

EL BIENESTAR LABORAL QUE GENERA FELICIDAD EN LOS EMPLEADOS EN
LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

DAYANHEIDY QUINTANA CHAMORRO

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICA Y ADMINISTRATIVA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2020

RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR LABORAL Y LA FELICIDAD DE LOS
EMPLEADOS EN EMPRESAS COLOMBIANAS

DAYANHEIDY QUINTANA CHAMORRO

Monografía 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 CIENCIAS ECONOMICA Y ADMINISTRATIVA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2020

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma calificador

Bogotá, D.C., 26 de agosto de 2020

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrector Administrativo y Financiero

Sr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Director Especialización de Gerencia del Talento Humano

Dr. Florentino Moreno

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

Dedico este trabajo de grado a Dios porque es mi mayor bendición en vida, a mi Mama porque tiene la capacidad para ayudarnos y darnos el mejor bienestar para nosotros como familia, Gracias Dios por tu amor inagotable sin Ti Dios no sería nadie.

A cada maestro por motivarnos a seguir profesionalmente y enseñarnos cada experiencia de sus vidas, amigos y familia porque me apoyan en cada sueño, y dedico un logro más con cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer y darle la Gloria primero a Dios por este trabajo de grado porque en medio de tantas dificultades me ha dado las fuerzas para seguir adelante y no desfallecer en cada uno de mis sueños, gracias Dios por tus maravillas en mi vida.

A mí, madre por darme la vida y apoyarme en todos mis anhelos, ha sido para mi amiga, consejera y gran soporte en cada momento, a mis hermanos por su compañía y amor, y a todos mis amigos porque a pesar de la distancia han estado ahí para acompañarme.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Doctora María Eugenia Camacho por su paciencia, tiempo y dedicación que tuvo para que esto fuera posible.

A mis profesores gracias por compartir cada una de sus experiencias y sus enseñanzas han sido de edificación para mi vida profesional.

Dios gracias y a todos ustedes por cada enseñanza.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	17
1. OBJETIVOS	19
1.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
2. PLANTENAMIENTO DEL PROBLEMA	20
3. JUSTIFICACIÓN	21
4. ANTECEDENTES	22
5. DELIMITACIÓN	27
5.1 TIEMPO	27
5.2 VARIABLES	27
5.3 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	27
5.4 CONTEXTO Y LUGAR	27
6. MARCO TEÓRICO	28
6.1 HISTORIA DEL BIENESTAR LABORAL	28
6.1.1 El bienestar laboral.	29
6.1.2 El bienestar laboral y sus estrategias.	30
6.1.3 Un buen desarrollo en los espacios del trabajo.	30
6.1.4 Formación continua.	30
6.1.5 Ambiente laboral satisfactorio.	30
6.1.6 Participación activa para los trabajadores.	30
6.1.7 Formación técnica y profesional para los empleados.	30
6.1.8 Salud y bienestar.	31
6.2 DIAGNOSTICOS LABORALES	31
6.3 FELICIDAD EN LOS EMPLEADOS	33
6.4 TALENTO HUMANO	36
6.5 GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES	36
6.5.1 Admisión de personas.	37
6.5.2 Aplicación de personas.	38

6.5.3 Compensación de servicios.	39
6.5.4 Desarrollo de personas.	39
6.5.5 Mantenimiento de personas.	40
6.5.6 Monitoreo de personas.	41
7. DISEÑO METODOLÓGICO	43
8. DESARROLLO OBJETIVOS ESPECÍFICOS	44
8.1 FACTORES QUE GENERAN FELICIDAD AL TRABAJADOR COLOMBIANO A PARTIR DE DIAGNÓSTICOS LABORALES.	44
8.1.1 Aplicaciones de la estrategia de Felicidad en Colombia.	47
8.1.1.1 Cuestionario de satisfacción laboral S20/23.	47
8.1.2 Instrumento EFPA para medir Felicidad en Adultos.	48
8.1.3 El concepto de Felicidad según Diener y Colaboradores.	48
8.1.4 Escala de Felicidad según Arraga y Sánchez	49
8.2 ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL QUE SE VINCULAN A ESTADOS DE FELICIDAD EN EL TRABAJADOR.	50
8.2.1 Estrategias para la búsqueda de la Felicidad.	53
8.2.1.1 Salir de la rutina.	53
8.2.1.2 Reformulación de metas.	53
8.2.1.3 Resignificación del fracaso.	53
8.2.1.4 Gratificación.	53
8.2.1.5 Amabilidad.	53
8.2.1.6 Lápiz en la boca.	53
8.2.1.7 Placebo	53
8.2.1.8 Control y espera.	53
8.2.2 Programas de Bienestar enfocados a la Felicidad Organizacional.	53
8.2.2.1 El liderazgo.	54
8.2.2.2 Las relaciones interpersonales.	54
8.2.2.3 Mentalidad Individual.	54
8.2.3 Claves en la elaboración de estrategias de Felicidad.	54
8.2.3.1 Control.	54
8.2.3.2 Oportunidad para adquirir nuevas habilidades.	54
8.2.3.3 Motivación laboral.	55
8.2.3.4 Variedad.	55
8.2.3.5 Claridad del entorno.	55
8.2.3.6 Contacto con otros.	55
8.2.3.7 Disponibilidad de dinero.	55
8.2.3.8 Posición socialmente valorada.	55
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57

10. CONCLUSIONES	59
11. RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Factores relacionados en el cuestionario de la satisfacción laboral	47
Cuadro 2. Factores relacionados en la escala de felicidad para adultos	48
Cuadro 3. Componentes de la felicidad subjetiva	49
Cuadro 4. Factores relacionados con cuatro dimensiones que constituyen la felicidad	49
Cuadro 5. Diferencias entre bienestar y felicidad	51
Cuadro 6. Relación de intervenciones en empresas colombianas en busca de la felicidad	52

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. El recurso humano distribuido en la Organización	32
Figura 2. Los seis procesos de la administración de recursos humanos	35
Figura 3. Los Procesos del Departamento de Talento Humano	37
Figura 4. Factores que generan felicidad	45

GLOSARIO

BIENESTAR LABORAL: Según Vásquez y Hervás¹ es una planificación conjunta de programas, para el beneficio de los trabajadores una empresa, apoyándolos en su diario laboral y que su entorno sea más satisfactorio.

CLIMA LABORAL: Según Calderón et al² es un ambiente de trabajo agradable donde se realizan distintas tareas y logros laborales de cada empleado.

CREATIVIDAD: Según Margot³ Conjunto de ideas innovadoras que cada persona obtiene con sus habilidades y destrezas, aporratando a su vida personal y laboral un crecimiento competitivo.

CRECIMIENTO LABORAL: De acuerdo con la publicación de Pardo y Porras⁴ se describe como la Habilidad que adquiere la persona para crecer en su vida profesional en una empresa o compañía.

DESEMPEÑO: Según Pardo y Porras se define como una ventaja o rendimiento que adquiere una persona tanto en su vida personal, laboral y profesional, alcanzando objetivos y metas con esfuerzo y dedicación, desarrollando destrezas y cualidades.

FELICIDAD: De acuerdo con Salinas⁵ satisfacción de gozo y alegría que obtiene el ser humano cuando le gusta o le place algo en específico desarrollando unas emociones optimas, mejorando su estado físico emocional y su salud.

ORGANIZACIÓN: Tal como lo manifiestan Calderón y Murillo es definido como un

¹ VÁZQUEZ, Carmelo y HERVÁS Gonzalo. La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de Psicología Positiva. Primera edición. Madrid: Alianza Editorial. 2009. ISBN: 978-84-206-6865-9.

² CALDERÓN, Gregorio, MURILLO, Sandra y TORRES, Karen. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración. [Base Académica] Colombia. Junio de 2003. Vol 16, Num 25, pág. 109-137, ISSN: 0120-3592. [consultado 29 noviembre de 2019].

³ MARGOT, Jean Poul. La felicidad. Praxis filosófica. [base académica]. Diciembre de 2007. Nueva serie, No. 25, pág. 55-79. ISSN: 0120-4688. [consultado 29 noviembre de 2019].

⁴ PARDO, Claudia Y PORRAS, Jaime. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Revista Gestión y Sociedad. [base académica]. Julio 2011. Vol., 4, Núm. 2 pág. 167-18. ISSN 2027-1433. [consultado 29 noviembre de 2019].

⁵ SALINAS J. La felicidad en el trabajo. Capital Humano. [base académica]. 2011 vol. 24 Núm. 250. [consultado 20 mayo de 2020].

conjunto formado por personas, para desarrollar labores empresariales que relacionan una estructura planificada para cumplir con sus metas y objetivos.

PRODUCTIVIDAD: Según Vásquez ⁶recursos que se obtiene a través de un trabajo y desempeño, con ideas de base para poder lograr que un objeto material, y salga al mercado para ser comprado y vendido, con una meta en mente y es formar empresa para una mayor productividad.

SATISFACCIÓN: Del mismo modo el autor anterior señala que la satisfacción es un estado de felicidad y armonía que siente el ser humano para ser pleno, obteniendo gustos y comodidades en su vida y alcanzando el máximo potencial de sus necesidades.

⁶ VAZQUEZ, Sebastián. Felicidad laboral 2020: Tendencias para construir una propuesta de valor tentadora. Disponible en: Legis Gestionhumana.com. [consultado 20 mayo de 2020].

RESUMEN

El bienestar y la felicidad de las personas no solo ayudan en el éxito de una compañía, sino que conllevan a la lealtad y la reducción de circunstancias como estrés, incapacidades enfermedades etc.

Este Trabajo de grado busca mejorar el ambiente laborar en las empresas donde podamos analizar la gravedad que vemos en nuestro país, en cuanto al trato de los empleados, y como valoramos poco sus capacidades y conocimientos; por lo tanto, es recomendable una buena gestión de innovación y compromiso de cada gerente, líder o jefe, puesto que ellos serán de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos de cada compañía.

Es una necesidad que las organizaciones han pasado por alto, porque no han comprendido el concepto del bienestar laboral y la felicidad, y los beneficios que pueden obtener si se pudiera alcanzar la contextualización del mismo, conllevaría a la correcta gestión laboral que permitiría incrementar no solo la productividad de la compañía si no también, la creatividad y el crecimiento de cada uno de los empleados.

Debemos tomar conciencia sobre cómo y cuándo cada empleado trabaja feliz, siendo de especial ayuda para ser más activos, tolerantes y pacientes a la hora de laborar y así nuestras empresas obtengan una orientación de cultura y bienestar organizacional siempre basada en la felicidad de sus empleados.

Palabras Claves: Bienestar Laboral, Felicidad, calidad de vida y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The well-being and happiness of people not only help in the success of a company, but also lead to loyalty and the reduction of circumstances such as stress, disabilities, illnesses, etc. This Degree Work seeks to improve the working environment in companies where we can analyze the seriousness that we see in our country, regarding the treatment of employees, and how we value their skills and knowledge little; therefore, a good management of innovation and commitment of each manager, leader or boss is recommended, since they will be of great contribution to the fulfillment of the objectives of each company. It is a necessity that organizations have overlooked, because they have not understood the concept of labor well-being and happiness, and the benefits that can be obtained if its contextualization could be achieved, would lead to correct labor management that would allow an increase not only the productivity of the company if not also, the creativity and growth of each of the employees. We must become aware of how and when each employee works happily, being of special help to be more active, tolerant and patient when working and so that our companies obtain an orientation of culture and organizational well-being always based on the happiness of their employed.

Key Words: Labor Welfare, Happiness, quality of life and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral y la felicidad de los empleados son de gran importancia para la producción de la compañía y para el éxito de cada persona en la organización. A través del tiempo hemos podido observar que cada uno nosotros como personas, tenemos procesos humanos, donde nuestros padres nos ayudan a conocer, crecer formarnos, y desarrollándonos como seres maduros y responsables de nuestra vida.

Como personas tenemos sueños anhelos y metas por cumplir; como formar una familia y obtener bienes materiales, viajar etc. Para lograr obtener nuestras metas y sueños debemos trabajar y esforzarnos para alcanzar cada logro. Es aquí donde algunas personas pertenecemos a empresas, organizaciones, algunos independientes, pero todos planeamos cumplir con nuestros propósitos y ser felices.

El constructor de felicidad ha sido un tema de interés a lo largo de la historia, dada la difícil tarea de definición de la misma. De hecho, muchos autores difieren en su planteamiento y se ha dado la oportunidad incluso a la construcción individual a partir de la percepción de cada individuo.

Sin embargo, hallamos algunas de ellas como la presentada a continuación por el autor Alarcón⁷ en la revista Iberoamericana de Psicología del año 2006. El, lo plantea como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta un individuo. Por su concepción como estado el autor señala que es una experiencia temporal y concluye que para experimentar la felicidad el individuo supone la posesión de un "bien".

Otro de los autores que define de manera global el estado de felicidad es el autor Margot⁸ en su publicación LA FELICIDAD en el año 2007, quien propone que las condiciones para la felicidad es gozar de buena salud, una buena situación económica y emocional y sin embargo no es suficiente para establecer que todo aquel que cuente con estas condiciones puede ser feliz. Por lo tanto, coincide con el autor anterior, en destacar que se trata de un estado de satisfacción para poder establecerse como felicidad.

Ahora bien, para poder hablar de felicidad, se ha mencionado que se necesita que un individuo cuente con todas sus áreas de ajuste es un estado de equilibrio y satisfacción. Por lo tanto, en lo que confiere a este trabajo se mencionara todo lo

⁷ ALARCON, Reynaldo. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. En: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. [Base Académica]. Lima. 2006. Vol 40, Num 1, Pág. 101. ISSN: 0034-9690. [consultado 29 mayo de 2020].

⁸ MARGOT, Jean Poul. La felicidad. Praxis filosófica. [base académica]. Diciembre de 2007. Nueva serie, No. 25, pág. 55-79. ISSN: 0120-4688. [consultado 29 noviembre de 2019].

relacionado a la búsqueda de la felicidad en áreas laborales. Pues bien es muy importante que las compañías se preocupen y muestren esfuerzos e interés por sus trabajadores puesto que ellos son la parte más importante de una compañía, cuando los trabajadores son felices y tienen una buena relación con sus jefes y compañeros no solo mejora su rendimiento si no el entorno y por ende la productividad. Entonces, ¿Cómo se puede alcanzar el bienestar y la felicidad de los empleados?

Se hace necesario, una conexión directa entre las empresas y los individuos de tal manera que se puedan alcanzar los estándares de felicidad que cada quien se establece. Por esto, debe existir una comunicación entre los empleados y sus jefes que facilite una comprensión minuciosa de cada persona, validando su estado de ánimo y sus dificultades, reconociendo las capacidades y competencias que cada uno de ellos puede llegar alcanzar, como un valor agregado no solo para la empresa sino también para el bienestar de la organización, permitiéndoles la oportunidad de aprender, surgir y avanzar tanto en su vida laboral como personal.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las estrategias de Bienestar Laboral que generan felicidad en el trabajador.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer según diagnósticos laborales contemporáneos qué factores generan felicidad al trabajador colombiano.
- Identificar en las estrategias de Bienestar Laboral las que se vinculan a estados de felicidad en el trabajador.

2. PLANTENAMIENTO DEL PROBLEMA

Con mucha frecuencia se escuchan relatos de vida en donde se hace énfasis en la importancia de la búsqueda de felicidad en cualquier ámbito en el que el ser humano se desenvuelva. De hecho, se ha demostrado que la garantía para poder alcanzar el estado de satisfacción que conduce a la percepción de felicidad es poder hallar un equilibrio en todas las áreas de desarrollo del ser humano. Todas estas áreas consideradas dentro de la evaluación psicológica, como criterios fundamentales para conocer el estado general de un ser humano.

Estas áreas de ajuste son consideradas de vital importancia en el desarrollo humano, se contemplan dentro de estas las concernientes a aspectos de tipo Físico o Corporal, Cognitiva-Intelectual, Emocional - Espiritual, económico-laboral y el rol en ambientes sociales.

Ahora bien, cualquier desarrollo que el individuo genere en cada uno de estos aspectos fundamenta su equilibrio en general, por esta razón, los seres humanos se hallan en una inmensa carrera por su desarrollo en cada una de ellas. Buscando siempre la felicidad y la satisfacción o cómo podríamos comenzar a identificarla una percepción de la misma.

Dentro del área laboral, a donde apunta este proyecto encontramos una energía enorme que los individuos invierten por la búsqueda de felicidad. Por un lado, el ser humano requiere de unas garantías económicas que les permitan el acceso a sus bienes fundamentales, de ocio, entretenimiento y de supervivencia. Pero, por otro lado, se halla el aspecto del desarrollo individual, académico, crecimiento profesional e incluso el poder pertenecer a un grupo social y generar una aceptación que aporte al desarrollo de su autoestima. Por esto, el poder y el peso que el desarrollo de un ser humano en ambientes laborales, aporta a toda la vida de sí mismo es incontable pues satisface toda una serie de motivaciones y requerimientos individuales que incluso aporta en el desarrollo de sus otras áreas de ajuste.

De esta manera se hace necesaria una cautelosa visualización de la felicidad de los empleados en una organización. Es fundamental, validar la importancia de este estado de satisfacción en la vida de los colaboradores porque favorece los buenos ambientes laborales, el clima organizacional, el desarrollo individual y colectivo y desde luego el aporte a la productividad y al éxito corporativo.

Entonces, las empresas deben invertir esfuerzos, recursos y contextos laborales que favorezcan la búsqueda y el alcance de la felicidad en los empleados. Siendo un objetivo social, es una forma de conducir la organización a un estado de crecimiento mutuo en donde los empleados puedan percibirse satisfechos y felices, pero también las empresas puedan hallar en su recurso humano, elementos productivos y eficientes.

3. JUSTIFICACIÓN

Se ha identificado hasta acá la importancia de las empresas en la felicidad de los empleados y se mencionó que, en las áreas de ajuste, los individuos perciben distintas condiciones que los lleva a la búsqueda del equilibrio necesario para hallarse en un estado de satisfacción.

Ahora bien, es fundamental, encontrar la relación que existe entre el bienestar laboral y la felicidad del individuo. Ya que es el esfuerzo que las organizaciones hacen por sus propios colaboradores y constituye una inversión de toda índole que aportan a los mismos un sin número de factores para el crecimiento mutuo.

Por esta razón, este trabajo busca identificar qué factores se relacionan con la búsqueda de felicidad de los empleados en empresas colombianas y que estrategias son usadas dentro de las mismas, para facilitar y favorecer estados de satisfacción y bienestar necesarios para aproximarse a la felicidad.

Es de vital importancia, entender este binomio de bienestar – felicidad y como esto se relaciona dinámicamente. Debido a que las empresas de mayor crecimiento mundial han decidido demostrar al mundo la inevitable importancia de estos dos constructos en el crecimiento individual de un ser humano. Por tal motivo, este trabajo busca establecer una búsqueda respecto a este fenómeno en empresas colombianas y dar una visión progresista de las compañías de nuestro país, evidenciando una diferencia fundamental en la historia organizacional colombiana. Rompiendo, adicionalmente; el paradigma clásico de que lo único fundamental en el éxito de las empresas depende solo de la productividad.

Todo lo anterior, atienden a necesidades que las organizaciones han pasado por alto, porque no han comprendido el concepto del bienestar laboral y la felicidad, y los beneficios que pueden obtener si se pudiera alcanzar la contextualización del mismo, incluso para la misma organización. Esto conllevaría a la correcta gestión laboral que permitiría incrementar no solo la productividad de la compañía si no también, la creatividad y el crecimiento de cada uno de los empleados.

Se debe tomar conciencia sobre cómo y cuándo cada empleado trabaja feliz, siendo de especial ayuda para ser más activos, tolerantes y pacientes a la hora de laborar y así las empresas poder obtener una orientación de cultura y bienestar organizacional siempre basada en la felicidad de sus empleados.

4. ANTECEDENTES

Históricamente en Colombia el trabajo invade gran parte de la vida de las personas y se constituye en uno de los más relevantes ejes de identidad del bienestar y la felicidad de colombianos, Adicionalmente, las personas que logran satisfacer sus necesidades e intereses van adquiriendo que en la organización donde laboran son más efectivos , productivos y felices, pero ;cuando no adquieren estas necesidades e intereses su productividad y vida se vuelve infeliz , insegura, inestable ocasionado enfermedad , ausentismo tristeza a la hora de trabajar .

En Colombia ha evolucionado el rol que tiene el trabajador dentro de una compañía, en un principio se buscaba que el empleado, solo produjera, después se encaminó en que su trabajo fuera “mecánico”, es decir, que cumpliera con las metas propuestas por empresa y lograra su productividad a tiempo; pero con el paso del tiempo se ha observado en algunas organizaciones, el empleado no es un simple trabajador, sino a un colaborador estratégico para la organización teniendo en cuenta que su talento es valioso , para un buen potencial en la compañía.

Según lo relata una publicación de Vásquez ⁹ los programas de bienestar suelen ser percibidos como una moda, una tendencia y casi que un lujo en las organizaciones =, ya que todavía se percibe como subjetivo su alcance, lo que es real es que la ejecución de este tipo de iniciativas puede ser una estrategia significativa para obtener mayor productividad en los empleados.

Es importante el bienestar laboral y la felicidad de los trabajadores colombianos, buscando promover la salud mental, el ánimo, y la estabilidad de ellos con resultados óptimos de ganancias, donde no solo gana el empelado sino también gana la organización generando un contraste de conceptos que abarca muchas respuestas, como lo son mayor conciencia sobre el recurso humano teniendo una entidad que es fundamental en la compañía mostrando la estimación y el valor que se tiene hacia el colaborador.

Así mismo el mismo autor señala que la felicidad debe ser vista como una de las principales preocupaciones de las empresas, ya que para poder establecer felicidad en los clientes primero debe establecerse felicidad en los colaboradores. Por esta razón muchas empresas hoy por hoy han fortalecido sus esfuerzos por retener su personal y por desarrollarlo.

⁹ VAZQUEZ, Sebastián. Felicidad laboral 2020: Tendencias para construir una propuesta de valor tentadora. [consultado 20 mayo de 2020]. Disponible en: Legis Gestionhumana.com.

Ahora bien, después de realizar una búsqueda de todos los estudios o información antecedente al presente trabajo, se hallaron algunos relacionados con el estudio de la felicidad en los empleados en Colombia y algunos respecto al estudio de los programas de bienestar y su relación con la percepción de satisfacción. Por lo tanto, se presenta a continuación algunos de los análisis elaborados por todos los autores en relación al tema.

En primer lugar, encontramos un estudio realizado en Caldas- Manizales en el año 2002 por la fundación Crece ¹⁰ en el que se menciona con gran importancia el fenómeno de la competitividad relacionado con la sostenibilidad de empresas dedicadas a la exportación de productos. Allí se sugiere que todo el proceso exitoso de desarrollo económico potencial de estas empresas también puede analizarse en contextos regionales y aparece entonces la necesidad de prestar atención a las condiciones propias del contexto, así como de la cultura organizacional y del capital humano involucrado en estas empresas. Esto último, relacionado con favorecer la proyección de las empresas, así como de aprovechar adecuadamente los recursos naturales y humanos.

De hecho, los autores Urrea y Arango¹¹ en su publicación habían mencionado la importancia de la cultura organizacional como medio fundamental en la búsqueda de oportunidades de éxito en una organización. Aquí satisface la idea de que una organización que toma en cuenta a su recurso humano es una organización destinada al crecimiento en conjunto.

Sin embargo, se ve aun con mucha preocupación en empresas de Colombia que las oportunidades para los colaboradores cada vez son menores, se especula en noticieros, periódicos y hasta en redes sociales que las condiciones laborales para el capital colombiano está en peligro. Personas dedicadas por mucho tiempo a la misma labor sin oportunidad de desarrollo, terminan pensionándose en su misma obra y labor sin poder gozar de una experiencia plena y satisfactoria.

Al respecto, un estudio realizado por la autora Hurtado¹² indico que el desarrollo cultural y de gestión humana del cual gozan hoy nuestras organizaciones son el fruto de una cultura preestablecida con un sin número de migraciones entre regiones, por la ola de colonizadores, los efectos de las distintas decadencias

¹⁰ CRECE. Programa de competitividad para Caldas. Actualización de indicadores, Manizales. Mimeo .2001. [consultado 20 mayo de 2020].

¹¹ URREA, F., ARANGO L, G. Culturas empresariales en Colombia. Innovación y cultura de 3 organizaciones en Colombia. Colciencias- corporación calidad. Bogotá. (2000). [consultado 20 mayo de 2020].

¹² HURTADO, Olga. Culturas empresariales en Colombia. Artículos de investigación científica y tecnológica. Área Andina. [Base académica]. Bogotá Colombia. 2015. Num 9, Vol 6. DOI: 10.33132/01248146.162. [consultado 20 mayo de 2020].

económicas, depresiones mundiales y apertura exterior. La autora señala, que a pesar de todos estos eventos la cultura propia de nuestra región tiende a mantenerse, la pujanza de la gente y la idiosincrasia tienden a ser protagónicas en la construcción empresarial.

Ahora bien, es claro que hablar de bienestar laboral está muy ligado al tema de cultura organizacional y que las empresas han crecido también en la forma de percibir el crecimiento pues deben tener una serie de capacidades a la vanguardia de otras empresas del mundo en las que el capital humano figura como fundamental. Por esta razón, la curva de crecimiento de las empresas en el área andina tiende a ser lento, pero con mayor tendencia a considerar el talento humano como factor fundamental en las compañías.

De acuerdo con lo anterior algunas de las empresas que hoy día tienen como eje fundamental la gestión humana en Colombia tienen características importantes para destacar a nivel mundial. Pues si bien, como lo vimos anteriormente, el desarrollo en estas áreas puede ser lento, los esfuerzos están encaminados a tener mayormente en cuenta a sus empleados.

Realmente, son pocos los estudios relacionados con el tema, sin embargo, con la modernización de la economía y con ello de las empresas mismas, se ha tenido que replantear el vínculo y la relación con los empleados. Así lo menciona Calderón et al¹³ quienes elaboraron un estudio llevado a cabo en Colombia en el cual se analizaron todos los procesos de gestión humana en este país y se logró evidenciar la importancia del capital humano dentro de las organizaciones.

Según el mencionado estudio, todas las áreas de gestión humana de la organización se hallan en construcción y en crecimiento de aplicación. Por ejemplo, menciona que en los procesos de selección formación y capacitación, los empleadores confían en los perfiles de los individuos y tienden a usar pocas herramientas psicotécnicas. Indican que en cuanto a la evaluación del desempeño los jefes confían en los supervisores directos y en sus conceptos por lo cual no someten a su personal a valoración. Respecto a la remuneración, los autores señalan que se viene flexibilizando la forma en que se agradece al trabajador por su labor y de hecho señalan que las empresas más grandes y las medianas vienen considerando otras prácticas modernas para llevar a cabo la remuneración de sus empleados.

¹³ CALDERÓN, Gregorio, NARANJO Julia y ÁLVAREZ, Claudia. La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Icesi Edu. [Base Académica]. Colombia. 11 abril 2007. Vol. 23 No. 103. [consultado 29 noviembre de 2019].

En lo concerniente a los programas de bienestar laboral con el nacimiento de la Ley 909¹⁴ en el párrafo del Artículo 36, en el cual se establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos. Lo que cambia totalmente la forma en que se visualizaba al individuo y le da entonces un papel fundamental en las empresas sobre todo en aquellas donde todavía prevalecía la producción por encima del bienestar.

Adicionalmente, la ley da por primera vez la oportunidad legal de que el trabajador se considere un pilar importante en la organización, favorecer la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad. La segunda área que se resalta con esta ley es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer al individuo que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, cultura y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social.

Así pues, acá comienza la primera visualización real de lo que significa un individuo realmente en una institución y de cómo los programas de bienestar laboral, así como la facilitación de calidad de vida laboral son aspectos fundamentales en la construcción individual de felicidad. En ese orden de ideas, la definición de felicidad en el trabajo según Gómez, Martínez y Arzuza¹⁵ como el estado emocional en el que las personas logran una adecuada interacción en todos los ámbitos de su vida. Logrando con esto que al interactuar se generen efectos positivos en las mismas áreas lo que favorece de manera directa la auto realización y un mayor desarrollo social y económico. De esta manera se visualiza la importancia de la satisfacción laboral y sus efectos en la productividad ya que las personas están presentes en contextos laborales gran parte de su vida, lo que hace fundamental que el estado de equilibrio emocional en el que se hallen beneficie de manera directa su potencial en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, entre menos compromisos emocionales, desestabilidad o percepción de tristeza se halle en los individuos de una organización, menos costos habrá para la economía de las organizaciones. Así, lo

¹⁴ COLOMBIA. Departamento Administrativo de la Función Pública. Ley 909. (23 de septiembre de 2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art 36. Bogotá D.C. Diario oficial de la función pública 2004.

¹⁵ GÓMEZ, Liyis, MARTÍNEZ, Joselin y ARZUZA, María. Política pública y creación de empresas en Colombia. Revista Pensamiento & Gestión. [Base Académica]. Colombia. Diciembre de 2006. Num, 21. ISSN 1657-6276. [consultado 29 noviembre de 2019].

manifiesta un estudio de la Organización Mundial de la salud en el año 2006¹⁶. En este orden de ideas, cuantos más esfuerzos hagan las organizaciones por fortalecer la salud mental de los empleados, propiciar espacios laborales con mayores beneficios, para los mismos, se logra un mejor bienestar laboral para los trabajadores. Una organización que dirija su atención a mitigar el estrés, la depresión, el ausentismo y demás, es una institución que se está aproximando a la felicidad de sus empleados.

El ser humano por naturaleza está en búsqueda constante de la felicidad, aspira al bienestar permanente y casi siempre está en búsqueda de metas. Por lo cual un individuo motivado, es un ser capaz de mostrar capacidades a su máximo esplendor, tanto que favorece el desarrollo y la productividad de una empresa. Por lo tanto, las empresas y organizaciones deben encaminar su trabajo hacia la consideración humana, a la validación de las necesidades individuales y por ende a la calidad de vida laboral de todos sus colaboradores. En virtud de lo expuesto anteriormente, si las empresas deben dirigir su atención hacia el hecho de mitigar características de estrés, depresión y todo lo asociado a desestabilidad, ¿qué estrategias debería usar para poder lograrlo?

A continuación, algunas directrices que han tomado algunas empresas colombianas al respecto y que han funcionado perfectamente para favorecer experiencias de felicidad en sus funcionarios. Empresas como Colombina, Nestlé y Tutto han mencionado en algunas publicaciones recientes que sus estrategias corporativas se han inclinado en la validación de las personas como seres humanos, generando planes, programas de beneficios, bonificaciones y demás, gestando espacios de participación y de autonomía. Porque según ellos, consideran que el personal motivado y cuyo contexto laboral armonioso tiende a ser un talento humano feliz y por lo tanto generan más productividad para sus empresas.

En particular, los estudios de la felicidad en empresas colombianas han estado encaminados en demostrar la eficacia de estos estados de gratificación personal, con la productividad, el éxito organizacional, la cultura y la evaluación del desempeño. Muchos de ellos definen la felicidad y su relación estrecha entre calidad de vida y equilibrio emocional. Así pues, el presente trabajo además de dar las pertinentes definiciones y de mostrar el interés por el estudio de la felicidad en las empresas colombianas es mencionar los factores relacionados con esta y las estrategias utilizadas en los programas de bienestar que favorecen experiencias de satisfacción y calidad de vida.

¹⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). Prevención del suicidio: un instrumento de trabajo. Ginebra. 2006. ISBN 92 4 159438 1. [Consultado el 20 mayo de 2020].

5. DELIMITACIÓN

5.1 TIEMPO

La delimitación del tiempo estimado para la ejecución de este trabajo de grado inicia a partir de enero del año 2020 y finalizará en el mes de agosto del mismo año.

5.2 VARIABLES

El fenómeno a discutir dentro de este trabajo será la felicidad y se pretende hallar la relación entre ésta y el bienestar laboral. Hallando los factores intervinientes y las estrategias utilizadas para favorecer el alcance de la felicidad individual.

5.3 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Se tendrán en cuenta algunos estudios realizados en población colombiana que se desempeñe laboralmente en empresas ubicadas en Colombia. Sin desestimar el origen de estas compañías ni el de sus dueños o socios.

Se tendrá en cuenta tipos de contratación contemplados en Colombia.

5.4 CONTEXTO Y LUGAR

Se utilizarán documentos basados en análisis, estudios o intervenciones en empresas colombianas de carácter privado, público y extranjero, que operen en territorio colombiano.

6. MARCO TEÓRICO

Considerando el desarrollo empresarial, las grandes empresas como GOOGLE han hecho esfuerzos por mostrarle al mundo la importancia de tener como prioridad el recurso humano, de invertir esfuerzos en sus cuidados y en su bienestar. Esto como consecuencia final de estrategias de bienestar laboral positivas, inclinadas al cambio y a la facilitación de capacidades y habilidades de los individuos. Han entendido la dinámica que existe entre el bienestar y la felicidad del ser humano y como se relaciona de manera sagrada con el éxito y el reconocimiento corporativo. Ahora, es necesario que se defina lo que se entiende por bienestar laboral en el presente trabajo de grado y luego se relacione con la felicidad ya que son los pilares fundamentales de este trabajo.

6.1 HISTORIA DEL BIENESTAR LABORAL

Según Granados¹⁷ el término calidad de vida laboral tuvo lugar entre los años 60 y 70 a partir de una serie de entrevistas desde el ministerio de trabajo de los estados unidos y la compañía FORD. Como consecuencia de las huelgas de personal joven de la empresa General Motors. Desde entonces se visualizó la importancia de la calidad laboral contemplada dentro de las organizaciones hasta entonces como secundaria.

Por su parte, las empresas colombianas no han tenido en cuenta el bienestar laboral y la felicidad de sus trabajadores como ejes fundamentales y se puede conocer a través de la historia como en el siglo XX el trabajo en nuestro país se desarrollaba más en el campo, era de carácter agrícola y obrero; por lo tanto, el talento humano no era relevante en esa época. A través del tiempo la violencia en nuestro país se incrementó por el narcotráfico, la pobreza y el desplazamiento de los campesinos lo que causó que las personas emigren a ciudades capitales para buscar una mejor estabilidad laboral.

La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de la organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobre todo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Las tareas a realizar eran definidas por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades, principalmente, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral.¹⁸

¹⁷ GRANADOS, Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPS. [Base Académica]. Lima, 10 septiembre 2009. Vol.14, No 2, p.214. ISSN: 1609 – 7445. [consultado 29 mayo de 2020].

¹⁸ GRANADOS, Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. En: Revista IIPS. Vol.14, No 2. 2011. p.214.

La competencia empresarial en los últimos 10 años cada vez es más fuerte, exigiendo a las organizaciones ser más competitivas y colocar su mirada en la productividad, la economía y la calidad de sus productos, dejando atrás a las personas que hacen posible que su compañía logre buenos resultados, y sus objetivos se cumplan a través del tiempo.

6.1.1 El bienestar laboral. La evolución de las compañías y del trabajo en sí mismo ha llevado a las empresas a crecer en sus estrategias para lograr éxito y conducir a su talento humano por el camino adecuado para otorgarles calidad de vida laboral y gestar elementos importantes en el bienestar laboral. Así pues, nace la necesidad de una planificación conjunta de programas, para el beneficio de los trabajadores en una empresa, apoyándolos en su diario laboral y para que su entorno sea más satisfactorio.

Según el autor Chiavenato¹⁹, las personas son el factor fundamental de las organizaciones y por ello es importante que las empresas sean más conscientes de su capital humano y dirijan su atención hacia las necesidades de los individuos. De hecho, algunas organizaciones exitosas se han dado cuenta que el crecimiento institucional también depende de las inversiones que se hagan en cualquier nivel principalmente en el de los empleados.

El bienestar laboral persiste en la exploración de optimizar la cotidianidad en las tareas ejecutadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que comienza el bienestar social de las personas y sus familias. En las compañías viven otras actividades a desempeñar, normalmente son desarrolladas de manera continua, en extensas fases de tiempo. Por lo que el socio desgasta y disminuye sus recursos físicos y mentales al pasar de los años.

El mismo autor Chiavenato²⁰ pero en su publicación del año 2001, los seres humanos están en constante cambio y se ven obligados a adaptarse a distintas situaciones y contextos, en este proceso los individuos logran un proceso de equilibrio que les permite alcanzar también un grado de satisfacción frente al total de sus necesidades. Así pues, el bienestar laboral está encaminado a esta diversidad de necesidades de un trabajador.

La competencia empresarial en los últimos 10 años cada vez es más fuerte, exigiendo a las organizaciones ser más competitivas y colocar su mirada en la productividad, la economía y la calidad de sus productos, dejando atrás a las personas que hacen posible que su compañía logre buenos resultados, y sus objetivos se cumplan a través del tiempo.

¹⁹ CHIAVENTATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Tercera Edición. México, D. F: McGraw-Hill. 2009. ISBN 978-970-10-7340-7.

²⁰ CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta edición. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill INTERAMERICANA, S. A.2001.

Lo expuesto anteriormente, ha ocasionado que las empresas colombianas crezcan tanto en productividad como en número de trabajadores, circunstancia que ha puesto la atención en la productividad y la competencia, mas no en el bienestar laboral adecuado, oprimiéndolos en jornadas extenuante de trabajo en horarios bajo presión, con pagos no bien remunerados. Esta situación de las empresas las llevó a un estancamiento industrial y organizacional, que las hizo repensar la gestión administrativa y en los años 90 surge entonces el interés por las personas, como ventaja competitiva para la organización. Una vez las empresas se dieron cuenta que los trabajadores eran quienes constituían los factores de éxito para cimentar su estrategia corporativa, voltearon su mirada al talento humano; y es cuando toma un auge pequeño, y las empresas comienzan a analizar que la felicidad de sus empleados es importante para su empresa y su productividad.

6.1.2 El bienestar laboral y sus estrategias. Favorecer en el progreso del bienestar laboral de los trabajadores debe ser una de las primordiales preferencias de cualquier compañía u organización. De esta forma, se aumenta la satisfacción del empleado y su motivación, productividad y, en consecuencia, la de toda la empresa. A continuación, se desarrollará algunas estrategias que se pueden contemplar en las empresas colombianas:

6.1.3 Un buen desarrollo en los espacios del trabajo. Es muy importante contemplar que su espacio laboral sea cómodo con un horario laboral como lo exige la ley con un horario laboral de 8 horas diarias, con sillas ergonómicas ofreciendo la iniciativa del teletrabajo, esto les ayudaría a tener sus más cerca y compartir más en familia.

6.1.4 Formación continua. Brindar destrezas al empleado para que optimice sus experiencias y conocimientos es muy apreciado y propone muchas mejorías también para la compañía ellos vuelven más capaces y ven aumentada su autoestima y habilidad.

6.1.5 Ambiente laboral satisfactorio. Esto es muy valorado por los empleados, ya que llegar a la oficina de trabajo y ver que sus compañeros hacen trabajo en equipo ayudan a que las actividades de la empresa sean más satisfactorias y de mejor rendimiento.

6.1.6 Participación activa para los trabajadores. Cuando los empleados tienen mayor participación en las empresas su creatividad y animo son mejores, aportando así nuevas e innovadoras ideas, compitiendo en el mercado con mayor fluidez.

6.1.7 Formación técnica y profesional para los empleados. Entre más conocimientos, aportan mejores ideas para la compañía, es importante el desarrollo y las capacidades que pueden lograr los empleados, ayudándolos a surgir, aprender, desempeñarse, y lograr ascensos dentro de la compañía.

6.1.8 Salud y bienestar. Uno de los componentes más importantes para optimizar el bienestar de los empleados es la salud, ayuda a la mejora mental aumentando la productividad propia y colectiva. Se pueden ofrecer incentivos, obtener mejores cargos, aumentos de sueldo, cursos, capacitaciones; esto ayuda motivarlos y a subir su intelecto laboral; también en la compañía pueden ofrecer pausas activas y ejercicios de relajación en horario laboral para que los trabajadores disminuyan el estrés y su mente sea renovada mientras trabajan.

Para las personas es fundamental la vida laboral ya que con ella aprenden , surgen, estudian , se esfuerzan por ser mejores, con años de estudio y preparación, que aunque, para algunos no tienen las posibilidades, hacen su mayor esfuerzo por superarse y adquirir los sueños y anhelos que tienen planeados en sus vidas .Por este motivo, los empleados tienen muchas esperanzas y aspiraciones para su experiencia laboral, siempre con reconocimiento, respeto, construcción personal, , sentirse útiles, trabajar en equipo e interactuar con los demás.

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organización., las cuales determinan que los individuos. Dependen cada vez más de las actividades en grupo. Si bien las personas conforman las organizaciones, éstas constituyen para aquéllas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual. La administración de recursos humanos (ARH) no existiría si no hubiera organización y personas que actúen en ellas.²¹

Aunque en nuestro país aún es un tema incipiente en las empresas, como también lo es para el mundo de la investigación científica, el intento por implementar estrategias para el bienestar y la felicidad; se puede lograr en estos años que las compañías tengan empleados más felices, y que su productividad tenga buenos resultados no solo en su competitividad sino también en su crecimiento como personas, aportando a la compañía ideas creativas e innovadoras, por que donde hay un buen bienestar laboral hay felicidad.

6.2 DIAGNOSTICOS LABORALES

Para las empresas es primordial desplegar un buen diagnóstico laboral debido a que aporta y desarrolla, a la integración de sus empleados, permitiendo así, que la productividad de la compañía mejore, y también el progreso para resolver los conflictos en la organización y en sus trabajadores. para poder establecer cualquier medida, las empresas necesitan ser consecuentes del escenario que atraviesa su organización y tome una medida organizada para que el bienestar se desarrolle de una forma correcta y tenga una buena aceptación en los empleados y esto es necesario con un buen diagnóstico.

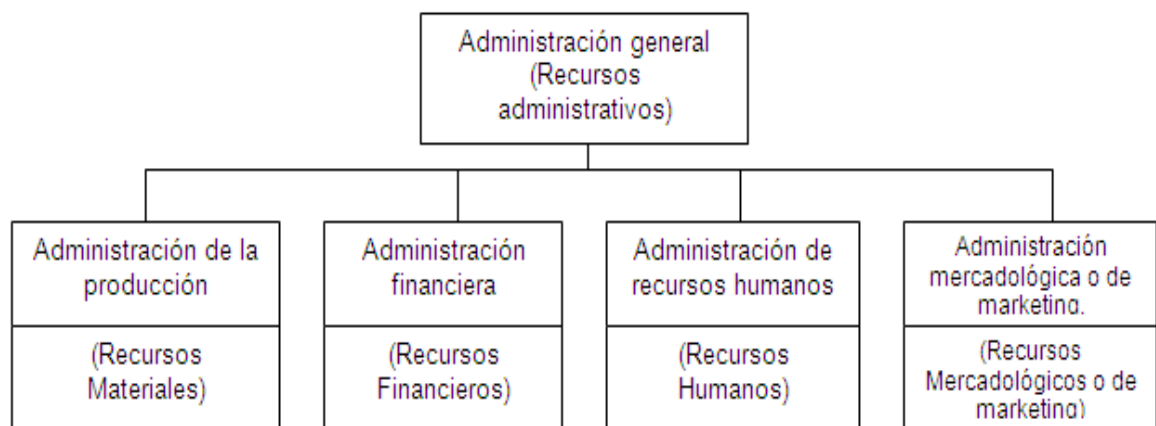
²¹ CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. México, D. F: McGraw-Hill. 1999. ISBN: 958-41-0037-8.

El concepto de diagnóstico se emplea a un proceso minucioso y analítico que permite evaluar la situación que pasa una empresa, con el fin de encontrar lo problemas dentro de la compañía, para evaluarlos y analizarlos, desarrollando oportunidades de trabajo en equipo para los empleados, el propósito es detectar dificultades dentro del trabajo de la organización, descubriendo oportunidades para la compañía que puedan ser aprovechadas.

El diagnóstico laboral se muestra como paso fundamental para el progreso de las actividades dentro de la organización y proteger el clima laboral de sus empleados, si no se realiza un adecuado diagnostico no se obtendrá el resultado esperado ni la mejoría para sus trabajadores.

Así pues, es clave comprender que la presencia de las personas dentro de una organización, fortalece completamente la dinámica de la misma pues cada uno aporta una fuente significativa de desempeño y hace la consolidación global de una organización. Ahora bien, de la misma forma es importante comprender que la distribución del recurso humano dentro de una organización también está de alguna manera condicionando la forma en la que se evalúa y diagnostica y por ende deja en claro que en cada área administrativa los procedimientos y formas de diagnóstico pueden ser distintas de acuerdo con la actividad y ejercicio propio de su trabajo. En la siguiente figura el autor muestra la distribución del recurso humano en una organización y deja ver perfectamente como en cada área la especialidad es distinta. Lo que indica también que la forma de evaluación o diagnostico también puede variar de un área a otra no solo por la categoría administrativa de cada una de ellas si no por el ejercicio mismo.

Figura 1. El recurso humano distribuido en la Organización



Las especialidades de la administración y los recursos implicados.

Fuente: CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Colombia. McGraw-Hill. 2001. .132p ISBN: 85-224-2004-1.

Claramente, se puede apreciar que por cada administración existe un área de desempeño o labor lo que también indica que por cada una de ellas pueden desarrollarse de manera distinta los procesos de evaluación, desempeño y diagnóstico tal como se mencionó anteriormente.

6.3 FELICIDAD EN LOS EMPLEADOS

“La preocupación por la felicidad no es una moda pasajera. Probablemente no hay un tema más a fondo y más reiterado en la historia del pensamiento humano que preguntarse por las condiciones de la buena vida, una meta considerada en muchas escuelas filosóficas como el supremo bien. Este interés por la felicidad no es exclusivo de mentes sofisticadas o, por el contrario, atormentadas. La felicidad es un asunto importante de modo universal, y bastante más importante que el dinero.”²²

Los empleados felices emprenden propuestas creativas para lograr el mejoramiento y rendimiento de una empresa, obteniendo sentido de pertenencia con la compañía y logrando cambios que hacen que la competencia y la calidad del producto sea mejor, con lo anterior podemos analizar la importancia que tienen los programas de bienestar en las empresas, para que éstas logren realizar cambios que acerquen a sus empleados a la felicidad y el bienestar laboral y el alcance a un mejor ambiente y lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta las características propias de las empresas en Colombia las categorías de análisis determinadas son: felicidad, crecimiento personal, confianza, interés, trabajo en equipo, y reconocimiento. Algunas definiciones al respecto muestran que la felicidad y el bienestar subjetivo están ligadas al tiempo, la estabilidad y continuidad de los eventos satisfactorios. Lo que la distingue con el placer que puede describirse como momentáneo.

Aunque en nuestro país el estudio de la felicidad aún es un tema incipiente en las empresas, el desarrollo corporativo está dirigiendo poco a poco que las compañías tengan empleados más felices, y que su productividad tenga buenos resultados no solo en su competitividad sino también en su crecimiento como personas, aportando a la compañía ideas creativas e innovadoras, por que donde hay un buen bienestar laboral hay felicidad.

De hecho, autores como Chiavenato en el año 2009²³ menciono que hoy día muchas organizaciones están ayudando a sus trabajadores a resolver sus conflictos y problemas gestando de esta manera ambientes de confianza, respeto

²² VÁZQUEZ, Carmelo y HERVÁS Gonzalo. La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de Psicología Positiva. Primera edición. Madrid: Alianza Editorial. 2009. ISBN: 978-84-206-6865-9.

²³ CHIAVENTATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Tercera Edición. México, D. F: McGraw-Hill. 2009. ISBN 978-970-10-7340-7.

que articulen con ambientes eficaces, lo que favorece el desarrollo mutuo y está dirigido en el mismo camino de la filosofía de la organización.

Algunos esfuerzos por medir la felicidad han mostrado algunas pruebas o diagnósticos usados de manera universal, tal como lo menciona el autor Alarcón en el año 2006 y su postulación fue la siguiente:

La investigación psicológica de la felicidad o bienestar subjetivo (subjective well-being) se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, al punto de convertirse en el comportamiento más investigado por la novísima Psicología Positiva. No obstante, los avances en la investigación de la felicidad, las pruebas para evaluarla son relativamente escasas; entre las más conocidas y acreditadas se encuentran el Oxford Happiness Inventory (OHI), construido por Argyle, Martin, & Crossland (1989); el Oxford Happiness Questionnaire, de Hills y Argyle (2002), es una escala alternativa del OHI con otro formato y sistema de calificación; Satisfaction with Life Scale fue desarrollada por Diener, Emmons, Larsen, y Griffin, (1985).²⁴

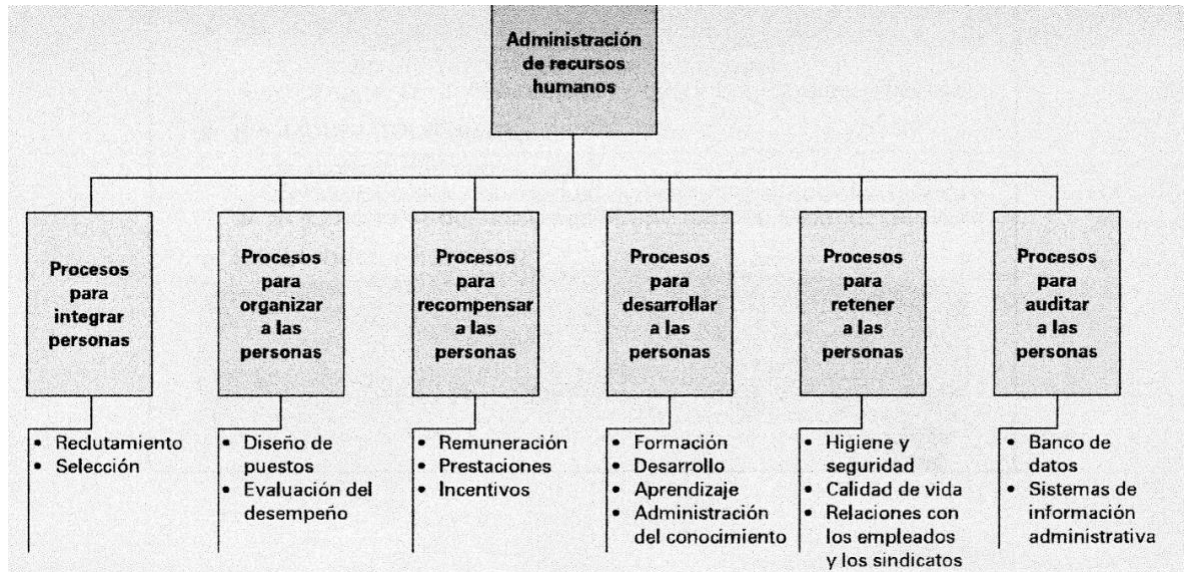
Por lo anterior, es necesario que las empresas dirijan sus esfuerzos en la evaluación y el desarrollo de estrategias enfocadas a la felicidad de las personas. Sin embargo, la competencia empresarial durante los últimos diez (10) años que cada vez es más fuerte, exige a las organizaciones ser más competitivas y colocar su mirada en la productividad, la economía y la calidad de sus productos, dejando atrás a las personas que hacen posible que su compañía logre buenos resultados, y sus objetivos se cumplan a través del tiempo.

Un trabajador infeliz es más perceptible a las coacciones y adopta actitudes aburridas obteniendo resultados negativos en su trabajo, en cambio un empleado feliz tiene una actitud positiva en sus entornos laborales, es más confiado y su rendimiento es mejor, obteniendo mejores resultados.

Es necesario evaluar y desarrollar el tema de la felicidad y presentar estrategias que permitan el progreso positivo para el trabajador con un ambiente laboral que afirme la felicidad dentro de la compañía. Para poder aplicar algunos procesos en las empresas es adecuado analizar algunos autores que ofrecen procesos o estrategias adecuadas para la compañía como, por ejemplo; en la siguiente figura se halla la descripción de los procesos relacionados para desarrollar en distintos ámbitos al recurso humano así: a) Procesos para integrar, b) Procesos para organizar, c) Procesos para recompensar, d) Procesos para desarrollar, e) Procesos para retener y f) Procesos para auditar. La siguiente figura ilustra perfectamente la organización de estos seis procesos y la importancia para la organización.

²⁴ ALARCON, Reynaldo. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. En: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. [Base Académica]. Lima. 2006. Vol 40, Num 1, Pág. 101. ISSN: 0034-9690. [consultado 29 mayo de 2020].

Figura 2. Los seis procesos de la administración de recursos humanos.



Fuente: CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Colombia. McGraw-Hill. 2001.pag 15. ISBN: 85-224-2004-1.

En las organizaciones colombianas el Bienestar laboral y la felicidad de los empleados no ha sido de gran importancia, se invierte dinero en otros aspectos de la empresa como lo son: la calidad del producto, servicio al cliente, estrategias y estudios de mercado, que, aunque son importantes, no se debe dejar atrás el bienestar de los empleados. A propósito de esto, últimamente las organizaciones han analizado los aspectos negativos que pueden presentarse en el desarrollo de las personas, donde cabe destacar los siguientes: el estrés, rotación de personal, ausentismo laboral y la poca productividad y; como esto influye en el trabajo y su entorno.

Como lo muestra la gráfica anterior existen procesos en la organización que pretenden facilitar la relación del trabajador con su trabajo mismo, con el entorno inmediato, con favorecer un clima organizacional gratificante, la búsqueda de calidad de vida laboral, la construcción de un proyecto de vida que incluya su rol como trabajador, la retención de personal y en general todos los esfuerzos del área de bienestar por aportarle al colaborador herramientas que le permitan sentirse seguro, confiado y satisfecho con su trabajo. Hay que tener presente, que las personas invierten gran parte de su vida trabajando y por ende poder apoyar su sano y feliz desarrollo dentro de la organización beneficia de manera completa la percepción de felicidad.

La pertinencia y el concepto de cada uno de estos procesos serán descritos en el apartado de gestión humana en las organizaciones.

6.4 TALENTO HUMANO

“En la historia de la humanidad siempre ha habido cambios, pero nunca del tamaño, la velocidad y el efecto de los que ocurren ahora. Diversos factores contribuyen a lo anterior: los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos actúan de forma conjunta y sistémica, en un campo de fuerzas dinámicas que produce resultados inimaginables y que coloca a las organizaciones en la incertidumbre y la imprevisibilidad.”²⁵

En Tiempos actuales de indecisión y cambios constantes en las organizaciones, reconocen que el origen de valor para ser eficientes, es obtener resultados y alcanzar los objetivos de la compañía en el mercado frente esto su competencia es el talento humano, esto debido a que las personas se preparan de forma constante y sus compañías invierten en el personal para obtener mejor resultado que desarrollan ideas innovadoras y competentes que terminan siendo un factor diferenciador para las empresas.

Las personas pasan la mayor parte de su vida trabajando y buscando mejor calidad de vida para subsistir, el talento humano está respectivamente relacionado con el proceso administrativo como lo son; la planeación, organización, dirección y control, fomentando el cumplimiento eficaz del personal, con estrategias que permitan alcanzar los objetivos tanto individuales como de la compañía.

Las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención. Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados.²⁶

Alcanzar un grupo de trabajo competente, reclutarlo, capacitarlo y desarrollarlo es un proceso que puede tomar algunos años, es por esto que las empresas han llegado a la conclusión que el talento humano es fundamental e importante para las organizaciones, Sin embargo, la administración del talento humano no es una tarea fácil, ya que se requiere de un planteamiento estratégico que impacte un cambio general en las compañías.

6.5 GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

Con el ánimo de establecer la importancia del bienestar laboral en empresas, la relación con la felicidad y la conexión con todo el proceso del talento humano, es

²⁵ CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Colombia. McGraw-Hill. 2001.pag 15. ISBN: 85-224-2004-1.

²⁶ Ibid., p.11

necesario describir la gestión humana de una organización. Organizada en sus seis procesos. Cada uno de ellos incluye una serie de procedimientos y áreas a las cuales se orienta el área de talento humano. Así pues, a continuación, presento los mencionados procesos que el autor Chiavenato adaptó en su libro la gestión del talento humano en el año 2002, que se para el conocimiento de esta área:

Figura 3. Los Procesos del Departamento de Talento Humano.

Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas
<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Orientación • Contratación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos • Evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Programa de cambio • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Seguridad y Salud en el Trabajo • Calidad de vida • Bienestar Laboral • Relaciones con los sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Bases de datos • Sistemas de información general

Fuente: CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento Humano. Tercera Edición. Colombia Mc Graw Hill, 2002, pág. 15, ISBN 978-958-41-0288-1.

La anterior ilustración claramente representa la distribución de los procesos y los subprocesos del área de gestión del talento humano y como se vinculan con el proceso organizacional. A. continuación, se describe cada uno de ellos y sus subprocesos.

6.5.1 Admisión de personas. En primer lugar, el proceso de admisión de personas donde se desarrollan las labores relacionadas con EL RECLUTAMIENTO, LA SELECCION, LA ORIENTACION Y LA CONTRATACION. En este proceso según los autores Castaño, López y Prieto ²⁷ en el año 2011 en su publicación Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal, dejan en claro que la intención del personal de talento humano dentro de este proceso es poner todas las herramientas de búsqueda al alcance para poder acceder a perfiles calificados de los cargos ofrecidos. De tal manera que el proceso de búsqueda, contratación y orientación se realice basado en una búsqueda oportuna y eficiente.

Respecto a lo concerniente al *reclutamiento*, definido como un subproceso de admisión, los autores señalan que la búsqueda debe hacerse por las redes apropiadas, de tal manera que la oferta pueda llegar a ser visualizada a gran alcance y pueda así aplicar gran número de personas que correspondan al perfil.

²⁷ CASTAÑO, María, LÓPEZ, Gerardo y PRIETO, José. Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal. Colegio oficial de psicólogos de Madrid. [Base Académica] España. (2011). ISBN: 978-84-87556-34-0. [consultado 29 noviembre de 2019].

La *selección*, definida como el siguiente subproceso de admisión a través del cual las empresas ajustan una serie de dinámicas, evaluaciones, entrevistas y técnicas para poder identificar las personas idóneas de entre las que se presentan al reclutamiento y se postulan a un cargo. Además, se debe tener en cuenta que este proceso debe ir encaminado de acuerdo con la descripción y el análisis del cargo y las necesidades propias de la compañía.

Respecto a la *orientación* es un subproceso de la admisión de personas que se define como el ejercicio de provisionar al personal en sus actividades, clasificarlas en su rol y en dirigir las a sus objetivos. Son las actividades dirigidas al personal para emplearlo adecuadamente en la organización. Es de alguna forma, el acompañamiento que se le brinda al talento humano que está iniciando sus labores dentro de una institución. Compartiéndole información acerca de la organización, así como de los procesos, permisos, dinámicas instituciones y funciones propias del cargo.

Por su parte la Contratación es el paso final en el que se elige el perfil apropiado para el diseño del cargo establecido. Y se finaliza el proceso de admisión dando por firmado el tipo de contrato, tal como lo definen los autores Pardo Y Porras ²⁸ definen la selección: como un proceso en el cual se elige al mejor candidato debido a las posibilidades que ofrece un cargo.

6.5.2 Aplicación de personas. Es definido como el proceso de gestión mediante el cual las empresas dirigen su atención a la consolidación de actividades que las personas deben realizar en la compañía de tal manera que pueda medirse y evaluarse constantemente.

El primer subproceso es el *diseño del cargo*, compuesto por la *descripción* y el *análisis del cargo* que contiene las funciones y las especificaciones de capacidades y habilidades que la persona debe cumplir de acuerdo con la expectativa del cargo. Y el análisis de cargo, que incluye todas las actividades para realizar, las responsabilidades y las condiciones físicas y fisiológicas que exige el cargo, para desarrollar las funciones

El segundo subproceso dentro del este proceso de aplicación de personas es la *evaluación del desempeño*. Que incluye todas las estrategias, técnicas y mecanismos utilizados por la compañía para poder establecer el desempeño de un funcionario teniendo en cuenta su cargo, y sus funciones. Dentro de este subproceso se estimula el grado de eficacia de un empleado de manera cualitativa y cuantitativa.

²⁸ PARDO, Claudia Y PORRAS, Jaime. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Revista Gestión y Sociedad. [base académica]. Julio 2011. Vol., 4, Núm. 2 pág. 167-18. ISSN 2027-1433. [consultado 29 noviembre de 2019].

6.5.3 Compensación de servicios. Este proceso de la gestión humana que tiene como objetivo recompensar el esfuerzo, dedicación y trabajo de los empleados en las organizaciones. Constituye uno de los pilares importantes dentro de la motivación laboral porque significa reforzar de manera positiva o negativa un ejercicio.

Dentro de este proceso encontramos dos subprocesos el primero es el que tiene que ver con la *remuneración* que en su mayoría incluye un bien económico por el que muchos trabajadores movilizan su conducta.

El segundo subproceso es el de *beneficios y servicios* que incluye todas aquellas dinámicas destinadas a reforzar positivamente el ejercicio y labor de un trabajador y no siempre monetariamente sino en especie y en disfrute de actividades que se logran mediante convenios institucionales o alianzas.

6.5.4 Desarrollo de personas. En este proceso se incluyen todas aquellas actividades destinadas a propiciar desarrollo al ser humano entendido como persona antes que como trabajador. Dentro de estas actividades se encuentran dos:

Por una parte, *el Entretenimiento* que se define como una serie de dinámicas y actividades destinadas a la búsqueda del ocio y la recreación. Buscando que las personas puedan explorar contextos creativos, distintos y diversos.

De otro lado, se halla *el Programa de cambio* que está destinado a la búsqueda y proyección de un individuo en distintas áreas. De hecho, muchos autores señalan que proporcionarle a un individuo crecer en una organización y generar aprendizajes, también significa nuevos aprendizajes y nuevos desafíos para la empresa. Lo que constituye un factor de crecimiento mutuo, tal como lo indican Pardo y Porras ²⁹.

Por último, dentro de este gran proceso se ubica el factor de *comunicación* que como bien lo indica el término, invita al personal de una organización a generar canales eficientes y asertivos para poder establecer relaciones laborales, sociales, financieras y productivas de tal manera que genere beneficios importantes en toda la institución.

De hecho, autores como López, Cruz y Tapie ³⁰ en su publicación *La gestión humana frente a sus nuevos retos sociales, políticos y económicos*:

²⁹ PARDO, Claudia Y PORRAS, Jaime. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Revista Gestión y Sociedad*. [base académica]. Julio 2011. Vol., 4, Núm. 2 pág. 167-18. ISSN 2027-1433. [consultado 29 noviembre de 2019].

³⁰ LÓPEZ, Nubia, CRUZ, Angie y TAPIE, Diana. *La gestión humana frente a sus nuevos retos sociales, políticos y económicos: Contemporaneidad y tendencias*. [Repositorio digital]. Trabajo de

Contemporaneidad y tendencias; evidencian la necesidad de que, en el mundo moderno, se establezca como prioridad el crecimiento de los individuos en el proceso de retención de personal y como pilar en el crecimiento de la compañía.

6.5.5 Mantenimiento de personas. Dentro de este proceso se hallan todos los esfuerzos de la organización por mantener al día y en concordancia con la productividad y la filosofía corporativa el talento humano que conforma la institución.

En este subproceso se concibe *la disciplina* que incluye la energía corporativa por el cumplimiento de normas y lineamientos corporativos. De hecho, en este subproceso se organizan todos los mecanismos para sancionar o corregir conductas inapropiadas dentro de la organización.

En otra instancia se halla el subproceso de Seguridad y salud en el trabajo, donde se destinan las actividades relacionadas con el cuidado del personal, promoción y prevención de enfermedades laborales, capacitar y tener al día todos los documentos y conocimientos para ciertas actividades laborales y para que el riesgo a la exposición de las mismas no termine por afectar la salud del trabajador. Adicionalmente, se tienen en cuenta dinámicas relacionadas con diagnósticos e intervención en estrés laboral, ergonomía y adaptación al cargo.

Por su parte, el subproceso *Calidad de vida* incluye una serie de mecanismos de gran importancia para el individuo. Se trata de poder brindarle al ser humano la posibilidad de la construcción de un proyecto de vida que incluye su rol dentro de un contexto laboral. Lo cual significa que el ser humano sea el creativo de su propio contexto en sus distintas dimensiones, que tienen que ver con la gestión del clima organizacional, buscando siempre nuevas dimensiones para el desarrollo individual.

De igual manera, se desarrolla el subproceso de *Relaciones con los sindicatos* que busca construir buenas relaciones interpersonales y de comunicación con todos los miembros de la organización, inclusive con aquellos que forman parte del sindicato y quienes insisten en una búsqueda constante de protección de derechos y menos sometimiento.

Por último, encontramos el *Bienestar laboral* que se consolida como un subproceso del área de mantenimiento de personas y es un pilar fundamental en la comprensión del presente trabajo. Respecto a este, los autores Calderón et al ³¹

grado. Administrador de empresas. Universidad Nacional de Colombia. Grupo de Investigación Transformadores de Vidas – GITRAVI. Palmira. [consultado el 20 de mayo de 2020]. Disponible en http://bdigital.unal.edu.co/71079/1/Nubia_Lucero_Lopez_Pinillos-Gestion-Humana.pdf.

³¹ CALDERÓN, Gregorio, MURILLO, Sandra y TORRES, Karen. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración. [Base Académica] Colombia. Junio de 2003. Vol 16, Num 25, pág. 109-137, ISSN: 0120-3592. [consultado 29 noviembre de 2019].

indicaron que se refiere a todas aquellas actividades y métodos dirigidos a generar bienestar en los individuos. Todas aquellas dinámicas que permitan sentirse satisfecho y atendido en sus necesidades. Señalaron también, que en sus inicios el bienestar laboral fue dirigido a valores morales y religiosos de los empleados. Sin embargo, más adelante se comprendió la relación de estas actividades con la calidad de vida de los empleados y fue entonces cuando comenzaron las verdaderas estrategias para poder motivar y favorecer a los empleados.

Hoy por hoy, tal como lo indica Chatman³² las empresas cuyos esfuerzos se destinan a la elaboración y puesta en marcha de los programas de bienestar laboral, están también favoreciendo las conexiones y los vínculos con todas las personas de la organización lo que a su vez los conduce por un camino de validación en todo el sentido de la palabra de todas las áreas de ajuste del individuo. Dando la posibilidad al individuo de tener beneficios en distintas áreas de su vida a partir del contexto laboral, que le trasmite un mensaje claro de la organización al talento humano.

Adicionalmente, la satisfacción laboral de un individuo puede asociarse al sentir cierto grado de autonomía en la toma de decisiones inherentes a su labor, así como también poder tener participación en otras relacionadas con su cargo. Esta alternativa muestra al colaborador confianza, hace que se sienta valorado y querido por la institución. Así lo establecieron los autores Calderón, Murillo y Torres en su publicación Cultura organizacional y bienestar laboral.

Algunos cuestionarios como el Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23, elaborado por los autores Meliá y Peiro³³, señalan los factores que intervienen en la valoración del bienestar laboral. Así mencionan que la relación con la dirección, la participación en las decisiones, la posibilidad de la promoción, el ambiente físico de trabajo, la satisfacción en el trabajo, la compensación y los beneficios. Son los pilares fundamentales de un programa de bienestar o, dicho de otra manera, el área de bienestar laboral debería estar inclinada hacia estos factores.

Ahora bien, es fundamental mencionar que el bienestar laboral de una organización está relacionado de manera directa con la cultura organizacional y depende de la forma como las compañías visualizan su talento humano para poder otorgarle un papel protagónico en el crecimiento mutuo.

6.5.6 Monitoreo de personas. Dentro de este proceso se halla lo relacionado al control del personal de una institución, pero trasciende más allá de monitoreo de

³² CHATMAN, Jenifer. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. Illinois. [Base Académica]. Septiembre 1991. Vol 36, Num 3. DOI: 10.2307/2393204. [consultado 29 noviembre de 2019].

³³ MELIÁ, José y PEIRÓ, José. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicothemas*. [base académica]. 1989. Núm. 5, pág. 59-74. [consultado 29 noviembre de 2019].

las actividades, se refiere sobre todo a la consolidación de una fuente de información relacionada con todos los individuos que constituyen una entidad.

Con la construcción de Bases de datos y el Sistema de información general la institución pretende generar una identidad de todas las personas que trabajan en la institución. Se trata de la consolidación de los datos sociodemográficos de su población, que sirve para identificar y para poder tomar muestras en caso de requerirse algún estudio o aplicación de pruebas o manejo de incidentes en la comunidad laboral.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo es de tipo descriptivo, tomando como referencia todos los estudios relacionados con felicidad y bienestar laboral en Colombia de tal manera que se relacionan los hallazgos encontrados en otros estudios en los cuales se ha invertido análisis respecto a la felicidad y desde luego al bienestar laboral.

En primer lugar, se analizarán y utilizarán estudios respecto a nuestras dos variables del presente trabajo de grado: FELICIDAD y BIENESTAR LABORAL en organizaciones colombianas para establecer los antecedentes de esta relación y justificar así la necesidad de la presente exploración.

Posteriormente, se analizarán estudios realizados en empresas colombianas para determinar los factores asociados a felicidad que pudieron establecerse en dichas investigaciones y al final, se analizarán las estrategias utilizadas en los programas de bienestar para favorecer el desarrollo de la felicidad de los empleados en las empresas colombianas.

Una vez, revisados todos los elementos bibliográficos, se procederá a la discusión y conclusiones del presente trabajo de grado, un aporte significativo al desarrollo de empresas colombianas que se encuentren en búsqueda de la felicidad y satisfacción laboral.

8. DESARROLLO OBJETIVOS ESPECÍFICOS

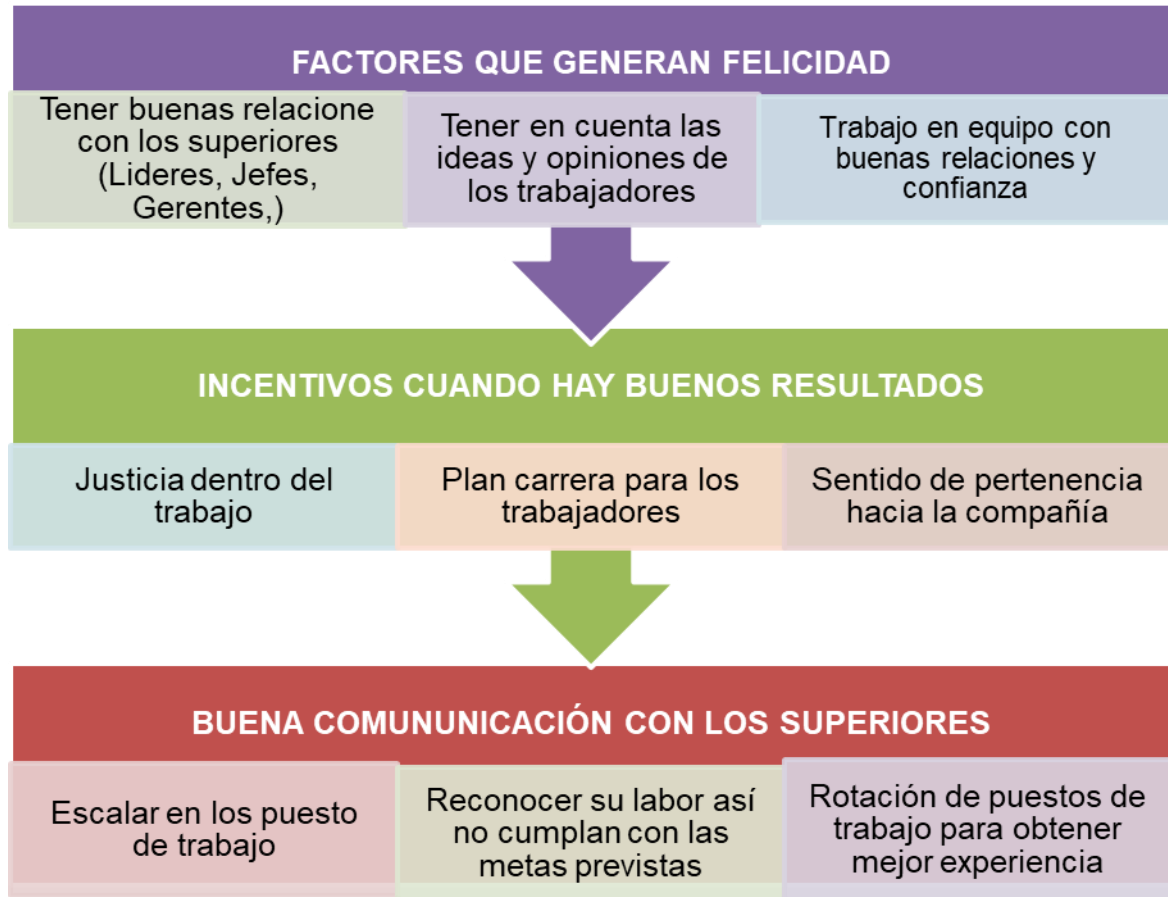
8.1 FACTORES QUE GENERAN FELICIDAD AL TRABAJADOR COLOMBIANO A PARTIR DE DIAGNÓSTICOS LABORALES.

En nuestros días se ha venido observando una exorbitante evolución en cada una de las generaciones, el mundo de hoy ha cambiado a tal punto que hasta las actividades de los trabajadores se han modificado y se han ajustado a las necesidades que van surgiendo a medida que pasa el tiempo; en la actualidad existe mucha competencia, circunstancia que hace años no se presentaba, en estos días un empleado no es suficiente; un trabajador del siglo XXI, debe tener más que las habilidades y competencias requeridas para avanzar y competir, debe tener una motivación relevante que lo diferencie de los demás demostrando que está acorde con los cambios técnicos y tecnológicos, llevando al personal a tener pensamientos más indispensables capaces de decidir, crear y estar dispuestos al cambio.

Al momento de alcanzar los objetivos, y conocer la apreciación general que se tiene de las compañías uno de los factores dominantes para las empresas es la opinión que tienen de los trabajadores realizando minuciosamente un diagnóstico del bienestar laboral y la felicidad en las empresas colombianas sobre todo si dicha opinión proviene directamente de sus empleados. Uno de los aspectos más relevantes cuando se lleva a cabo un análisis es la encuesta de riesgo psicosocial, que especifica algunas causas que producen dificultades para la salud de los empleados deteriorando el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, como lo son el estrés laboral falta de concentración, ansiedad, enfermedad etc.

Como se aprecia en la figura 4 Los factores que generan felicidad y conllevan a tener buenas relaciones con los superiores (líderes, jefes, gerentes); para tener en cuenta las ideas y opiniones de los trabajadores, y desarrollar el trabajo en equipo con buenas relaciones y confianza, también generan incentivos cuando hay buenos resultados como: justicia dentro del trabajo, plan de carrera de los trabajadores y sentido de pertenencia hacia la compañía. De igual manera una buena comunicación con los superiores permite al trabajador escalar en los puestos de trabajo, mediante el desarrollo de carrera, son ellos quienes reconocen la labor al trabajador así no cumpla con las metas previstas y se reduce la rotación de puestos de trabajo para obtener mejor experiencia.

Figura 4. Factores que generan felicidad.



Fuente: Autor

Un empleado en la actualidad es visto como una persona que posee habilidades y capacidades de liderar, gerenciar o dirigir que le permiten influir en la forma de ser y de actuar en sus colaboradores, apoyando a su subalterno a surgir, a superarse y lo más importante lo apoya e incentiva en el desarrollo de sus actividades laborales diarias, acompañando y guiando a su grupo de trabajo con el fin de conseguir las metas corporativas comunes.

Si se estudia profundamente las fallas que puede tener una organización sería de gran beneficio para la compañía ya que se podría observar que aspectos positivos y negativos posee, el trabajador debe obtener un proceso de aprendizaje y talento humano que debe tener la compañía, ya que cada uno tiene capacidades y conocimientos únicos y diferentes donde se puede detonar y sacar provecho de ello, viéndolo de una manera diferente, entrenándolos para competir en el mercado.

Un punto importante a tener en cuenta en el bienestar y la felicidad de los empleados es el de la evaluación de desempeño ya que con esta herramienta podemos medir el desempeño del personal en la organización y con ello se pueden tomar decisiones las cuales inciden en la preparación y continuidad del personal, adicionalmente en los casos que por intermedio de la evaluación del desempeño se puede evidenciar un rendimiento mayor al esperado por parte de los empleados de la compañía, esto puede influir para que la compañía cree programas de incentivos o beneficios que permitan mantener e incrementar el rendimiento del personal en la organización. Asimismo, todos estos factores deben formar la habilidad de la compañía, pues no solo hacen falta factores que generen felicidad sino también herramientas estratégicas para lograr que el empleador tenga beneficios, y progresos como persona y profesional dentro de la empresa.

El escaso número de instrumentos para medir la felicidad nos ha llevado a construir una nueva escala para medirla. A esta motivación se suman las evidencias halladas, hace algún tiempo por psicólogos, particularmente latinoamericanos, respecto a la influencia que ejercen los factores culturales sobre el significado subjetivo de los términos que la gente les atribuye; y en la conceptualización teórica de una conducta, desarrollada por expertos, que se refleja en los test psicológicos, al punto que pierden sus propiedades psicométricas al utilizarse en otra cultura distinta a la de origen.³⁴

Siguiendo este orden de ideas para poder determinar un buen diagnóstico de felicidad y bienestar laboral hay que tener en cuenta un factor importante el cual es la política salarial, la cual se define como conjunto de normas que orientan a la organización en temas a la administración de las remuneraciones, estas normas o principios son dinámicos a causa de que cambian según el comportamiento o las condiciones de la organización o del mercado, proporcionando un marco referencial salarial el cual sirve como punto de partida para establecer los salarios de todos los cargos de las organizaciones.

Entre los factores que generan felicidad y que pueden existir en una organización encontramos lo que se denomina salario emocional el cual ha tomado fuerza en Colombia, aunque cabe resaltar que no en todas las compañías del país se ha implementado este tipo de remuneración, podemos decir que el salario emocional para algunas empresas es visto como una manera de fidelizar a los colaboradores de las empresas, visto como otro tipo de compensación que el colaborador puede recibir de su empleador.

Como era de esperarse, muchas empresas colombianas, han dirigido su mirada al crecimiento mutuo a través de invertir en la felicidad de los empleados. Cada día, nacen nuevas iniciativas por inclinar la mirada al trabajador y la calidad de vida laboral, esto como factor fundamental el desarrollo empresarial.

³⁴ ALARCON, Reynaldo. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. En: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. [Base Académica]. Lima. 2006. Vol 40, Num 1, Pág. 99 . ISSN: 0034-9690. [consultado 29 mayo de 2020].

8.1.1 Aplicaciones de la estrategia de Felicidad en Colombia. Por un lado, en Colombia, se han mostrado públicamente como algunas medianas y grandes empresas están invirtiendo en la felicidad de los empleados. Así como lo muestra la publicación del autor Abriew³⁵, en esta iniciativa se habla de cómo en Colombia empresas han dirigido a sus empleados a la búsqueda de alternativas de felicidad tales como la creación del cargo del “Gerente de Felicidad”, rutinas y hábitos empresariales optimistas, validación de las fechas especiales y salones de descanso en sus oficinas. Demostrando puntuaciones posteriores en ventas, que sobrepasan la expectativa de las mismas empresas

No obstante, en Colombia tal cómo se ha vendido mencionado el crecimiento de ese tipo de experiencias laborales es lento, la gestión humana y la búsqueda de la felicidad de los empleados aún es muy conservadora y los directivos prefieren utilizar mecanismos de evaluación y diagnóstico para luego favorecer aquellos criterios que se vean afectados.

A continuación, se presentan algunos cuestionarios o instrumentos que están siendo utilizados para la medición de la felicidad en ambientes laborales.

8.1.1.1 Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Los estudios demuestran que por ejemplo el cuestionario más utilizado para hacer la medición de la felicidad en las empresas es el cuestionario de la satisfacción laboral s20/23. Esta herramienta permite a través de 23 ítems, que el funcionario se identifique como muy satisfecho o insatisfecho en los siguientes factores:

Cuadro 1. Factores relacionados en el cuestionario de la satisfacción laboral

FACTORES	ESPECIFICACIÓN
FACTOR 1	Satisfacción con la supervisión
FACTOR 2	Satisfacción con el espacio físico
FACTOR 3	Satisfacción con las prestaciones
FACTOR 4	Satisfacción intrínseca
FACTOR 5	Satisfacción con la participación

Fuente: Adaptada de la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. Melia 1989.³⁶

³⁵ ABRIEW, N. El negocio de hacer felices a los empleados. [sitio web]. El colombiano. (24 de julio de 2004). [consultado 20 noviembre de 2019]. Recuperado de http://www.elcolombiano.com/historico/el_negocio_de_hacer_felices_a_los_empleadosEGEC_304_198.

³⁶ MELIÁ, José y PEIRÓ, José. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicothemas. [base académica]. 1989. Núm. 5, pág. 59-74. [consultado 29 noviembre de 2019].

Esta tabla permite la visualización de 5 características fundamentales en la apreciación de satisfacción de un trabajador, por un lado se halla el tema de la supervisión como un factor importante ya que el trabajador requiere de cierta autonomía para sentirse seguro y confiado, por otro lado las adaptaciones del espacio físico deben favorecer un contexto creativo y libre para que el trabajador experimente tranquilidad y comodidad, la relación con sus prestaciones debe ser clara y debe tener de base un conocimiento exacto de sus reforzadores lo que favorece naturalmente su motivación. Por otro lado, también se menciona la motivación intrínseca como una pulsión necesaria en la búsqueda de felicidad y por último se establece que un colaborador que participa activamente en una organización en un trabajador que genera satisfacción.

8.1.2 Instrumento EFPA para medir Felicidad en Adultos. Otro de los instrumentos más utilizados para medir felicidad en adultos es la escala de felicidad para Adultos EFPA. Este método psicométrico permite identificar distintas áreas de la vida de las personas para poder establecer los factores intervinientes en la felicidad de las personas. Así se logra establecer los siguientes factores, como fundamentales en esta evaluación:

Cuadro 2. Factores relacionados en la escala de felicidad para adultos

FACTORES	CONDICIÓN	ÍTEMS
FACTOR 1	Estado	9 ítems de la escala
FACTOR 2	Tener familia	6 ítems
FACTOR 3	Logro	3 ítems
FACTOR 4	Optimismo	3 ítems

Fuente: Moyano, Emilio, et al. Escala de Felicidad para Adultos (EFPA) Happiness Scale for Adults (EFPA) Terapia psicológica. [base académica]. Chile. 2018. Vol. 36, N.º 1, pág. 33-45. ISSN 0718-4808. [consultado 29 noviembre de 2019].

En este instrumento se hace especial énfasis en la felicidad como estado y no como rasgo, el primero destinado establecer un estado de felicidad que no es permanente en el tiempo y el otro que si se manifiesta como duradero. Se establece la familia, la inclinación al logro y el optimismo como factores fundamentales en la búsqueda de felicidad de los empleados en Colombia.

8.1.3 El concepto de Felicidad según Diener y Colaboradores. Por otro lado, algunos autores como Diener et al ³⁷ definieron la felicidad como una satisfacción en distintos dominios o áreas de satisfacción concretas así:

³⁷ DIENER, E, et al. The satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment. [Base Académica]. Illinois. 1985. Vol. 49. [consultado 29 noviembre de 2019].

Cuadro 3. Componentes de la felicidad subjetiva

AFECTO POSITIVO	AFECTO NEGATIVO	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	DOMINIOS DE SATISFACCIÓN
Alegría	Culpa vergüenza	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad Preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	Salud
Cariño	Estrés	Satisfacción en como otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: DIENER, E, et al. The satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment. [Base Académica]. Illinois. 1985. VoL 49. [consultado 29 noviembre de 2019.

Sin embargo, muchos autores han indicado que se hace necesario incluir otras variables para el análisis adecuado de los anteriores dominios, tales como: el género, la edad, las características sociodemográficas, las características individuales y las variables comportamentales.

8.1.4 Escala de Felicidad. Según Arraga y Sánchez³⁸. En otros países, como por ejemplo en lima han adaptado la escala de felicidad de acuerdo a sus características conceptuales, así lo menciona el estudio realizado por estos autores en el cual mostraron los siguientes factores fundamentales para poder evaluar felicidad:

Cuadro 4. Factores relacionados con cuatro dimensiones que constituyen la felicidad

FACTORES	ESPECIFICACIÓN
FACTOR 1	Satisfacción con la vida
FACTOR 2	Realización personal
FACTOR 3	Sentido positivo de la vida
FACTOR 4	Alegría de vivir

Fuente: ARRAGA, Marisela y SÁNCHEZ Mathilde. Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. Universitas Psicológica Bogotá. [Base Académica]. Noviembre 3 de 2010. Vol. 11 No. 2. ISSN 1657-9267. [consultado 29 mayo de 2020].

³⁸ ARRAGA, Marisela y SÁNCHEZ Mathilde. Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. Universitas Psicológica Bogotá. [Base Académica]. Noviembre 3 de 2010. Vol. 11 No. 2. ISSN 1657-9267. [consultado 29 mayo de 2020].

La tabla muestra que la satisfacción con la vida es un factor importante en la búsqueda de la felicidad, de hecho, se inclina a que dentro del proyecto de vida todos los componentes son fundamentales e incluye la realización personal, el sentido positivo de la vida, y la alegría como factores esenciales en la evaluación de felicidad.

Hasta aquí, todos los instrumentos utilizados para medir la felicidad, han dado conocimiento que puede medirse como rasgo o como estado. Indicando que la primera es como un estado psicológico maso menos estable en el tiempo mientras que la segunda describe un estado más pasajero de momento o de contexto.

Por otro lado, se muestra que La felicidad también posee un componente cognitivo a saber, aquel que nos permite juzgarnos o no como felices y el cuál se sustenta en la creencia de que en la vida las cosas marchan bien. Según los autores Avia y Vázquez³⁹ este juicio es subjetivo y no necesariamente se corresponde con lo feliz que otros nos perciben.

Los factores encontrados en cada uno de los diagnósticos nos dirigen hacia la dimensión familiar, el trabajo, los espacios, la realización personal, la participación activa en la vida y el grado de satisfacción para contemplar felicidad. Aun cuando los diagnósticos se lleven a cabo en ambientes laborales, se logra evidenciar la importancia de todas las áreas o dimensiones de ajuste de un ser humano para poder contemplar felicidad.

8.2 ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL QUE SE VINCULAN A ESTADOS DE FELICIDAD EN EL TRABAJADOR.

El bienestar laboral es un cambio efectivo en el cual el empleado puede alcanzar un nivel positivo en lo que corresponde a su condición física, mental, emocional y su capacidad de integración social. El bienestar laboral es de gran importancia para las compañías encontrando de manera eficaz las habilidades del trabajador y su potencial incluyendo factores organizacionales y sociales El no tener encuesta por el bienestar de los trabajadores conduce un precio significativo para el empleador y un conflicto amenazador para la salud física, mental y emocional del empelado.

El bienestar laboral en talento humano se está llevando a cabo cada vez más en las organizaciones de cualquier índole, su buen resultado ha experimentado que las empresas se sientan satisfechas del buen rendimiento de sus empleados cumpliendo sus expectativas. Las estrategias que se implementen en los empleados y grupos de trabajo, se está convirtiendo eficazmente en una mejoría profesional de la compañía, aportando nuevos métodos y haciendo que

³⁹ AVIA, María Dolores y VÁZQUEZ, Carmelo. Optimismo Inteligente. Segunda Edición. Madrid: Alianza Editorial. 2011. ISBN 978-84-9104-962-3

encuentren sus objetivos que antes no podían lograr. Es de gran valor que las organizaciones pongan más atención en apreciar a sus empleados motivarlos, cuidarlos esto también permitirá una gran aceptación en sus clientes, si las empresas valoraran bienestar laboral y la felicidad de los trabajadores facilitarían el trabajo en equipo trabajarían con mayor efectividad y su motivación generaría más confianza, los empleados se adaptarían a los cambios de manera eficiente y mejorarían su desempeño tanto personal como laboral

Ahora bien, es importante describir cuales estrategias utilizadas en el bienestar laboral, pueden ser claves para la facilitación de felicidad en las personas de una organización. Algunos autores insisten en que la felicidad representa mucho más allá que el bienestar, porque se requiere compromiso consigo mismo para experimentar la felicidad.

Sin embargo, autores como Seligman y Csikszentmihalyi⁴⁰ insisten en que el significado de felicidad es lo mismo que bienestar y que se trata solo de un intercambio de nombres. Y que el tema del compromiso consigo mismo no es necesario porque para hablar de felicidad se limita solamente a una emoción positiva. Por esta razón, se presenta a continuación la siguiente tabla en la que se informa sobre el bienestar y sobre la felicidad. Ambos términos en discusión:

Cuadro 5. Diferencias entre bienestar y felicidad

BIENESTAR CHIUMENTO (2006)	FELICIDAD (SELIGMAN, 2011)
Experiencia objetiva de satisfacción de necesidades	Experiencia subjetiva de realización y plenitud
Grado extremo de satisfacción	Grado íntimo de satisfacción total
Consecuencia de relación material del hombre y su mundo	Un estado del alma que se deriva de la satisfacción del deber cumplido, de la relación espiritual del hombre y su entorno
Influye en el hombre a la sustancia material derivado de la satisfacción sensible	Influye en el hombre al alma de derivada de la voluntariedad del buen ejercicio
Es más fácil medir con base a ciertos criterios	Es difícil de medir y estudiar con criterios objetivos.
Satisfacción a necesidades	Experiencia de realización y plenitud
El bienestar laboral está orientado a mejorar el clima de las empresas y mantener la energía de los equipos de trabajo	Está ligado en medidas laborales a la resiliencia, la eficiencia, el orgullo, la confianza en la organización y sus líderes

Fuente: HERRERA, Diana, et al. Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa retail. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Especialista en Gerencia del talento humano. Universidad Sergio Arboleda. Ciencias económicas y de administración. Bogotá 2015. [consultado el 20 de noviembre de 2019]. Archivo pdf disponible en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/950?show=full>.

⁴⁰ Seligman, Martin y Csikszentmihalyi, Mihaly. Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist. Philadelphia. 2014. Vol. 55, Num.5. ISBN 978-94-017-9087-1. [Consultado el 20 mayo de 2020].

En este orden de ideas, el propósito de este apartado es dirigir la atención a la felicidad en el medio laboral, pero con lo descrito anteriormente se puede visualizar algo básico y es que con el solo hecho del planteamiento de programas de bienestar en las instituciones, ya se le está apuntando a la felicidad de sus colaboradores aun cuando parecen ser términos distintos.

Así pues, veremos a continuación cuales estrategias en los programas de bienestar se vinculan a estados de felicidad en los empleados. Por un lado, encontramos que en un estudio realizado por Sanín⁴¹ luego de realizar un diagnóstico en empresas de Colombia respecto a la felicidad en distintas empresas de Colombia se plantearon distintas formas de intervención en las diferentes compañías para favorecer las experiencias de felicidad. Así construyeron las siguientes estrategias para la intervención:

Cuadro 6. Relación de intervenciones en empresas colombianas en busca de la felicidad

INTERVENCONES	ESTRATEGIA
INTERVENCIÓN 1	Estrategia: Salir de la rutina
INTERVENCIÓN 2	Estrategia: Reformulación de metas
INTERVENCIÓN 3	Estrategia: Resignificación del fracaso
INTERVENCIÓN 4	Estrategia: Gratificación
INTERVENCIÓN 5	Estrategia: Amabilidad
INTERVENCIÓN 6	Estrategia: Lápiz en la boca
INTERVENCIÓN 7	Estrategia: Placebo
INTERVENCIÓN 8	Estrategia: Control
INTERVENCIÓN 9	Estrategia: Espera

Fuente: SANIN, Alejandro. Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgo de investigaciones laborales. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Doctorado. Universitat Jaume. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. 2017. [consultado 29 noviembre de 2019]. Archivo pdf disponible en https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1.

⁴¹ SANIN, Alejandro. Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgo de investigaciones laborales. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Doctorado. Universitat Jaume. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. 2017. [consultado 29 noviembre de 2019]. Archivo pdf disponible en https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1.

A continuación, la descripción breve de cada una de las intervenciones expuestas en la tabla anterior:

8.2.1 Estrategias para la búsqueda de la Felicidad.

8.2.1.1 Salir de la rutina. Con la primera estrategia se propone a los trabajadores realizar una actividad social dentro de la empresa una vez a la semana tal como salir con los amigos a almorzar, o alguna diferente que haga salir de la rutina.

8.2.1.2 Reformulación de metas. En la segunda estrategia se plantea que los empleados deben focalizarse en dos metas que quisieran lograr al cabo de un año. Metas destinadas a cumplirse por los esfuerzos propios.

8.2.1.3 Resignificación del fracaso. En la tercera estrategia se busca que el empleado escribiera dos situaciones difíciles de su vida en las cuales el consideraba el mismo fuera el protagonista. Luego debía pensar en el asunto mismo sin calificativos y hacer un listado de aprendizajes.

8.2.1.4 Gratificación. En la cuarta estrategia se les propuso a las personas dar gracias por un mes a todo cuanto llegara a su vida, sin importar lo pequeño o lo grande que esto fuera.

8.2.1.5 Amabilidad. En la quinta estrategia se les propuso a las personas adoptar un estilo de vida más amable que de costumbre durante un mes.

8.2.1.6 Lápiz en la boca. En cuanto a la sexta estrategia las personas debían ponerse un lápiz Durante 30 segundos 3 veces al día procurando la misma frecuencia por un mes

8.2.1.7 Placebo. Para la séptima estrategia los empleados debían organizar 8 actividades al mes que más disfrutaran y escribir luego de ejecutarlas el porqué.

8.2.1.8 Control y espera. Para la octava y la novena estrategia los investigadores organizaron las personas para que estos dos grupos no practicaran ninguna actividad.

Al final, los resultados fueron muy positivos en los estados afectivos de los trabajadores, su desempeño y la percepción optimista del entorno.

8.2.2 Programas de Bienestar enfocados a la Felicidad Organizacional. En otro lugar, encontramos que autores como Gutiérrez⁴² es su publicación de “colombianos Exitosos” indican que los programas de bienestar que apunten a la felicidad de los empleados colombianos deben dirigir su atención a tres pilares fundamentales:

⁴² GUTIÉRREZ, Juan. La felicidad Organizacional es una ventaja competitiva [sitio web]. Colombianos exitosos. 2018. {consultado el 19 noviembre de 2019}. Disponible en <https://www.coexitosos.com/post/2017/02/21/felicidad-organizacional-quees-y-con-que-se-come>.

8.2.2.1 El liderazgo. el autor señala que los jefes deben propiciar una atmosfera laboral adecuada y deben tener actitudes que lleven a los colaboradores a experimentar seguridad y confianza

8.2.2.2 Las relaciones interpersonales. el autor señala que las empresas deben esforzarse por crear espacios para el fortalecimiento de relaciones positivas y ayudar a mejorar las negativas. Deben favorecer espacios para conocerse mejor y ayudar a eliminar los juicios negativos hacia las personas.

8.2.2.3 Mentalidad Individual. En Colombia las costumbres a nivel organizacional están sujetas a las características propias de cada región, por lo cual con dificultad se ve en oportunidad cuando se sugiere cambiar de forma el hacer algo que se ha hecho siempre de la misma forma. Por lo cual el autor sugiere que es motivante crear nuevos hábitos y nuevas costumbres en los colaboradores para conducirlos al éxito y a la productividad.

Por su parte, Salinas⁴³ menciona que los programas de bienestar en los que se incluyen estrategias relacionadas con la posibilidad del empleado para aumentar su capacidad de seguridad y autoconfianza, capacitando a los empleados en sus tareas y ofrecer espacios laborales con retos y desafíos al tiempo que los hacen partícipes de la creación de valores y cultura organizacional están haciendo un trabajo exitoso en la búsqueda de la felicidad.

8.2.3 Claves en la elaboración de estrategias de Felicidad. De acuerdo con el artículo Indicadores de la felicidad en el trabajo de un portal web conocido como Joblers⁴⁴, existen unas claves importantes en las estrategias de las empresas para facilitar la felicidad en los empleados estas son:

8.2.3.1 Control. Los empleados que se sienten autónomos y libres en sus expresiones laborales y de oficio son empleados que logran tener el control de sus actividades abarcando incluso áreas desconocidas. El control de su horario, de sus herramientas, de su acceso digital o remoto, de sus actividades y de sus propios proyectos.

8.2.3.2 Oportunidad para adquirir nuevas habilidades. La gestión laboral y los programas deben también diseñar estrategias en busca del optimizar y potenciar las capacidades de cada uno de los empleados.

⁴³ SALINAS J. La felicidad en el trabajo. Capital Humano. [base académica]. 2011 vol. 24 Núm. 250. [consultado 20 mayo de 2020].

⁴⁴ JOBLERS. Indicadores de la felicidad en el trabajo. [sitio web]. Colombia. 2015. {consultado el 19 noviembre de 2019}. Disponible en <https://www.joblers.net/indicadores-de-la-felicidad-en-el-trabajo/>.

8.2.3.3 Motivación laboral. Las empresas deben crear espacios para fomentar desafíos, equilibrio de la carga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, trabajo emocional, conciliación y horarios flexibles donde el trabajador pueda tener el control de las situaciones, esto lo hacer sentir más seguro y confiado.

8.2.3.4 Variedad. El bienestar organizacional debe también dirigir su mirada a ejecutar cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales de los colaboradores.

8.2.3.5 Claridad del entorno. Propiciar canales de comunicación asertivos para que la persona sienta claridad en todo su desempeño y así tener resultados predecibles, requisitos claros, claridad de rol, feedback de las tareas.

8.2.3.6 Contacto con otros. Se debe facilitar a los individuos contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo. Facilitar espacios de relación y de intercambio social positivo y de crecimiento mutuo.

8.2.3.7 Disponibilidad de dinero. Se debe abogar por que los empleados tengan sus ingresos disponibles, que su asignación salarial este equiparado con sus capacidades y con su tarea.

8.2.3.8 Posición socialmente valorada. A los individuos se les debe generar una importancia de la tarea o función que realizan ya sea porque se visualiza una contribución a la sociedad, un status un reconocimiento o el hacer parte de grupos valorados.

Por su parte, una revisión teórica realizada por Vasquez⁴⁵ planteó que el bienestar laboral incluye los siguientes factores como fundamentales en la dinámica entre el individuo, la cultura organizacional y la búsqueda de la felicidad:

- Remuneración
- Clima organizacional
- Relación entre pares y superiores
- Presiones
- Seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes
- Tecnología en los elementos de trabajo
- La contratación
- La motivación, la retroalimentación
- El sentido personal y laboral de la tarea

⁴⁵ VÁSQUEZ, Luis. El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión documental. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Especialista en psicología organizacional. Universidad de Antioquia. Medellín. Facultad de ciencias sociales y humanas. 2018. [consultado 20 mayo de 2020]. Archivo pdf disponible en http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf.

- Evaluación del desempeño

Los anteriores factores constituyen estrategias claves dentro del área de bienestar laboral para favorecer la felicidad de los empleados en Colombia. Además, sugiere que no solo favorece la experiencia de satisfacción de las personas si no que se simboliza en una ventaja de competitividad con otras organizaciones. Que puede ser comparable por estudios en las que han puesto como referente empresas con áreas de bienestar muy consolidado y con empresas cuyas áreas se perciben como innecesarias.

9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El constructo felicidad es elaborado por cada persona desde lo cultural, familiar, lo social, lo académico, el desarrollo laboral y en general las distintas esferas de ajuste de su condición humana. Por esto mismo, la definición de felicidad puede ser diversa, de hecho, lo que puede resultar felicidad para alguien puede no serlo para otra persona, siendo esto tan dinámico que las empresas no deben escatimar esfuerzos para abordar de manera generalizada, pero con cuidado individual, la búsqueda de la felicidad.

Como se pudo observar en apartados anteriores, las estrategias deben estar encaminadas al crecimiento integral de las personas, de tal manera que puedan alcanzar diversos estándares y distintas áreas de desarrollo y así percibirse felices. Desde luego, hay que tener en cuenta que la felicidad puede verse enmarcada por los contextos ambientales, las relaciones interpersonales, la salud física y emocional, el salario, los amigos, la personalidad, las características culturales y sociodemográficas, la resiliencia, así como la experiencia de confort en sus distintas áreas.

Por lo anterior, y así como se describió en otros capítulos, los indicadores o factores para medir felicidad podrían variar pero deben tenerse en cuenta conceptos como la satisfacción en la vida, la coherencia entre su desarrollo académico y su desempeño, la remuneración, la participación activa dentro de la organización, la comunicación asertiva en todas las fuentes de contacto, la motivación, los beneficios recibidos por parte de la organización en términos de ergonomía, lugares de trabajo adecuados, bonificaciones y servicios y sin duda todo el bienestar laboral que una empresa desarrolla en beneficio de sus colaboradores.

No obstante, el bienestar laboral de una organización también puede percibirse de manera diferente por todas las personas, finalmente, cada quien puede hacerse una visión del mundo de acuerdo a su propia realidad. Lo que hace que los esfuerzos de una organización no siempre tengan las mismas consecuencias positivas o negativas en las personas. Es más, la mayoría de literatura revisada da cuenta de los beneficios del trabajo en conjunto con las personas y su felicidad para contemplar mayor productividad, mejor desempeño, mayor compromiso y el tan anhelado crecimiento. Pero, si se tienen en cuenta todas las características mencionadas en la primera parte de este apartado, todo depende del mismo individuo y su misma realidad.

Es entonces como se puede analizar que, no se puede tener una única visión frente a los beneficios de los programas de bienestar laboral, esto depende de muchos factores relacionados entre sí mismos, la cultura, la filosofía, las condiciones humanas y las características del talento humano. Por eso, son tan importantes los procesos dentro del área de gestión humana porque estos mismos

nos dan cuenta de un montón de engranajes necesarios en la consolidación empresarial.

Este trabajo permitió conocer de primera mano, que, pese a los muchos esfuerzos en la consolidación de áreas de gestión humana y programas de bienestar robustos con buenas intenciones y visiones, sigue siendo llamativo que un aspecto de tan alta importancia como la facilidad, todavía sea de poco interés para las industrias, aun cuando ya se está consolidando la necesidad del cuidado en el factor humano.

Ahora bien, es claro que la felicidad es de complejo análisis, y aunque se han hecho esfuerzos a nivel universal por estandarizar y normalizar su forma de medida y de comprensión, todavía es necesario su análisis de manera individual aun cuando se trata de ambientes laborales. Lo que hace más compleja su aplicabilidad en organizaciones sobre todo en aquellas donde son múltiples sus colaboradores.

Esto genera un reto más a la gestión humana y al desarrollo empresarial, pues de alguna manera está dirigiendo la mirada al factor humano antes que a cualquier cosa y esto significa que se deben repensar los procesos y las dinámicas que funcionan en las mismas organizaciones pues la exigencia y la competitividad del mundo organizacional cada día muestra mayor interés en la búsqueda de equilibrio, satisfacción, calidad, motivación y la felicidad de las personas que la constituyen. Esto significa un vuelto a toda la consolidación organizacional que se ha venido contemplando.

Los factores y las estrategias descritas en el desarrollo de este trabajo permiten identificar la estrecha relación de todo cuanto conforma una organización. Se pudo ver como los factores relacionados a las distintas áreas de la vida de una persona están dinámicamente conectadas y así como cada aporte en la vida en general de un ser humano determinan su estado de satisfacción, bienestar y homeostasis en general, Por su parte, las estrategias relacionadas con los programas de bienestar destinadas a la búsqueda de la felicidad ya hoy por hoy le están apuntando a la inclusión de un sin número de detalles en el medio laboral pero también en la riqueza de la vida misma que están incidiendo en la tranquilidad y la felicidad de las empresas, lo que naturalmente tiene relación directa con el crecimiento organizacional, el desempeño, la productividad y por ende la tendencia de éxito económico.

10. CONCLUSIONES

Como pudo observarse en el desarrollo de este trabajo la felicidad es un constructo de difícil descripción, de hecho, muchos son los factores relacionados con métodos psicométricos que difieren entre diagnósticos. Como consecuencia de la comprensión del concepto en distintas áreas o enfoques de la vida de cada individuo contemplando así, que las áreas de ajuste de un individuo incluyen su desarrollo familiar, social, laboral, académico, espiritual y de interés personal. Eso indica que la felicidad de un ser humano engloba una multitud de aspectos de su vida misma. Pero significa que la percepción de la misma depende de la contextualización, de los ambientes, de las relaciones con el entorno y con los otros, con las situaciones instantáneas y demás. La felicidad es en sí misma la contemplación de bienestar en muchas áreas y por lo mismo no puede establecerse a través de un único criterio, porque es integral como el mismo ser humano.

Ahora bien, cuando se evalúa la felicidad en las empresas no solo se está pretendiendo saber si la persona se siente satisfecha y percibiendo calidad en su entorno laboral, sino que se está logrando que las empresas también comprendan el valor agregado que representa un talento humano, feliz, agrado, agradecido y motivado en términos de productividad, de competitividad y de éxito. Todo lo anterior, muy llamativo en el desarrollo organizacional de las empresas a nivel mundial.

En cuanto a lo que el tema respecta, en Colombia esta nueva visión de ver al talento humano en las empresas, está tomando cada vez más interés. Aunque todavía se ve muy influenciado por las tendencias regionalistas, culturales y de desarrollo social y económico. Se está haciendo un esfuerzo por aportar a la economía empresas a la vanguardia que estén comprendiendo la universalidad de un individuo en la organización y con esto estar apuntando a la necesidad de la gestión humana como pilar fundamental.

Como se pudo enunciar en apartados anteriores en Colombia, la historia económica y social que se ha heredado a través de los tiempos ha tenido mucho que ver en la forma de hacer empresas y también en la forma de ver al aspecto humano. Todavía, pese a los esfuerzos globales, muchas empresas están encasilladas en la productividad y en la calidad de producto. Tristemente, esto afecta de manera directa la remuneración y el marco contractual en el cual se desenvuelven las empresas y los individuos.

Toda esta problemática está afectando la calidad de vida, la satisfacción, el bienestar y la felicidad del ser humano, pues se pasa gran parte de la vida invertida en ambientes laborales y constituye gran parte de la motivación de la vida del individuo. Lo que hace que sea una necesidad que los contextos laborales

apuesten sin censura y sin sanción al talento humano, a su desarrollo y a su bienestar.

Respecto a los programas de bienestar es oportuno indicar que también muchas empresas en Colombia se han puesto en la tarea de generar integralidad en todos los procesos y actividades relacionados con la felicidad de los empleados en Colombia. De hecho, se pudo evidenciar con el estudio de la bibliografía al respecto que las empresas cada vez más hacen uso de diagnósticos, para determinar cuáles planes de intervención organizacional son más pertinentes y así poder dar atención a aquellas necesidades que realmente sean de interés y de ocurrencia en la organización.

Es preciso decir también que aquellas estrategias utilizadas en las organizaciones y que están destinadas dentro de los planes de bienestar a la búsqueda de la felicidad de los empleados, naturalmente requieren incluir los factores que generan felicidad tales como la participación activa, el control de su propia actividad, espacios de trabajo confortables, fortalecimiento en las relaciones interpersonales de todos los funcionarios, favorecer la motivación a través de los reforzadores, los beneficios, los servicios que atiendan necesidades familiares, la remuneración, la autonomía de su labor, el acceso al desarrollo y crecimiento profesional. El poder ejercer su actividad académica, las buenas relaciones con jefes y supervisores, favorecer espacios de comunicación asertiva y demás.

No obstante, el trabajo en la consolidación de esta necesidad a nivel empresarial es un reto total para las áreas de gestión humana y para los directivos de las organizaciones pues bien ya la literatura nos demuestra que es un plus en el crecimiento de las empresas y aquellas empresas a nivel universal que han decidido asumir estos retos son hoy por hoy empresas de altísimo éxito.

11. RECOMENDACIONES

Algunas recomendaciones para tener en cuenta en la elaboración de futuros estudios relacionados con felicidad es importante tener en cuenta la definición de felicidad bajo la cual llevaran a cabo los estudios. Pues bien, tal como se describió en el presente estudio, el concepto de felicidad es tan amplio que puede describirse desde distintos contextos lo que hace que sea muy generalizada su forma de análisis.

Adicionalmente, sería muy provecho en el estudio de la felicidad en Colombia poder incluir al análisis de este concepto, fuentes de evaluación y diagnóstico aplicados en distintas empresas colombianas, de tal manera que se pueda efectuar un diagnóstico del fenómeno y así mismo poder en posteriores estudios sugerir protocolos de acción o programas de bienestar para atender las variables estudiadas.

Ahora bien, es fundamental que las empresas en Colombia inviertan esfuerzos en el estudio de la felicidad de sus empleados, ya que como se pudo evidenciar en este trabajo, entre mayores esfuerzos se inviertan en las condiciones de satisfacción y felicidad de los empleados, mayores beneficios se encontraran en la productividad y desempeño de los individuos. Generando así beneficios importantes en el crecimiento de las organizaciones y de la construcción de empresas en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

ARRAGA, Marisela y SÁNCHEZ Mathilde. Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psicológica Bogotá*. [Base Académica]. Noviembre 3 de 2010. Vol. 11 No. 2. ISSN 1657-9267. [consultado 29 mayo de 2020].

ALARCON, Reynaldo. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. En: *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. [Base Académica]. Lima. 2006. Vol 40, Num 1, Pág. 101. ISSN: 0034-9690. [consultado 29 mayo de 2020].

AVIA, María Dolores y VÁZQUEZ, Carmelo. *Optimismo Inteligente*. Segunda Edición. Madrid: Alianza Editorial. 2011. ISBN 978-84-9104-962-3.

ABRIEW, N. El negocio de hacer felices a los empleados. [sitio web]. El colombiano. (24 de julio de 2004). [consultado 20 noviembre de 2019]. Recuperado de http://www.elcolombiano.com/historico/el_negocio_de_hacer_felices_a_los_empleadosEGEC_304198

CALDERÓN, Gregorio, MURILLO, Sandra y TORRES, Karen. Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*. [Base Académica] Colombia. Junio de 2003. Vol 16, Num 25, pág. 109-137, ISSN: 0120-3592. [consultado 29 noviembre de 2019].

CALDERÓN, Gregorio, NARANJO Julia y ÁLVAREZ, Claudia. La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Icesi Edu*. [Base Académica]. Colombia. 11 DE ABRIL 2007. Vol. 23 No. 103. [consultado 29 noviembre de 2019].

CASTAÑO, María, LÓPEZ, Gerardo y PRIETO, José. *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal*. Colegio oficial de psicólogos de Madrid. [Base Académica] España. (2011). ISBN: 978-84-87556-34-0. [consultado 29 noviembre de 2019].

CHATMAN, Jenifer. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. Illinois. [Base Académica]. Septiembre 1991. Vol 36, Num 3. DOI: 10.2307/2393204. [consultado 29 noviembre de 2019].

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestión del talento Humano*. Tercera Edición. Colombia Mc Graw Hill, 2002, pág. 15, ISBN 978-958-41-0288-1.

CHIAVENTATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Tercera Edición. México, D. F: McGraw-Hill. 2009. ISBN 978-970-10-7340-7.

CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. México, D. F: McGraw-Hill. 1999. ISBN: 958-41-0037-8.

CHIAVENTATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Colombia. McGraw-Hill. 2001. ISBN: 85-224-2004-1

COLOMBIA. Departamento Administrativo de la Función Pública. Ley 909. (23 de septiembre de 2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art 36. Bogotá D.C. Diario oficial de la función pública 2004.

CRECE. Programa de competitividad para Caldas. Actualización de indicadores, Manizales, 2001 Mimeo. [consultado 20 mayo de 2020].

DIENER, E, et al. The satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment. [Base Académica]. Illinois. 1985. Vol. 49. [consultado 29 noviembre de 2019]

GRANADOS, Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPS. [Base Académica]. Lima, 10 septiembre 2009. Vol.14, No 2, p.214. ISSN: 1609 – 7445. [consultado 29 mayo de 2020].

GÓMEZ, Liyis, MARTÍNEZ, Joselin y ARZUZA, María. Política pública y creación de empresas en Colombia. Revista Pensamiento & Gestión. [Base Académica]. Colombia. Diciembre de 2006. Num, 21. ISSN 1657-6276. [consultado 29 noviembre de 2019].

GUTIÉRREZ, Juan. La felicidad Organizacional es una ventaja competitiva [sitio web]. Colombianos exitosos. 2018. {consultado el 19 noviembre de 2019}. Disponible en <https://www.coexitosos.com/post/2017/02/21/felicidad-organizacional-quees-y-con-que-se-come>.

HERRERA, Diana, et al. Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa retail. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Especialista en Gerencia del talento humano. Universidad Sergio Arboleda. Ciencias económicas y de administración. Bogotá 2015. [consultado el 20 de noviembre de 2019]. Archivo pdf disponible en <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/950?show=full>.

HURTADO, Olga. Culturas empresariales en Colombia. Artículos de investigación científica y tecnológica. Área Andina. [Base académica]. Bogotá Colombia. 2015.

Num 9, Vol 6.
DOI: 10.33132/01248146.162. [consultado 20 mayo de 2020].

JOBLERS. Indicadores de la felicidad en el trabajo. [sitio web]. Colombia. 2015. {consultado el 19 noviembre de 2019}. Disponible en <https://www.joblers.net/indicadores-de-la-felicidad-en-el-trabajo/>

LÓPEZ, Nubia, CRUZ, Angie y TAPIE, Diana. La gestión humana frente a sus nuevos retos sociales, políticos y económicos: Contemporaneidad y tendencias. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Administrador de empresas. Universidad Nacional de Colombia. Grupo de Investigación Transformadores de Vidas – GITRAVI. Palmira. [consultado el 20 de mayo de 2020]. Disponible en http://bdigital.unal.edu.co/71079/1/Nubia_Lucero_Lopez_Pinillos-Gestion-Humana.pdf

MARGOT, Jean Poul. La felicidad. Praxis filosófica. [base académica]. Diciembre de 2007. Nueva serie, No. 25, pág. 55-79. ISSN: 0120-4688. [consultado 29 noviembre de 2019].

MELIÁ, José y PEIRÓ, José. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicothemas. [base académica]. 1989. Núm. 5, pág. 59-74. [consultado 29 noviembre de 2019].

Moyano, Emilio, et al. Escala de Felicidad para Adultos (EFPA) Happiness Scale for Adults (EFPA) Terapia psicológica. [base académica]. Chile. 2018. Vol. 36, N.º 1, pág. 33-45. ISSN 0718-4808. [consultado 29 noviembre de 2019].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). Prevención del suicidio: un instrumento de trabajo. Ginebra. 2006. ISBN 92 4 159438 1. [Consultado el 20 mayo de 2020].

PARDO, Claudia Y PORRAS, Jaime. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Revista Gestión y Sociedad. [base académica]. Julio 2011. Vol., 4, Núm. 2 pág. 167-18. ISSN 2027-1433. [consultado 29 noviembre de 2019].

SALINAS J. La felicidad en el trabajo. Capital Humano. [base académica]. 2011 vol. 24 Núm. 250. [consultado 20 mayo de 2020].

SANIN, Alejandro. Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgo de investigaciones laborales. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Doctorado. Universitat Jaume. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. 2017. [consultado 29 noviembre de 2019]. Archivo pdf disponible en

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1

Seligman, Martin y Csikszentmihalyi, Mihali. Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist. Philadelphia. 2014. Vol. 55, Num.5. ISBN 978-94-017-9087-1. [Consultado el 20 mayo de 2020]

URREA, F., ARANGO L, G. Culturas empresariales en Colombia. Innovación y cultura de 3 organizaciones en Colombia. Colciencias- corporación calidad. Bogotá. (2000). [consultado 20 mayo de 2020].

Vásquez, Luis. El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión documental. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Especialista en psicología organizacional. Universidad de Antioquia. Medellín. Facultad de ciencias sociales y humanas. 2018. [consultado 20 mayo de 2020]. Archivo pdf disponible en http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf.

VAZQUEZ, Sebastián. Felicidad laboral 2020: Tendencias para construir una propuesta de valor tentadora. [consultado 20 mayo de 2020]. Disponible en: LegisGestionhumana.com.

VÁZQUEZ, Carmelo y HERVÁS Gonzalo. La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de Psicología Positiva. Primera edición. Madrid: Alianza Editorial. 2009. ISBN: 978-84-206-6865-9.