar laboral, y su relación organizacional.

La RAE (Real academia española de la lengua), define la felicidad como una sensación que va más allá del sentir psicológico, y lo hace de la siguiente manera:

“Estado de grata satisfacción espiritual y física”<sup>6</sup>.

Aristóteles da a entender que felicidad es un comportamiento innato del ser humano, pero puede ser cambiante, según él, las personas tendrán un estado de felicidad de acuerdo a sus acciones. Por ende, un hombre consigue estar satisfecho gracias a que actúa de una manera responsable ante la sociedad y en virtud de esta.

“La felicidad es una actividad de acuerdo a la virtud. El hombre feliz vive bien y obra bien”<sup>7</sup>.

Kant, entiende la felicidad como un deber humano, debemos ante todo ser dignos se merecer ser felices. Para Kant, como para los seguidores de las teorías kantianas, la felicidad depende únicamente de la persona, es decir, es un concepto individual<sup>8</sup>. Kant, cree que la felicidad es un bien que se debe respetar y no es una opción ante la vida. De acuerdo a esto, se podría afirmar que la felicidad es tomada como un derecho y no como una sensación o sentimiento de bienestar.

---

<sup>6</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.PRODUCTIVIDAD. [Sitio Web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en: <https://dle.rae.es/felicidad>

<sup>7</sup> PEREZ ARENZANA, María Teresa. La felicidad según Aristóteles En: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ORIENTE. –JAO-. Guadalajara.MX. Sec. Publicaciones. 11 de mayo de 2017. [Consultado: 22 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.carlosllanocatedra.org/academia/felicidad-segun-aristoteles>

<sup>8</sup> EL CONFIDENCIAL. El secreto de la felicidad, según 12 de los filósofos más sabios de la historia. [Sitio Web]. Madrid. ES. sec. Tiempo de lectura 7, Julio, 2018. [consultado 22, diciembre, 2019]. Disponible en <https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/diez-frases-celebres-sobre-felicidad-articulo411471>

“La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber”<sup>9</sup>.

Para Ortega y Gasset, la felicidad está relacionada con las actividades que el individuo pueda practicar, que genere un estado de bienestar y satisfacción para la persona y para aquellas otras que lo rodean. Para algunas personas la felicidad debe ser compartida, una persona feliz, en muchas ocasiones logra transmitir esa felicidad a otras personas y esto puede generar en esa persona un nivel más alto de felicidad o una sensación de satisfacción más alta.

“Felicidad es la vida dedicada a ocupaciones para las cuales cada hombre tiene singular vocación”<sup>10</sup>.

Podemos entonces denotar, que las teorías son distintas en su terminología, pero muy parecidas en cuanto a la concepción de cada uno de los autores. De acuerdo a cada uno de los anteriores, el ser humano debe encontrar la felicidad en ciertas situaciones a las que está expuesto y, debe hacer todo lo posible por mantenerla del lado positivo.

Las primeras teorías sobre felicidad laboral surgen a mediados del siglo XX. Para la mayoría de autores de los años 50 a los 90, existe una relación entre los ingresos que un empleado adquiere y la percepción de buen clima organizacional dentro de las compañías. Para la mayoría de personas dentro de una compañía, es de vital importancia que los empleadores den autonomía en algunos casos y que las empresas den la oportunidad de autor realizarse como personas dentro de las organizaciones. En esta investigación, encontraremos tres aspectos fundamentales que están directamente relacionados con la felicidad laboral, y como estas generar un nivel mayor o menor de satisfacción en el trabajo.

En cuanto al ingreso, podemos decir que es uno de los pilares fundamentales que se tienen en cuenta cuando se habla de felicidad laboral, en muchos casos los empleados sienten satisfacción con el salario que devengan, pero esta satisfacción es transitoria, ya que después de un tiempo este ingreso no es necesario para cubrir todas las necesidades básicas que se presentan más allá de su vida laboral.

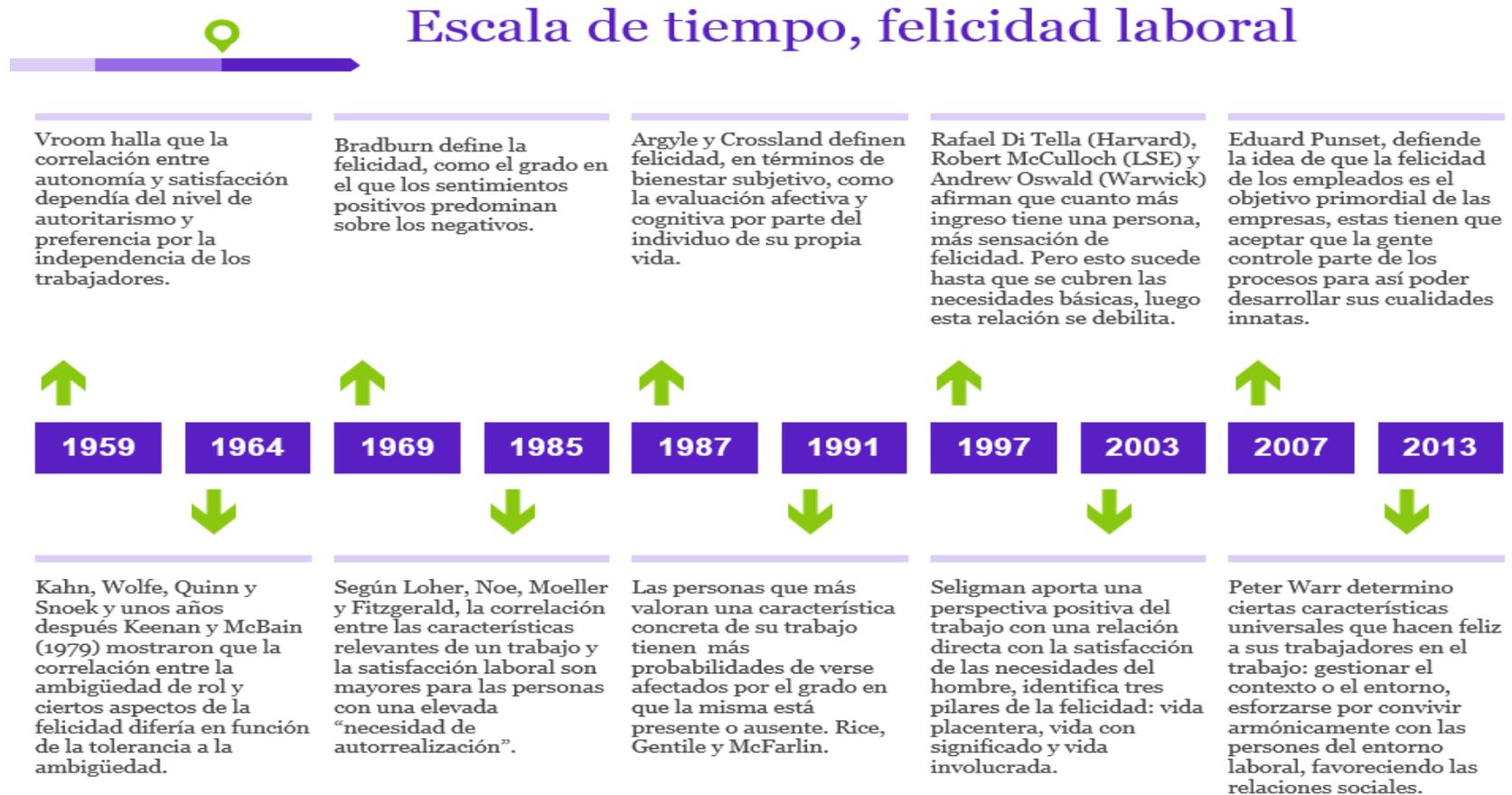
A continuación, se presenta un gráfico con la concepción de felicidad y felicidad laboral para algunos autores del último siglo:

---

<sup>9</sup> DON NIEVE. El color de la felicidad [en línea] Don Nieve. 2019, 9 p. [Consultado 22, diciembre, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [el-color-de-la-felicidad-19944-pdf-278421-10662-19944-n-10662.pdf](https://www.repositorio.cebsa.org/bitstream/handle/10662/19944-n-10662.pdf)

<sup>10</sup> ABELLAN GARCIA, José Luis. Meditaciones sobre Ortega y Gasset. En: Books google, p. 90. 2005. ISBN 84-7360-215-3. [Consultado 22, diciembre, 2020]. Disponible en: [https://books.google.com.co/books?id=6AjduY3662IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=6AjduY3662IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Figura 1. Escala de tiempo, felicidad laboral



Nota: La siguiente imagen se elaboró con información de la siguiente fuente: HERNÁNDEZ, Rocío Azul; SERRAVALLE, Cecilia Daniela. Felicidad en el Trabajo. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Licenciatura en Recursos Humanos. Universidad Argentina de la empresa. 2014. [Consultado 22, diciembre, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1>

## 5.2. FELICIDAD Y SALARIO

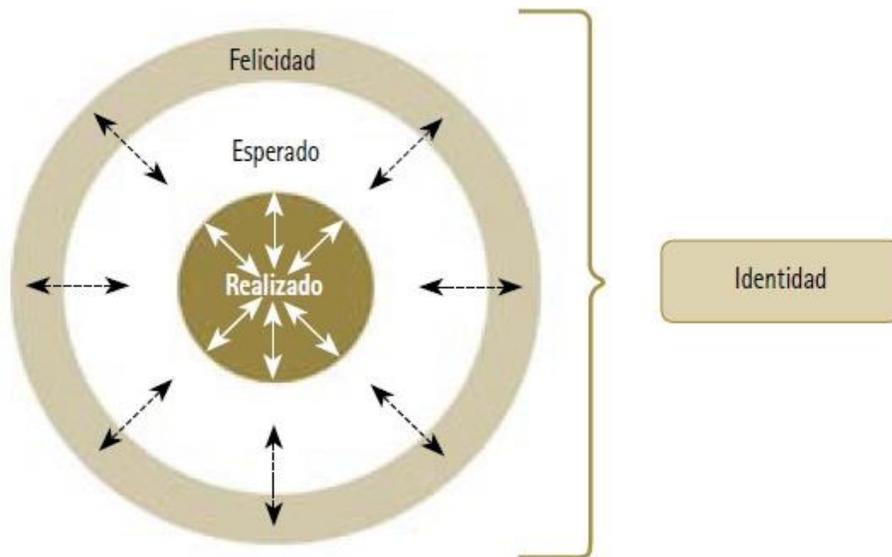
De acuerdo a las teorías propuestas por los autores anteriormente postuladas, podríamos decir que la felicidad es un estado que se debe encontrar de acuerdo a las actitudes que se tengan ante las diferentes situaciones de la vida, y es dependiente, pero que tan real puede ser esta proposición, si no tenemos en cuenta que muchas de esas situaciones son originadas por factores que en algunas ocasiones no podemos manejar.

En algunas situaciones, la felicidad o felicidad laboral, está determinada por una o más variables que son independientes entre sí.

En ámbitos laborales, tendemos a creer que el salario es primordial cuando hacemos referencia a como el empleado refleja en sí mismo, el ambiente o clima laboral, pero de acuerdo a algunos estudios y autores esto no es una afirmación del todo cierta.

De acuerdo a los autores, Hernández y Serravalle, en su trabajo de investigación final, felicidad en el trabajo, en argentina un estudio a 50.0000 personas, determino el ingreso y el beneficio por los mismos, se ubica en tercer lugar de prioridades laborales, con el 19% de preferencia.

Figura 2. Esquema subyacente de la felicidad: Lo esperado y lo realizado.



Fuente: GAMERO MALDONADO, Harold Yusit. La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. [Scielo]. Arequipa. Perú. Vol. 15. Nro. 47. 2013. ISSN 0718-2449. [Consultado 10, febrero, 2020]. Archivo en Pdf. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200010&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200010&script=sci_arttext)

Podemos entonces hacer énfasis en la retribución que espera un trabajador cuando realiza sus funciones, y el cómo esa retribución es la que el empleado es a la que aspiraba.

En muchas ocasiones, las personas entregan más de lo que esperan recibir, esta situación, no solo es visible en la vida cotidiana si no también, en la vida laboral. Los empleados, son personas al servicio de una organización, y en ocasiones dan más de lo que estas le piden o exigen, el no recibir la remuneración merecida, tienden a bajar sus niveles de entrega dentro de la compañía. Cuando hablamos de remuneración, no nos referimos exclusivamente al dinero, algunos empleados desean remuneración en otros conceptos, puede ser reconocimiento laboral o personal, días libres o compensatorios pagos, pagos en especie, beneficios empresariales, etc.

Respecto a que dicen los autores, el economista Rafael Di Tella, afirma que una persona puede sentir que es feliz con su salario mientras este cubra sus necesidades básicas, pero esta relación tiende a debilitarse con el pasar del tiempo. El crecimiento del PIB per cápita produce bienestar en los empleados, hasta que este efecto se pierde por completo<sup>11</sup>.

Otros autores, consideran que el ingreso es parte importante del trabajador, pero cuando se logran cubrir las necesidades primordiales, entra en juego el desarrollo personal e individual dentro del entorno laboral<sup>12</sup>.

Finalmente, Eugenio Proto y Aldo Dustichini, de la universidad de Minnesota, descubrieron, que cuando la población laboral alcanza un nivel económico aceptable, esta comienza a ver disminución en su percepción de felicidad. Este estudio se realizó con base en 50 países integrantes de la encuesta mundial de valores. Los analistas observan que el índice de satisfacción comienza a descender cuando se alcanza un nivel de riqueza<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> HERNÁNDEZ, Rocío Azul; SERRAVALLE, Cecilia Daniela. Felicidad en el Trabajo. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Licenciatura en Recursos Humanos. Universidad Argentina de la empresa. 2014. [Consultado 22, diciembre, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1>

<sup>12</sup> *Ibíd.*, p. 17

<sup>13</sup> *Ibíd.*, p. 17

### **5.3. FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO**

Podemos afirmar, que la felicidad o su aspecto humano, se basa en la persona como ser individual, pero cuando la persona siente satisfacción por lo que logra con sus actividades diarias o la labor para la cual es encargada, podemos hablar de felicidad laboral. En este caso se puede observar que el rendimiento de las personas que sienten un nivel de satisfacción, es mucho más elevado que en aquel colaborador, que no tiene ningún propósito más allá de conseguir su remuneración.

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<sup>14</sup>.

Otros autores, consideran que las personas pueden sentir satisfacción realizando cualquier tipo de actividad.

Csikszentmihalyi, el “Flow”, es una sensación de satisfacción que se puede experimentar realizando cualquier actividad, ya sea cotidiana o laboral. El beneficio de un empleado satisfecho, también genera un agradable clima organizacional, por ende, esto podría generar mayor optimización en los resultados económicos.

### **5.4. FELICIDAD Y CLIMA LABORAL**

Un buen clima organizacional se basa en los modelos de gestión que fomenta la organización, por ejemplo, un modelo de gestión autocrático genera en los trabajadores miedo, sentimientos de indiferencia, disgusto, mientras que un modelo de gestión organizacional basado en el diálogo, la participación y la convivencia, produce un clima de confianza, de seguridad y de involucramiento. También hay que tener en cuenta la relación que hay entre cada uno de los empleados de una organización, un deficiente clima laboral no solo genera un déficit en los niveles de productividad de las compañías internamente, sino también un desgaste en las relaciones de gerencia con los clientes externos que en este caso podrían ser los proveedores, pudiendo llevar a las organizaciones a problemas desde de gestión de personal a dificultades en el ámbito financiero.

El clima organizacional está compuesto por diversos factores que de una u otra manera afectan de manera positiva o negativa el nivel de satisfacción o felicidad laboral del empleado, y esto a su vez repercute en la gestión del talento humano. Factores tan importantes como un adecuado ambiente físico, estructura empresarial, comportamiento organizacional, hasta una adecuada adecuación de los equipos y espacios de trabajo donde finalmente se basa la estructura principal de la producción.

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 18

A pesar de las múltiples variables que intervienen en el nivel de felicidad laboral y un adecuado clima laboral, la productividad es el resultado de la influencia de muchos más factores, es la principal causa por la que las organizaciones intentan generar en sus empleados un nivel de felicidad laboral positivo y este nivel se logra a través de una buena cultura organizacional, de parte de cada una de las dependencias de las empresas y de las todas las personas que hacen parte de estas dependencias.

Martha Ales, reconocida escritora sobre recursos humanos, explica de manera breve la felicidad laboral y productividad organizacional como “la capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales<sup>15</sup>.”

Ignacio Fernández, consultor internacional en felicidad organizacional, equipos de alto desempeño, liderazgo efectivo y transformación personal, define la felicidad laboral como “la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo<sup>16</sup>.”

De acuerdo a estas dos descripciones, para la mayoría de autores la felicidad laboral se relaciona con la forma en la que se quieren alcanzar los objetivos y como a partir de un número determinado de variables se puede lograr. Pero se debe tener en cuenta que los factores que aquí se mencionan no son variables que afecten a todos los colaboradores de una compañía por igual, cada empleado es un mundo diferente y por tanto tiene distintas sensaciones y emociones y es de aquí que se debe partir para realizar un análisis más eficiente y buscar una solución de problema más personalizada pero que vaya en aras del bienestar común de todas y cada una de las áreas de la organización.

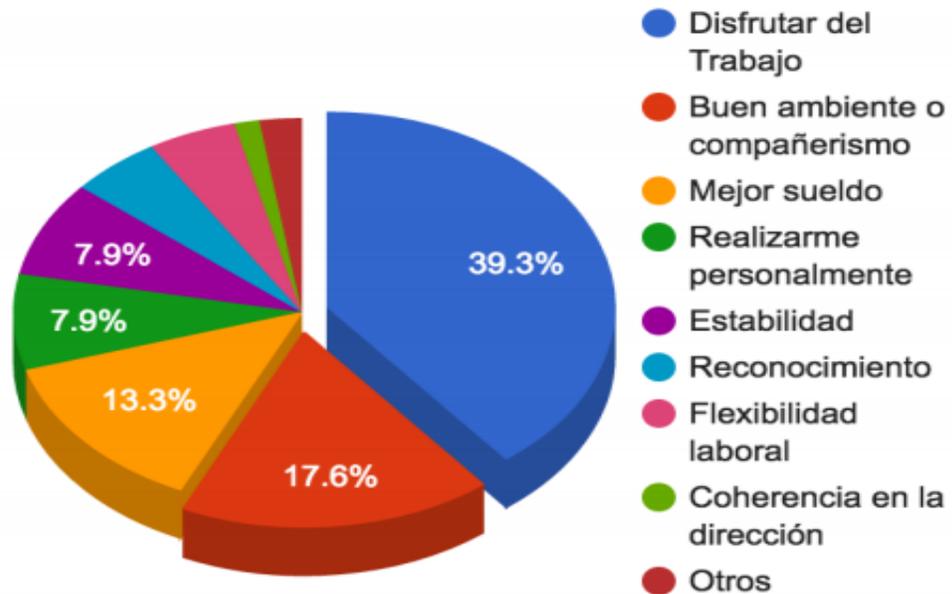
Además, podemos afirmar que el empleado tiene en cuenta otros aspectos importantes en su vida, estas variables hacen parte fundamental del concepto en general de la satisfacción laboral que es el pilar fundamental de generar un agradable clima laboral.

---

<sup>15</sup> ALLES, Martha. Nuevo enfoque diccionario de comportamiento. [e-libro]. Buenos aires. Editorial Granical, 2009 p.109. ISBN 978-950-641-562-4 [consultado 22 diciembre 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/reader.action?docID=3220134&query=diccionarios%2B>

<sup>16</sup> FERNANDEZ, Ignacio. Felicidad organizacional: Como construir felicidad en el trabajo. Citado por SANCHEZ DIAZ, Yeimy. Felicidad laboral y productividad organizacional. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. CO. 2017. p. 4. [Consultado 22, Diciembre, 2018]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17047/1/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf>

Figura 3. Factores laborales que influyen en la satisfacción de los empleados



Fuente: GOMEZ, J. ¿Las Personas Felices son más Productivas? Citado por MARCHÁN MATÉUS, Antonella. La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Licenciada en Psicología. Universidad San Francisco de Quito USFQ. Facultad de Artes Liberales. Quito-Ecuador. 2016. P.33 [Consultado.22. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5766/1/124710.pdf>

Disfrutar del trabajo realizado es el factor más influyente cuando nos referimos a la calidad del clima laboral. Un empleado que hace un trabajo que es de su agrado, tiene un nivel de satisfacción más elevado que el de aquellas personas que lo hacen por simplemente necesidad.

Las personas que tienden a ser más cálidas con sus compañeros, son un grado más feliz que sus colegas, esto repercute directamente en el clima laboral de la organización, pero este nivel de satisfacción es personal, quiere decir que las personas a su alrededor, pueden no sentir tanto bienestar en su entorno laboral.

El realizarse como persona en la vida laboral, es uno de los logros que busca alcanzar la mayoría de personas que trabajan en una organización, para la mayoría de personas nacidas en los años 90, la realización personal en el ámbito laboral es lo más importante cuando se habla de felicidad y satisfacción en el trabajo.

Una persona que logra tener estabilidad laboral genera un nivel de satisfacción laboral en la organización, al saber que su puesto de trabajo esta fijo, tratara de realizar su trabajo de la mejor manera y con la mejor actitud posible.

Las personas que son reconocidas dentro de una organización, por lo general son líderes y deben contagiar a sus compañeros de esa alegría que les permite llevar a cabo las funciones de su cargo con el fin de generar un clima adecuado para todas las partes de la compañía.

La flexibilidad laboral va de la mano con los tipos de sistemas de gestión que sean aplicados a la organización, en organizaciones en las que la alta gerencia aun funciona con sistemas de producción antiguos, la flexibilidad laboral será muy limitada, en aquellas organizaciones las personas no cuentan con la permisividad para alcanzar un balance entre las obligaciones fuera da la empresa y las labores en el trabajo. Los sistemas actuales, permiten que los trabajadores obtengan días compensatorios, además disfrutan de horarios que se ajustan a los lineamientos dispuestos por la organización internacional del trabajo.

También debemos tener en cuenta que cada uno de los empleados tiene a su cargo unas funciones y que para cada tarea se debe tener al personal más idóneo y capacitado para las tareas a desempeñar, además de evaluar aspectos referentes a la calidad de la salud mental de todos los involucrados en los procesos organizacionales y productivos de las compañías.

## 6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Teniendo en cuenta la limitada información científica con la que se cuenta para abordar el tema, se propone como solución realizar diversos estudios que abarquen todos los factores que componen el nivel de felicidad o satisfacción laboral que vayan más allá de encuestas de satisfacción en las que en muchas ocasiones los empleados mienten respecto a sus posturas y/o sentimientos relacionados al entorno laboral por miedo a represarías que puedan recibir de sus superiores.

Además de esto, recordar que cada persona es independiente del entorno que la rodea, por ende, para una organización es de suma dificultad alcanzar el nivel de felicidad laboral alto, con el que todos los trabajadores se sientan en total complacencia, es por esto que se debe recurrir a niveles altos de tolerancia, procurar un alto entendimiento entre compañeros y superiores, procurando mitigar efectos negativos dentro de la organización.

Por lo tanto, es de vital importancia hacer una adecuada recolección e interpretación de los datos recogidos que permita correlacionar las múltiples variables que hacen de una empresa una organización con niveles de productividad empresarial más altos, teniendo como pilar fundamental la felicidad y/o satisfacción laboral.

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta monografía se desarrolló a través de bases investigativas netamente teóricas, se hizo un análisis preliminar de los archivos y documentos que se encuentran en la colección bibliográfica de la universidad, además de conceptos e ideas elaboradas desde la percepción personal y el conocimiento adquirido en la carrera universitaria de Ingeniería Industrial.

Se toman resultados dados por diferentes estudios, con sus respectivas citas y se da especial atención a teorías o propuestas hechas por diferentes autores sobre el tema, en este punto se busca dar además un apoyo a estas teorías a través de experiencias y puntos de vista personales dados por el estudiante.

Además, se destaca el uso del estado del arte realizado con este mismo tema, se abarca toda la investigación hecha allí y se procede a tomar la información más relevante para el desarrollo de este trabajo grado.

Este proceso se desarrolla bajo la orientación de la doctora en psicología, María Eugenia Villa Camacho, quien ha proporcionado referentes teóricos descriptivos sobre el tema.

## 8. CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

La felicidad a lo largo de la historia ha sufrido varios cambios en su definición, y es aquí donde debemos buscar la similitud entre las más importantes teorías respecto a su significado y el porqué de su postulado en ese momento de la historia.

A continuación, se presenta el concepto de productividad de acuerdo a autores especializados:

Según Bohórquez, la productividad se puede definir como el grado de realización de las tareas laborales realizadas por el empleado para conseguir el logro de las metas dentro de las compañías en un determinado lapso de tiempo<sup>17</sup>.

Debemos tener en cuenta, que, en muchas organizaciones, las metas propuestas por la alta gerencia son totalmente diferentes a las de los colaboradores, por eso, en algunos casos, los empleados pueden sentirse completamente satisfechos con las metas alcanzadas, pero no son suficientes para la organización y sus dependencias.

Se trata de la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para la producción<sup>18</sup>.

Podemos entonces afirmar, que las compañías son directamente responsables en el nivel de productividad que tienen sus empleados, si las organizaciones dan mejores instrumentos para lograr un alto nivel de productividad, la mayoría de sus empleados, producirán en un tope más alto.

Marx define la productividad de la siguiente manera: productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un

---

<sup>17</sup> BOHORQUEZ, M. Concepto de desempeño laboral con aportaciones de autores. Citado por ESPADEROS NARCISO, Alejandro Rafael. relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Licenciado en Psicología Industria. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Escuintla- Guatemala. 2016. P.32 [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

<sup>18</sup> BELCHER. John G. Productividad total. Citado por ATENCIA LUQUETTA, Jairo José; BALAGUERA CALA, Yazmin Del Pilar; CANTILLO PAREJO, Sirlibeth. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Administrador de empresas. Universidad cooperativa de Colombia. Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio Santa Marta- Colombia. 2017. P.24 [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20SATIFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EMPRESA%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>

obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transforma en producto<sup>19</sup>.

Según Kazukiyo, la productividad es la forma física en que el nivel productivo representa las cualidades del proceso productivo de las compañías. El nivel productivo expresa la capacidad de producción, la productividad expresa la calidad<sup>20</sup>.

Roger G. Schroeder, define la productividad así "Es la relación que existe entre los insumos y los productos de un sistema productivo, a menudo es conveniente medir esta relación como el cociente de la producción entre los insumos ¿Mayor producción, mismos insumos, la productividad mejora? ¿O también se tiene que Menor número de insumos para misma producción, productividad mejora?<sup>21</sup>"

Para la mayoría de autores citados, la productividad es directamente proporcional a los recursos otorgados por las compañías a sus trabajadores, pero los altos gerentes, no tiene en cuenta que esta también se ve afectada por otros factores que son imperceptibles a los ojos de los encargados de las diferentes dependencias. Podemos afirmar que los trabajadores están expuestos a múltiples variables dentro y fuera de la organización y que están influyen directamente en su rendimiento laboral. Más adelante abordaremos en los conflictos que pueden sufrir los empleados dentro de la organización y como estos afectan la productividad de estos.

---

<sup>19</sup> MARX. Karl. El capital. Citado por MARTINEZ DE ITA, María Eugenia. El concepto de productividad en el análisis económico. [Artículo]. Artículo web. P.4 [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.critica-azcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/eugenia1.pdf>

<sup>20</sup> KAZUKIYO. El Mejoramiento de la Productividad en el Sector Público Productividad. [sitio web]. Sec. Libros-Gratis. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm>

<sup>21</sup>SCHROEDER. Roger G. Administración de operaciones. Definición de productividad. [Artículo]. Artículo web. Emprendedor sublime. [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad\\_/](http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad_/)

## **9. IDENTIFICAR LAS VARIABLES DE LA FELICIDAD LABORAL, QUE SE RELACIONEN CON LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

Cuando hablamos de productividad, hacemos referencia a todo aquello que tiene que ver con el proceso productivo de un producto, bien o servicio y damos importancia únicamente a cómo se logra de manera física el realizar esto. Pero para desarrollar todo esto se debe contar con dos tipos de capital, el primero, el capital social, en el cual se basarán todos los movimientos financieros que deberán hacer los socios. El segundo capital, es el humano, que para muchas compañías pasa a ser algo de menor importancia, no se prioriza como el capital social y se tiene la idea errónea de que no debe ser evaluado y retroalimentado.

El capital humano es el departamento más grande de cualquier empresa y es el conector de todas las demás dependencias de cualquier organización. Cada departamento depende del talento y habilidad de cada uno de sus empleados, esto nos lleva a pensar que una empresa puede ser tan buena como lo son sus colaboradores y que para lograr esto se debe contar con las personas más aptas para cada puesto de trabajo y es aquí donde el departamento de recursos humanos entra a evaluar, seleccionar, gestionar y optimizar al personal.

Cuando evaluamos el rendimiento de los colaboradores, debemos también analizar qué factores productivos hacen de un trabajador un verdadero pilar de la empresa u organización y como, en caso contrario, hacen que el trabajador no sea totalmente productivo, ya sea por padecimientos físicos y/o psicológicos. Aquí podríamos pensar en que un trabajador no es totalmente apto para el puesto o simplemente no siente felicidad o complacencia en lo que realiza dentro de la organización.

En relación a los factores involucrados con respecto a la productividad, hablamos de todos los aspectos y capacidades humanas, físicas y mentales que poseen los trabajadores para realizar sus actividades organizacionales y en algunos casos también podríamos hablar del factor tierra, que interfieren directamente en las labores diarias de los empleados. Debemos comprender que estos factores pueden ser tanto internos como externos:

En muchos casos los colaboradores no están a gusto con el espacio físico que da la compañía para realizar las actividades para las que son contratadas, en algunas ocasiones las instalaciones son muy pequeñas como también pueden ser lugares con poca higiene o pueden contener colores que pueden interferir en la elaboración de las tareas, los equipos instalados no son lo suficientemente actualizados para que las personas desarrollen sus trabajos, el nivel de la temperatura es muy alta e insoportable para los empleados o está expuesto a niveles significativos de contaminación.

Los empleados están expuestos a otro tipo de componentes que influyen directamente con su rendimiento, el ambiente social al que están expuestos

diariamente, muchos son rechazados por sus compañeros de puesto, en otros casos los empleados son expuestas a bullying, en algunos casos a maltrato psicológico y/o físico, todo esto basado en la falta de comunicación entre personas y departamentos.

Algunas características organizacionales como la continua rotación, niveles de estrés, satisfacción laboral, entre otros, también hacen parte de los factores que pueden afectar a los empleados de una organización, pueden bajar su rendimiento hasta el punto de ser un ser esencial en la organización. Algunos empleados están mayormente motivados por factores monetarios como el ingreso, expectativas salariales, bonos por metas alcanzadas, días compensatorios, permisos no descontados, etc.

## **10. LA RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD.**

Una organización que quiere ser exitosa debe tender a fortalecer las relaciones entre departamentos, que cada una de estos deba depender parcialmente de otra y con esto buscar una unificación que logre alcanzar las metas de las organizaciones. Una forma de alcanzar los objetivos e incluso de sobrepasarlos es logrando un nivel de productividad muy alto dentro de toda la organización, para esto se debe contar con el mejor capital humano, que esté capacitado de la mejor manera y que a su vez cuente con las mejores herramientas a su alcance.

Cuando hablamos de cumplir los objetivos tenemos que tener en cuenta que los empleados son fundamentales y que ellos deben estar en completa armonía con ellos mismos y su entorno, o por lo menos eso debe garantizar cualquier compañía a cada uno de sus trabajadores.

Como primer paso, debemos tener colaboradores que sean sumamente maduros, que tengan un manejo de las emociones sólidos y puedan enfrentar los problemas presentes en la cotidianidad de la mejor manera, además las organizaciones deben dar a los trabajadores todas las herramientas para lograr un adecuado manejo de esas emociones, que ayuden a que todos en las compañías tengan un buen comportamiento y mantengan una buena actitud ante las actividades y tareas laborales y fortalezca sus relaciones interpersonales.

Dar a los trabajadores un manual de funciones y hacer las capacitaciones necesarias para desarrollar las actividades de la mejor manera, en algunas ocasiones al no tenerse claras las actividades se pueden generar en los colaboradores una presión en ellos que puede derivar en problemas futuros como crisis de nervios o estrés post-jornada laboral.

El estrés y las crisis nerviosas tienen relación directa en los estados de ánimo de los trabajadores que componen las empresas, esto afecta directamente la productividad ya que hace que los colaboradores no se sientan seguros con lo que hacen y por ende buscan tener el menor tipo de relacionamiento con estas tareas, además, también podrían perder interés por su trabajo e incluso se podría llegar a un abandono de puesto.

Las compañías deben tener claro que toda la información se debe recolectar, se debe tener en cuenta todas las opiniones y las instancias de cada uno de los trabajadores dentro de las organizaciones, esto con el fin de observar los procesos organizacionales y poder encontrar oportunidades de mejora, con el fin de lograr un mejor clima laboral.

## 11. CONCLUSIONES

Es de vital importancia reconocer los diferentes aspectos que intervienen en la satisfacción y felicidad laboral del empleado, teniendo en cuenta que estos son diferentes para cada una de las personas que hacen parte del ámbito laboral. Existe una estrecha relación entre la felicidad laboral y el óptimo ambiente que proporciona el clima organizacional, según algunos de los autores estudiados en este trabajo de investigación.

No solo la buena remuneración genera satisfacción laboral, en algunos casos para los trabajadores es de mayor importancia obtener reconocimiento empresarial o de su grupo de trabajo, más sin embargo el salario es el factor con mayor porcentaje a la hora de tratar de medir la felicidad en el trabajo. Es importante destacar que algunas condiciones psicosociales son determinantes en la consecución de un agradable clima organizacional, incluso factores demográficos y políticos influyen seriamente en la organización y su ambiente.

A pesar que en los Estados Unidos se realizan estudios con el fin de medir la satisfacción y felicidad laboral de los trabajadores, estos se quedan en las teorías y no son llevadas a la práctica, por ende, no se sabe que tan confiables son los estudios allí realizados. Latinoamérica avanza bien en el estudio de la felicidad laboral, pero aún se queda atrás de otros continentes donde la salud mental de sus empleados es mucho mejor evaluada, además debe tenerse en cuenta que en América latina la mayoría de países son del tercer mundo y su mano de obra es de las más desprotegidas del mundo.

## 12. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación desarrollada en este trabajo, podemos afirmar que se debería primeramente analizar los sistemas de gestión que se han desarrollado en las compañías, con el fin de lograr satisfacción en sus empleados, algunos de estos no están bien estructurados o no son los adecuados para implementar en la compañía que los diseño.

Además, se deberán desarrollar planes que busquen generar empatía entre todos los trabajadores, se busca una unión personal entre los elementos de la organización, con el fin de lograr que todos estos se propongan cumplir con las metas propuestas por la alta gerencia.

A nivel académico, se recomienda que las organizaciones hagan análisis de la gestión del talento humano en lo que concierne a los planes y estrategias que este departamento desarrolla, para esto, se podría implementar el ciclo PHVA, con el fin de generar análisis y desarrollar las mejores continuas que vengan al caso.

Estas recomendaciones, se hacen, con el fin de que las organizaciones pongan sumo cuidado en el bienestar mental de sus colaboradores, con el fin de lograr los estándares óptimos de rendimiento dentro de las compañías.

## BIBLIOGRAFIA

ABELLAN GARCIA, José Luis. Meditaciones sobre Ortega y Gasset. En: Books google. [Consultado 22, diciembre, 2020]. Disponible en: [https://books.google.com.co/books?id=6AjduY3662IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=6AjduY3662IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

ALLES, Martha. Nuevo enfoque diccionario de comportamiento. [e-libro]. Buenos aires. Editorial Granical, [consultado 14 de diciembre de 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/reader.action?docID=3220134&query=diccionarios%2B>.

CRUZ VELAZCO, Jessica Esther. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. [Consultado 22, diciembre, 2020]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>

HERNÁNDEZ, Rocío Azul; SERRAVALLE, Cecilia Daniela. Felicidad en el Trabajo. [Repositorio digital]. 2014. [Consultado 22, diciembre, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1>

LOPEZ SALINAS, Sheyly Jubelkys. Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. [Repositorio Digital]. [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en PDF. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [Sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.22. diciembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=productividad>

SANCHEZ DIAZ, Yeimy. Felicidad laboral y productividad organizacional. [Repositorio Digital]. 2017. p. 4. [Consultado 22, diciembre, 2018]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17047/1/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf>

SCHROEDER. Roger G. Administración de operaciones. Definición de productividad. [Artículo]. Artículo web. Emprendedor sublime. [Consultado.23. diciembre. 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: [http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad\\_/](http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad_/)

