

# Dimensión Empresarial

ARTÍCULO RESULTADO DE INVESTIGACIÓN

## GESTIÓN DE LA FELICIDAD, BIENESTAR SUBJETIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL MANAGEMENT OF HAPPINESS, SUBJECTIVE WELFARE AND LABOR SATISFACTION GESTÃO DA FELICIDADE, BEM-ESTAR SUBJETIVO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Trabajo de investigación. Esta Investigación fue adelantada en la Universidad Tecnológica de Pereira, [www.utp.edu.co](http://www.utp.edu.co), Pereira Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional. Fecha de recepción, 3/09/2019. Fecha de aceptación: 24/02/2020.

**Andrea Estafanía Ramírez Gañan**

Magister en administración de desarrollo humano y organizacional, Universidad Tecnológica de Pereira, correo: [ingandreamirez15@gmail.com](mailto:ingandreamirez15@gmail.com)

**Daniela Orozco Quintero**

Magister en administración de desarrollo humano y organizacional, Universidad Tecnológica de Pereira, correo: [danielaoroq@gmail.com](mailto:danielaoroq@gmail.com)

**Manuel Alfonso Garzón Castrillón**

Posdoctor en Administración de Empresas, doctor en Ciencias Administrativas. Director e investigador en FIDEE, <https://fidee.org/>, Barranquilla. Email: [manuelalfonsogarzon@fidee.org](mailto:manuelalfonsogarzon@fidee.org)

### Como citar este artículo

Ramírez-Gañan, Andrea E.; Orozco-Quintero, Daniela & Garzón-Castrillón, Manuel A. (2020) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). DOI: 10.15665/dem.v18i2.2057

### Resumen

Este artículo tiene como objetivo establecer la percepción de la felicidad laboral. Se diseñó y validó el instrumento de investigación a través del análisis factorial confirmatorio, el análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de homogeneidad, a su vez, se realizó el KMO (Kaiser-Mayer-Olkin). En el estudio de caso se concluye que la variable que explica mejor la felicidad laboral es el bienestar subjetivo. Igualmente, se encontraron diferencias significativas entre los grupos estudiados en las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral, se halló además que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados y que la variable de mayor impacto en el indicador multifactorial de felicidad es el bienestar subjetivo. Palabras claves: felicidad; felicidad en el trabajo; satisfacción laboral; bienestar subjetivo.

### Abstract

This article aims to establish the perception of job happiness. The research instrument was designed and validated through the confirmatory factor analysis, the reliability analysis using the coefficient of homogeneity, in turn, the KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) was performed. The case study concludes that the variable that best explains work happiness is subjective well-being. Likewise, significant differences were found between the groups studied in the variables of subjective well-being and job satisfaction, it was also found that the hierarchical operational level perceives greater labor happiness compared to the other levels studied and that the variable with the greatest impact on the multifactorial indicator Happiness is subjective well-being. Keywords: Happiness; Happiness at work; Work satisfaction; Subjective well-being.

### Resumo

Este artigo tem como objetivo estabelecer a percepção de felicidade. O instrumento de pesquisa foi projetado e validado por meio da análise fatorial confirmatória, a análise de confiabilidade por meio do coeficiente de homogeneidade, por sua vez, foi realizada o KMO (Kaiser-Mayer-Olkin). O estudo de caso conclui que a variável que melhor explica a felicidade no trabalho é o bem-estar subjetivo. Da mesma forma, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos estudados nas variáveis de bem-estar subjetivo e satisfação no trabalho, verificou-se também que o nível operacional hierárquico percebe maior felicidade no trabalho em relação aos demais níveis estudados e que a variável com maior impacto no indicador multifatorial de felicidade é bem-estar subjetivo. Palavras-chave: Felicidade; Felicidade no trabalho; Satisfação no trabalho; bem-estar-subjetivo.



## INTRODUCCIÓN

---

Las preguntas de esta investigación se plantean como ¿Cuál es la percepción de la felicidad en los empleados de una empresa exportadora del sector agrícola? ¿Cuáles son unas recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo? Esta búsqueda no tiene una única respuesta porque existen definiciones diferentes. En esta perspectiva se busca validar las siguientes hipótesis: 1. En la empresa del estudio de caso prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral; 2. No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos; 3. El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad; 4. La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad.

En el marco teórico se aborda el desarrollo organizacional, la cultura organizacional y calidad de vida laboral, el concepto de felicidad; la felicidad en el trabajo; las causas de la felicidad en el trabajo, conceptualización de la felicidad en el trabajo. Igualmente se interroga acerca de cómo mejorar la felicidad en el trabajo; para llegar, con base en

el recorrido conceptual al modelo de gestión de la felicidad en el trabajo

En los resultados se reconoce que la felicidad depende en buena medida de los entornos personales y que esto depende de los constantes y acelerados cambios en las sociedades actuales. Razón por la cual las empresas deben preocuparse, no solo por ser económicamente sostenibles, también, por a su talento humano en condición de disfrute y satisfacción de su labor.

Estas consideraciones acerca de la felicidad tienen su base epistemológica en Seligman (2002, 381) quien la formula como “vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales” Se concluye que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo.

Se validaron en la empresa objeto del estudio de caso, las variables antes mencionadas y se generaron recomendaciones acordes con su direccionamiento estratégico, modelo y cultura organizacional, que apuntan a mejorar la gestión de la felicidad empresarial.

---

## REVISIÓN DE LITERATURA

---

La revisión de literatura se realizó con temáticas de desarrollo y cultura organizacional, calidad de vida en el trabajo y la felicidad revisando sus variables y dimensiones.

### Desarrollo organizacional

La orientación y administración adecuada del Desarrollo Organizacional (D.O.) permite, para Beckhard & Jaime (1973), Pinto-Cristiani (2012), Torres (2012) y Pérez-Mirelles (2013), la transformación cultural de una organización para llegar a su máximo nivel de competitividad y alcanzar prestigio dentro de un mercado exigente, generando valor a la empresa, sus directivos y, por ende, al producto. Esta tiene por factor común el cambio. Estos autores coinciden en

que esto requiere esfuerzo y planificación, en razón a que una característica del desarrollo organizacional es el grado de compromiso de todos los individuos, el que haya una integración con el propósito de cumplir las actividades y lograr los objetivos planteados, lo cual permite hacer de la empresa un facilitador efectivo para las necesidades de la sociedad.

### Cultura organizacional

La cultura organizacional” (C.O.) presenta distintos elementos, para Deal y Kennedy (1985); Thevenet, (1994); Schein, (1988), presentan enunciados restringidos, amplios y en conjunto podrían llegarse a confundir para Schein, (1988), Thevenet, (1994),

Deal y Kennedy (1985), Abravanel, et.al. (1992), con otros significados de creencias, actitudes, valores, sentimientos, pero en general, se concluye que es el conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo, además del conjunto de conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social, a una época en particular la representación de una organización, aspectos en los que concuerdan Aktouf, O. (2002), Gagliardi, 1986; Allaire y Firsirotu, 1984; Méndez (2006) y Frassa (2011).

### Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es un factor que prevé los medios para que el trabajo sea realizado de manera óptima para la empresa y el empleado, a la empresa le favorece en el producto o servicio que pone a disposición, para el empleado porque facilita su labor y la vuelve óptima, en este aspecto coinciden Casañas, et.al. 2014; Gallagher et.al. (2007); y González, et.al. (2017) de esta manera se crea en el colaborador una percepción de realización y satisfacción de labor cumplida.

El concepto de calidad de vida laboral para González et.al, (1996), Granados (2011); y Segurado-Torres y Agulló (2002), no es un concepto reciente, este tiene un recorrido histórico y diverso, no es una definición estática, a nivel empresarial se aplica según la particularidad de cada empresa que la implementa desde su entorno particular dando como resultado una excelente calidad de vida laboral que llevará a la felicidad y satisfacción del colaborador comprometido, en estos aspectos se encuentran aproximaciones similares. (Casas, et.al. 2002; Gómez, et.al.2016; y González, et.al. 2017)

Por tanto, sobre el DO de Farughi, et.al., (2014); Stefanescu, et.al. (2010); Casañas, et.al. (2014); Gallagher et.al. (2007); González, et.al. (2017) proponen dos vertientes: “a) las que transforman los procesos o la estructura organizacional (y b) las que tratan la formación, capacitación o terapéutica del trabajador.

### Felicidad en el trabajo

La felicidad pesa en el colaborador, en cualquier entorno o momento, si éste no es feliz, no se realiza

verdaderamente y su existencia será rutina y no motivo de avance y mejoría, tiene relación con la calidad de vida laboral, por lo cual los autores no llegan a una definición única; debido a que la felicidad depende del contexto en que se mire, del momento de la vida de la persona y de sus aspiraciones, aspectos en los cuales, los aportes de Seligman (2002); Lyubomirsky, et.al. (2005a); Sgroi, et.al. (2017), y Tierno (2009), concuerdan en que la felicidad laboral depende tanto del individuo como del entorno, el primero estaría enmarcado entre la genética y factores que dependen de su propia voluntad y el segundo dependería de las circunstancias que entregue la empresa al colaborador.

Para efectos de esta investigación se ha tomado la definición propuesta por Garzón (2017,p.13): “La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo (organizational commitment) que implica sentimientos de pertenencia a la organización, pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia con sus valores y objetivos, que tiene Implicación laboral (involvement) tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, que exige compromiso individual (personal engagement) compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo , que está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo, asociadas con prosperidad, crecimiento, progreso (thriving) que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.

Esta definición parte de una relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, el amor o pasión por la labor realizada, de allí se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa; y la felicidad en el trabajo depende del grado de vinculación del colaborador con cada uno de estos elementos. Así mismo se describen los constructos y variables de la felicidad laboral.

### Constructos de la felicidad en el trabajo

Para Seligman (2002); Fisher (2010); Kamel, et.al. (2017); Warr (2013) existen tres constructos de la

felicidad laboral, el nivel transitorio, nivel persona y nivel unidad; el nivel transitorio tiene que ver con emociones positivas en el trabajo que generan placer momentáneo, por ejemplo entregar un trabajo encomendado por su líder, obtener reconocimiento por una tarea bien realizada, llegar al trabajo después de haber tenido un buen desayuno, regresar al trabajo luego del almuerzo después de haber tenido una grata visita, un aumento de salario, una labor temporal, entre otras.

### Variables de la felicidad laboral

Los autores Kamel, et.al. (2017); Seligman (2002), Fisher (2010), y Warr (2013) están de acuerdo en las siguientes variables de la felicidad laboral: el bienestar subjetivo; la satisfacción laboral; el compromiso organizacional; la implicación laboral; el compromiso individual; la prosperidad y vigor y afecto en el trabajo, y estas variables en conjunto reúnen la fórmula de la felicidad descrita por Seligman (2002, p.79), "... F: R+C +V en la que F es su nivel de felicidad duradera, R su rango fijo, C las circunstancias de la vida y V los factores que dependen de su voluntad..." y el componente genético o rango fijo lo abarcamos en el bienestar subjetivo; las circunstancias de la vida, en este caso del trabajo las brindan cada una de las organizaciones desde sus diferentes culturas, y los factores que dependen de su voluntad se encuentran enmarcados en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual, prosperidad y vigor y afecto en el trabajo, dependiendo del grado de acoplamiento de sus virtudes características con el trabajo, con los objetivos y cultura organizacional.

Para Phillips et.al. (2017) se necesita revisar la definición de felicidad, para que esté en línea con el concepto ordinario, sus estudios demostraron que el concepto popular difiere de esta definición técnica, que se complementa con lo que establece Sanin (2017) la necesidad de comprender la satisfacción, compromiso, engagement, buen clima de trabajo y la felicidad laboral como una exigencia actual de la sociedad y sus empresas, consientes ahora que la evitación y control de lo negativo tiene un impacto menor al de la gestión de lo positivo, y que Sanin (2016) complementa porque

la felicidad laboral requiere la existencia de emociones positivas, gratificaciones y sentido del trabajo.

Se han visto efectos sobre el desempeño (Seligman, 2016), las conductas de ciudadanía organizacional (Rego, et al. 2010), el compromiso del personal (Field, y Buitendach, 2011), la percepción de mejor desempeño (Zelenski, et al., 2008) entre otros. Se trata de efectos que resultan convenientes a la organización

Por tanto, en función del razonamiento seguido hasta el momento, se plantea las siguientes hipótesis:

- **H.1.** *No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos.*
- **H.2.** *La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad.*
- **H.3.** *El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad.*
- **H.4.** *La felicidad laboral genera más impacto en el bienestar subjetivo.*

Este artículo presenta los resultados de la investigación realizada, fundamentada en dos variables Bienestar subjetivo y satisfacción laboral, focalizando estrategias del lado humano de las personas, reforzando las emociones positivas (desde los niveles altos hasta los operativos) a fin de lograr la satisfacción plena, buscando orientar al área de gestión humana en la gerencia de la felicidad en las organizaciones, cuya misión será asegurar altos estándares de satisfacción y calidad de vida laboral, potencializando la felicidad en el trabajo y en los colaboradores, elemento que impacta de manera positiva a sus grupos de interés, buscando nuevas formas de liberar el potencial de sus colaboradores, que les permitan su desarrollo personal y profesional, lo cual genera beneficios para la organización, respetando las habilidades, experiencias y perspectivas que las personas tiene para ofrecer y combinarlas de forma creativa dando lugar a un equipo ganador.

Para efectos de esta investigación se validaron las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral; el modelo aplicado en la empresa objeto de estudio es el que aparece en la figura 2:

Fuente: elaborado por los autores



Figura 2: Modelo aplicado a la Organización objeto de estudio

---

## VARIABLES DEL MODELO APLICADO A LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

---

### Bienestar subjetivo

Desde 1953 se han producido considerables avances en el estudio del bienestar subjetivo. Diener, et.al. (1999). Los primeros trabajos, desde una perspectiva sociológica, estudian la influencia de las variables demográficas (dinero, edad, sexo, salud o estado civil) en la predicción del bienestar (Wilson, 1967). Los resultados de esta etapa indican que las variables demográficas explican un escaso porcentaje de varianza del bienestar (Myers & Diener, 1997).

El bienestar es considerado por Locke (1976); Cranny et al. (1992) George y Jones, (1997) como una de las variables de la felicidad, que ha sido estudiada desde dos perspectivas, una relacionada fundamentalmente con la felicidad, denominada bienestar hedónico o bienestar subjetivo, y otra, ligada al desarrollo del potencial humano, conocida como bienestar eudamónico o bienestar psicológico. (Ryan & Deci, 2001).

Desde una perspectiva hedónica, el bienestar subjetivo se manifiesta con una preponderancia de sentimientos positivos y relativamente pocos sentimientos negativos (Diener, et.al., 1999). Esta visión coincide en gran medida con el concepto de flow desarrollado por Csikszentmihaly (2007), por tanto, desde una perspectiva hedónica, el bienestar subjetivo consiste en una preponderancia de sentimientos positivos y relativamente pocos sentimientos negativos (Diener et.al, 1999).

Desde una perspectiva eudaimónica la felicidad depende del completo desarrollo de las capacidades personales. (Pérez M, 2013) Kahn, (1990); Schaufeli et al. (2002).; Spreitzer et al., (2005).; Ones y Viswesvaran, (1996)), lo cual implica alegría, entusiasmo, afecto y felicidad. ;(Porter et al., (1974); Mathieu y Zajac, (1990); y está conformado por la satisfacción con la vida, o componente cognitivo; y el balance emocional, o componente afectivo (Diener et.al. 1999).

La satisfacción con la vida representa la discrepancia percibida entre las aspiraciones personales y sus logros, según Cohen, (1995); Chay y Aryee, (1999); Weissenberg y; Gruenfeld (1968).; Macey y Schneider (2008); cuyo amplio rango evaluativo va desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso o frustración como lo establecen (Veenhoven, 1984; Pittinsky y Shih, 2004; Mowday et al., 1979; Allen & Meyer 1990) , por tanto, desde una perspectiva eudaimónica la felicidad depende del completo desarrollo de las capacidades personales, centradas en vivir bien psicológicamente y alcanzar las ideas o metas que le dan sentido a la vida; por otra parte, el bienestar subjetivo es parte del objeto de estudio de esta investigación y se define como lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia.(Cuadra y Florenzano, 2003; Spreitzer et al.,2005); Pérez,2013).

El estudio realizado por Bakker y Oerlemans (2010) sobre bienestar subjetivo en las organizaciones sugiere que optimizar el rendimiento laboral es más probable cuando el bienestar subjetivo es una combinación de activación y/o estimulación de un sentimiento de alta pasión y alto placer, de esta manera el compromiso laboral y la felicidad en el trabajo son probables predictores del desempeño laboral: las organizaciones necesitan trabajadores comprometidos (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Schaufeli, 2008). Además, concluyen Bakker y Oerlemans (2010) que los mejores métodos para evaluar estos estados pueden ser diarios, ya que las emociones son fugaces y requieren un enfoque en tiempo real.

### **Dimensiones del bienestar subjetivo**

Hay 4 dimensiones centradas en los aspectos afectivos emocionales, en los aspectos cognoscitivos – valorativos, en aspectos genéticos y optimismo del individuo; los autores estudiados Cuadra & Florenzano, (2003); García-Alandete, (2014); Carballeira, et.al. (2015); Pérez-Millares, (2013); convergen en que el bienestar subjetivo está dividido en dos dimensiones, una centrada en los aspectos afectivos y otro en los aspectos cognoscitivos, por ello esta investigación se basará en estas dos dimensiones; donde el aspecto afectivo abarca no solo los estados de ánimo y emociones afectivas positivas (alegría, felicidad, euforia, éxtasis, placer, diversión, entre otras) y negativas (tristeza, rabia, enojo, desacuerdo, desilusión, entre otras), sino esa parte genética y hereditaria, que explica las emociones positivas o negativas del presente, como lo manifiesta Seligman (2002, p.82) “...heredamos un timonel que nos conduce hacia un nivel específico de felicidad o tristeza”.

Por otra parte, la dimensión cognoscitiva será entendida como la valoración que realiza el individuo de su vida a partir de la brecha que genera el lugar donde quisiera estar (metas, aspiraciones, logros) y el lugar donde se encuentra en el momento actual. (Cuadra y Florenzano, 2003; García-Alandete, 2014; Carballeira, González & Marrero, 2015; Pérez-Millares, 2013).

Los resultados de la investigación realizada por Lyubomirsky et al. (2005), muestran que los estados afectivos positivos de bienestar subjetivo, además de la satisfacción laboral se caracterizan por altos niveles de placer y mayores niveles de activación, el compromiso

laboral y la felicidad en el trabajo se relacionan positivamente con altos niveles de trabajo actuación, de la misma forma muestran que la satisfacción laboral general refleja un alto placer, pero baja actuación, también está asociado con el rendimiento laboral.

### **Satisfacción laboral**

Las primeras investigaciones sobre satisfacción laboral son de Hoppock en (1935), quien cambió la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral.

Otros pioneros en diseñar un modelo de satisfacción laboral son March & Simon (1958) quienes trabajaron considerando la combinación de dos variables: El mercado laboral y la conducta individual, esta última a través del estado psicológico como satisfacción laboral.

La segunda variable hace referencia a la satisfacción laboral, siendo este un tema controversial, del cual se discute su significado preciso, “las necesidades varían de individuo a individuo y marcan diferencias en las pautas de conducta; por tanto, no hay un solo factor determinante de la satisfacción laboral, al ser multidimensional y presentar varias facetas” (Díaz, et.al. (2012, p. 935) es evidente que una persona que no manifiesta conformidad con su trabajo presenta sentimientos negativos que pueden llegar a permear a su entorno laboral, afectando finalmente la satisfacción laboral. Por el contrario, una persona que albergue sentimientos de compromiso y afecto por su trabajo genera en su entorno satisfacción por la labor realizada. (Díaz, et.al. 2012; Main, 2016; Martín, 2008; Salessi, 2014)

La posición que se adopta es la de Díaz, et.al. (2012, p.60) en la cual, la satisfacción laboral es la “actitud general del individuo hacia su trabajo”. Y que por ende se basa en tres 3 componentes, afectivo, cognitivo y conductual, y partiendo del hecho que una organización que desee desarrollar estrategias de satisfacción laboral es necesario que se aborde desde cada aspecto.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La generación de la satisfacción laboral potencializa los factores intrínsecos o higiénicos de las personas, ya que, en este sentido, cuando se cuenta con personal satisfecho,

anima directamente a la organización, colaboradores dispuestos a actuar con motivación y sentido de orientación al logro. Así pues, teniendo en cuenta a Salessi, (2014)“ aumentar la satisfacción incrementa las probabilidades de que los empleados se involucren en actuaciones benéficas para la organización (p, 11).

De esta manera se convierte en realidad que dicha variable es un predictor/componente de la felicidad general en el trabajo. (Díaz, et.al. 2012; Main (2016; Alonso-Martín, P. 2008; Salessi, 2014). Con base en lo anterior se tendrán en cuenta las siguientes dimensiones: actitud, planes de compañía, claridad y autonomía en las tareas superiores, autoridad y gerencia, relaciones humanas con compañeros y relaciones sociales, condiciones de trabajo; y desarrollo personal.

En lo relacionado con la satisfacción laboral, hay evidencia en los estudios realizados por Satuf et al (2016), cuyos resultados sugieren que el efecto de las políticas de gestión de talento humano que enfatizan la satisfacción laboral pueden generar mejoras en los niveles de salud, felicidad, bienestar subjetivo y la autoestima de los trabajadores, los cuales son factores que pueden mejorar el rendimiento organizacional y resaltar que personas satisfechas con su trabajo tienden a ser más felices, más saludable, con niveles más favorables de autoestima, y los colaboradores que experimentan regularmente emociones positivas y emociones placenteras se sienten mejor en la consecución de sus objetivos, tienen más

probabilidades de enfrentar los desafíos de forma efectiva y son más propensos a tomar decisiones asertivas.

Los estudios realizados por Joshanloo (2018) sugieren la importancia que hay entre la mentalidad sobre la felicidad con los resultados intrapersonales e interpersonales, el estudio 1 reveló que la mentalidad de crecimiento sobre la felicidad (es decir, creencias de que la felicidad puede cambiar) están asociadas con un mayor bienestar y satisfacción de la relación, y que este efecto se mantiene por encima y más allá de la mentalidad en otros dominios (por ejemplo, inteligencia).

El estudio 2 brindó evidencia experimental de que las formas de pensar sobre el crecimiento de la felicidad pueden generar creencias más sólidas sobre la naturaleza cambiante de la felicidad, que a su vez se asocia con un mayor bienestar y, posteriormente, con la satisfacción de la relación. El Estudio 3 amplió estos hallazgos al mostrar un efecto de rebote similar en el bienestar y la satisfacción laboral, además de la satisfacción con la relación.

En conjunto, la mentalidad importa para el bienestar, con implicaciones potenciales para la satisfacción con las relaciones, la salud y el trabajo. Estos hallazgos también están en consonancia con la contribución de las diferencias individuales en la expresión de la felicidad.

Por tanto, en función del razonamiento seguido hasta el momento, se plantea la primera hipótesis: En la empresa objeto de estudio prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral.

---

## METODOLOGÍA

---

El diseño metodológico es un estudio de caso con base en los pasos establecidos por Yin (2014).

### Diseño escala Tipo Likert

Se diseñó una escala tipo Likert y se estableció la pertinencia de las variables mediante juicio de expertos, posteriormente se realizó prueba piloto al instrumento con ciento cincuenta y siete afirmaciones (157) , estableciendo su validez y confiabilidad, con base en el cual se realizaron los ajustes pertinentes y se estructuró el instrumento final, la validez se estableció a través

del análisis factorial confirmatorio, Closas, et.al, (2013) en razón a que, “ se utiliza en aquellos modelos en los que sólo están planteadas correlaciones entre variables latentes “(P. 4); en este caso puntual, satisfacción laboral, bienestar subjetivo y felicidad laboral.

La confiabilidad se estableció a través de un análisis de fiabilidad, por medio del coeficiente de homogeneidad o consistencia interna, denominado Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951).

Se realizó un análisis de consistencia interna de los ítems, permitiendo eliminar los ítems menos

consistentes, para lo cual se consideró aquella relación entre variables, arriba de .6 que representan una significancia fuerte en la correlación entre variables.

a 1, donde se considera como confiable cuando supera el valor de 0,7, que muestra la existencia de mayor interrelación entre las variables.

Se aplicó el KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) según Pérez y Medrano (2010), es una prueba de lógica, para variables que compartan factores comunes, prueba semejante al coeficiente de confiabilidad, medido de 0

Los resultados obtenidos en relación con la confiabilidad y validez del instrumento se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1.** Análisis de confiabilidad y validez del instrumento

Variable		factores	Varianza	Kmo	alfa	Alfa estandarizada
Aspectos afectivos	Sintonizar	2	69.271	0.583	0.165	-0,28
	Generar	1	42.490	0.529	-78	-0,345
	Compartir	1	44.206	0.507	-552	-513
	Utilizar	1	53.369	0.529	0,510	0,530
Aspectos emocionales	Sintonizar	2	61.444	0.477	0,173	0,246
	Generar	1	40.615	0.505	0,161	0,136
	Compartir	2	84.990	0.361	0,334	0,335
	Utilizar	1	44.635	0.28	0,181	0,045
Aspectos cognitivos	Sintonizar	2	60.201	0.492	0,286	0,334
	Generar	1	44.979	0.552	0,385	0,381
	Compartir	2	68.850	0.415	0,435	0,446
	Utilizar	2	71.367	0.568	0,593	0,594
Aspectos valorativos	Sintonizar	1	60.377	0.634	0,587	0,67
	Generar	1	54.595	0.720	0,717	0,718
	Compartir	2	64.932	0.461	0,437	0,442
	Utilizar	2	83.990	0.519	0,691	0,742
Afectivo	Sintonizar	2	67.381	0.555	0,466	0,471
	Generar	1	69.198	0.679	0,763	0,776
	Compartir	1	48.709	0.590	0,522	0,617
	Utilizar	1	46.671	0.708	-0,205	0,094
Cognitivo	Sintonizar	1	66.166	0.692	0,722	0,805
	Generar	2	71.796	0.531	0,497	0,547
	Compartir	1	58.289	0.500	0,283	0,284
	Utilizar	1	66.925	0.666	0,743	0,751
Conductual	Sintonizar	1	57.004	0.701	0,696	0,712
	Generar	2	71.582	0.338	0,174	0,316
	Compartir	1	66.652	0.620	0,819	0,829
	Utilizar	1	53.797	0.500	0,117	0,141
Nivel transitorio	Sintonizar	2	61.776	0.460	0,458	0,537
	Generar	1	46.089	0.572	0,148	0,412
	Compartir	2	74.211	0.563	0,441	0,502
	Utilizar	2	72.586	0.618	0,348	0,363



Variable		factores	Varianza	Kmo	alfa	Alfa estandarizada
Nivel personal	Sintonizar	2	53.773	0.387	0,615	0,694
	Generar	2	57.123	0.533	0,456	0,445
	Compartir	2	68.953	0.508	0,449	0,502
	Utilizar	2	79.024	0.513	0,387	0,388
Nivel unidad	Sintonizar	2	65.804	0.604	0,167	0,315
	Generar	2	60.168	0.493	0,277	0,234
	Compartir	2	57.162	0.578	0,461	0,5
	Utilizar	1	59.356	0.500	0,305	0,315

Fuente: Elaboración propia con datos de prueba piloto

### Análisis factorial

Se realizó análisis factorial, se tomaron las variables que se habían descompuesto en un solo factor y aquellas que se descompusieron en más de un factor, se analizaron con rotación Varimax, de tal manera que permitió elegir los ítems que conforman cada uno de los factores en que se descomponen y así se

eligió el más conveniente para la investigación.

Se verificó que las variables arrojaban una varianza explicada mayor o igual al 50% y un KMO mayor a 0,5; de la misma manera se buscó que la conformación de los ítems de cada variable arrojara valores mayores a 0.6, de acuerdo con estos criterios las dimensiones se definen de la siguiente manera. (Ver tabla 2)

**Tabla 2.** Ítems confiables para aplicar en la encuesta final

Variable	Dimensión	Ítems confiables para aplicar en encuesta final	Varianza	Alfa
Bienestar subjetivo	Aspectos afectivos	4 ítems	47.355	0,627
	Aspectos emocionales	4 ítems	55.176	0,703
	Aspectos cognitivos	4 ítems	70,212	0,853
	Aspectos valorativos	4 ítems	76,642	0,891
Satisfacción laboral	Afectivo	4 ítems	75,862	0,889
	Cognitivo	4 ítems	67,68	0,834
	Conductual	4 ítems	74,399	0,861
Felicidad laboral	Nivel transitorio	4 ítems	68,559	0,833
	Nivel personal	4 ítems	69,138	0,759
	Nivel unidad	4 ítems	68,466	0,83

Fuente: Elaboración propia con datos de prueba piloto

Lo cual permitió:

- Simplificar 157 afirmaciones a 40.
- Omitir los indicadores (sintonizar, generar, compartir y utilizar) y unificarlos en 10 dimensiones generales.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Comprobación de hipótesis

Las hipótesis planteadas fueron contrastadas, para lo cual se hace necesario definir las siguientes abreviaturas: (Tabla 3.)

**Tabla 3:** Abreviaturas

Abreviatura	Definición
BS	Bienestar subjetivo
BSav	Bienestar subjetivo aspectos valorativos
BSac	Bienestar subjetivo aspectos cognitivos
BSae	Bienestar subjetivo aspectos emocionales
SL	Satisfacción laboral
Slac	Satisfacción laboral cognitivo
Slaa	Satisfacción laboral afectivo
Slacd	Satisfacción laboral conductual
FL	Felicidad laboral
Flnp	Felicidad laboral nivel persona
Flnt	Felicidad laboral nivel transitorio
Flnu	Felicidad laboral nivel unidad

Fuente: Elaboración propia

### Contrastación de la hipótesis

En la empresa objeto de estudio prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral.:

Se contrastó la hipótesis en la empresa objeto de estudio, en cuyo resultado prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral, se utilizó un intervalo de confianza para determinar la media y el intervalo al 95% de confianza.

**Tabla 4.** Perfil jerarquizado general de las variables

Variabes	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
BS	74	52,8514	9,66661	1,12372
SL	74	52,5946	8,36647	,97258
FL	74	50,9595	7,72195	,89766

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5.** Perfil jerarquizado general de las dimensiones

Dimensiones	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Slaa	74	17,9730	2,96081	,34419
Flnp	74	17,9730	2,85721	,33214
BSav	74	17,9189	3,18712	,37049
Flnu	74	17,7568	2,89454	,33648
BSac	74	17,6081	3,56089	,41394
Slac	74	17,5135	3,22763	,37520
BSae	74	17,3243	3,43674	,39951
Slacd	74	17,1081	3,00943	,34984
Flnt	74	15,2297	3,80176	,44195

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se encuentran jerarquizadas las variables de felicidad laboral del modelo utilizado en el estudio, encontrándose como la puntuación media más alta el bienestar subjetivo; esta variable es la que explica mejor la felicidad laboral en la empresa objeto de estudio, prevaleciendo sobre las demás variables. Razón por la cual se rechaza H1.

En la tabla 5 se encuentran jerarquizadas las dimensiones de la felicidad laboral del modelo utilizado en el estudio, en este caso contrario a los resultados obtenidos en el análisis por variables, la satisfacción laboral cuenta con la

puntuación media más alta en la dimensión afectiva

### Contrastación de la hipótesis

H2. No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos H3. Se contrastó la hipótesis: No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos; se utilizó un análisis de varianza en el software estadístico SPSS 23.

**Tabla 6.** Análisis de varianza general

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
BSae	Entre grupos	157,463	2	78,731	7,932	,001
	Dentro de grupos	704,754	71	9,926		
	Total	862,216	73			
BSac	Entre grupos	162,753	2	81,376	7,574	,001
	Dentro de grupos	762,882	71	10,745		
	Total	925,635	73			
BSav	Entre grupos	78,199	2	39,100	4,185	,019
	Dentro de grupos	663,314	71	9,342		
	Total	741,514	73			
Slaa	Entre grupos	66,467	2	33,234	4,115	,020
	Dentro de grupos	573,479	71	8,077		
	Total	639,946	73			
Slac	Entre grupos	59,561	2	29,781	3,017	,055
	Dentro de grupos	700,925	71	9,872		
	Total	760,486	73			

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Slacd	Entre grupos	78,632	2	39,316	4,792	,011
	Dentro de grupos	582,504	71	8,204		
	Total	661,135	73			
Flnt	Entre grupos	27,045	2	13,522	,934	,398
	Dentro de grupos	1028,050	71	14,480		
	Total	1055,095	73			
Flnp	Entre grupos	38,717	2	19,359	2,467	,092
	Dentro de grupos	557,229	71	7,848		
	Total	595,946	73			
Flnu	Entre grupos	24,243	2	12,122	1,465	,238
	Dentro de grupos	587,379	71	8,273		
	Total	611,622	73			
BS	Entre grupos	1161,136	2	580,568	7,282	,001
	Dentro de grupos	5660,229	71	79,722		
	Total	6821,365	73			
SL	Entre grupos	596,524	2	298,262	4,692	,012
	Dentro de grupos	4513,314	71	63,568		
	Total	5109,838	73			
FL	Entre grupos	103,464	2	51,732	,864	,426
	Dentro de grupos	4249,414	71	59,851		
	Total	4352,878	73			

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se relaciona el análisis de varianza entre los grupos objeto de estudio, con un resultado por debajo 0,05, por tanto, existen diferencias entre los grupos analizados, se encuentran diferencias significativas en las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, razón por la cual se rechaza la hipótesis H2.

### Contrastación de la hipótesis

El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad:

Se contrastó la hipótesis: El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad; se utilizó un análisis de regresión.

**Tabla 7:** Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad

Proceso		Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
					Límite inferior	Límite superior
Operativo	Directivo	6,35000	6,15178	,559	-8,3763	21,0763
	Administrativo	21,29286*	6,97546	,009	4,5948	37,9909
Directivo	Operativo	-6,35000	6,15178	,559	-21,0763	8,3763
	Administrativo	14,94286	7,82763	,144	-3,7952	33,6809
Administrativo	Operativo	-21,29286*	6,97546	,009	-37,9909	-4,5948
	Directivo	-14,94286	7,82763	,144	-33,6809	3,7952

Fuente: Elaborado con base en el programa SPSS, versión 23

**Tabla 8.** Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad

Proceso		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
indicador multifactorial de felicidad	Operativo	40	162,1500	21,72503	3,43503
	Directivo	20	155,8000	19,98315	4,46837
	Administrativo	14	140,8571	27,50065	7,34986

Fuente: Elaborado con base en el programa SPSS, versión 23

En la tabla 7 Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad, se observan diferencias significativas con puntuaciones menores a 0,05, en el nivel jerárquico operativo – administrativo y en el administrativo – operativo; de igual forma en la tabla 8 el nivel jerárquico operativo de la empresa objeto de estudio presenta puntuaciones medias más altas en el indicador multifactorial de felicidad, razón por la cual se acepta H3.

De acuerdo con lo anterior, y entendiéndose el indicador multifactorial de felicidad como la suma de las variables del objeto de estudio (Indicador multifactorial

de felicidad: BS + SL +FL); el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados. Ver tabla 9. análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad

### Contrastación de la hipótesis

La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad: Se contrastó la hipótesis: La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad; se utilizó un análisis de regresión.

**Tabla 9:** Análisis de regresión variables indicador multifactorial de felicidad

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
	B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	-6,395E-14	0,000	
	BS	1,000	0,000	,410
	SL	1,000	0,000	,355
	FL	1,000	0,000	,328

Fuente: Elaborado con base en el programa SPSS, versión 23

De acuerdo con la tabla 9 Análisis de regresión variables indicador multifactorial de felicidad, se

observa un mayor impacto en la variable bienestar subjetivo, razón por la cual se rechaza H4.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El primer objetivo de esta investigación fue medir la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa objeto de estudio por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, con lo cual, la felicidad laboral parte de una relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, es decir el amor o pasión por la labor realizada, de donde

se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa.

Los resultados obtenidos acerca de la percepción de los empleados fueron adecuados y acordes a la realidad que vive la empresa, dado que se involucró de una manera activa, los colaboradores participaron sin coacción por parte del empleador y

se encuentran deseosos de conocer los resultados de esta investigación y los cambios que pudieran traer para la empresa y su vida laboral.

La hipótesis 1 que describe que en la empresa objeto de estudio prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral, teniendo en cuenta que luego de analizar el perfil jerarquizado se encontró en primer lugar con la puntuación media más alta el bienestar subjetivo, por tanto, es la variable que explica mejor la felicidad laboral en la empresa objeto de estudio, prevaleciendo sobre las demás; estos resultados confirman el hecho de que los colaboradores son seres integrales antes que miembros de una organización, donde prima la autoevaluación acerca de sus vidas en general sobre sus sentimientos de satisfacción o felicidad en sus lugares de trabajo.

Con respecto a la hipótesis 2, rechazada, se encontró que no existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, en los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos y partiendo del hecho de que por debajo 0,05 existen diferencias entre los grupos analizados, por las diferencias significativas en las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, apoyando la teoría de Fisher, C. D. (2010) concluyendo entonces que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo, debido a que las fortalezas características van a variar de una persona a otra.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, teniendo en cuenta que la propuesta de Díaz, et.al.(2012) "actitud general del individuo hacia su trabajo" (p. 960), se encuentran diferencias entre los operativos y administrativos, obteniendo una insatisfacción notable del grupo administrativo; se puede inferir que las estrategias de motivación y gestión de la

felicidad están direccionadas a la motivación de la fuerza productiva, y no al apoyo dirigente que se genera desde la gestión administrativa.

En la hipótesis 3 se obtuvo que el nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad, hipótesis aceptada, entendiéndose que este nivel percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados, y contrastándolo con el concepto de felicidad para esta investigación, basados en Seligman (2002) felicidad es entonces vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales... (p. 381) se puede inferir que para el nivel operativo es gratificante cumplir con la obtención de una labor estable (contratos a término indefinido), duradera y un poco mejor remunerada que el promedio nacional, como lo ofrece la empresa objeto de estudio, de manera inusual en este tipo de cargos, otorgando un plus de felicidad, que se manifiesta notablemente en el indicador multifactorial diseñado en esta investigación.

Por último, en la hipótesis 4, respecto a si la felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad (BS+SL+FL), ésta fue rechazada teniendo en cuenta las propuestas de Lyubomirsky, et.al. (2005b), y de Sheldon, et.al, (2012).

La felicidad es entonces una condición subjetiva y relativa de cada individuo que depende en gran parte de un conjunto de decisiones que tome en el transcurso de su vida, se constató que el bienestar subjetivo, fue la variable que generó mayor peso en el indicador multifactorial de felicidad, reforzando así el resultado obtenido en la en la hipótesis no 1.

---

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

### Generales

La definición de felicidad laboral se entiende bajo dos componentes básicos, el individuo y el entorno. El aspecto individual se compone de la genética, los factores que dependen de la voluntad del individuo (actitud frente a la vida), la concientización y la potencialización de los talentos naturales.

El entorno está relacionado con las circunstancias laborales que proporcionan las organizaciones. Por consiguiente, la clave para lograr ser felices en el trabajo se reduce a un compromiso conjunto entre el individuo y el entorno para reorientar las labores poniendo en práctica día a día las fortalezas y virtudes del individuo.

La felicidad en el trabajo es una variable condicionada a diversos factores que inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, el hecho de disfrutar, sentir plenitud, pasión por el trabajo; razón por la cual, se concluye que este aspecto depende en grandes proporciones de la manera como el trabajador perciba su existencia y la actitud que pueda tomar frente al desarrollo de su labor.

En los resultados se evidencia el interés por todos los grupos implicados en el desarrollo de esta investigación por conocer y validar la felicidad laboral, teniendo en cuenta que este es un tema que ha ganado preponderancia para las organizaciones, y aunque no existe un único modelo para gestionar la felicidad al interior de las organizaciones, esta investigación constituye un punto de partida, para organizaciones y/o investigadores que busquen modelos administrativos más productivos a través de empleados felices.

Siendo la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo variables relacionadas positivamente con la gestión de la felicidad laboral, estudiada en esta investigación, convirtiéndolas en una herramienta significativa para adoptarla como una estrategia gerencial, para agregar valor a la organización, generando una ventaja competitiva que impacta directamente en los resultados organizacionales.

En la empresa objeto de estudio prevalece la variable bienestar subjetivo sobre la satisfacción y la felicidad laborales, por lo que la conclusión más significativa en este aspecto es que la percepción de la felicidad

está ligada a que cada persona vive de manera personalizada su bienestar laboral.

Existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral respecto al nivel administrativo en comparación con los niveles directivo y operativo, lo que requiere de la empresa, reevaluar la forma como se está gestionando la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de este grupo de personas.

El nivel operativo de la compañía exportadora de aguacate mostró más satisfecho laboralmente, respecto a las variables bienestar subjetivo, satisfacción y felicidad laborales que los otros grupos objeto de investigación.

### Investigaciones futuras

Se requiere futuras investigaciones que involucren las variables de afecto en el trabajo, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual, prosperidad, seleccionar con inteligencia emocional, evaluación de las personas y su desarrollo; de manera que se pueda tener un panorama holístico de la felicidad en las organizaciones y se puede realizar una validación en el mundo académico de las variables más consistentes y confiables para este término.

Dado que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo y comprende elementos como la genética, para evaluar cual es la relación existente entre los niveles de felicidad laboral y el sexo de los empleados, edad y tiempo laborado en las organizaciones.

---

## IMPLICACIONES GERENCIALES

### Recomendaciones para la empresa objeto de estudio

Teniendo en cuenta que en la validación de los resultados, el bienestar subjetivo prevalece sobre las variables satisfacción laboral y felicidad laboral, se recomienda a la empresa objeto de estudio centrarse en el desarrollo del ser individual, en la manera que pueda utilizar métodos de identificación de intereses personales como la rueda de la vida (salud, familia, amigos, pareja, crecimiento personal, recreación, ambiente, imagen personal, carrera) , para clasificar los aspectos a intervenir en grupos focalizados según la importancia que se determine para cada ser y de esta manera conocer y gestionar a fondo las

necesidades particulares, por medio del desarrollo de estrategias propias de cada aspecto, impactando directamente en la felicidad laboral del entorno.

Así mismo, en la discusión de resultados se evidenciaron diferencias significativas entre el nivel jerárquico administrativo y los demás niveles, por lo que se recomienda a la empresa objeto de estudio, intervenir este grupo teniendo en cuenta que se encuentra caracterizado por un tipo de personas que buscan constante crecimiento profesional, crecimiento laboral y mejor remuneración saliéndose de los esquemas básicos intervenidos habitualmente por las organizaciones, por lo que es recomendable

enfatar en el desarrollo de planes carrera, mentoring y formaciones de carácter personal.

En la hipótesis 3, se evidencia que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado

con los otros niveles estudiados, se recomienda a la empresa objeto de estudio continuar con las estrategias de gestión de la felicidad aplicadas a este grupo en específico, ya que los resultados son positivos.

---

## REFERENCES

---

- Abravanel, H., Allaire, Y., Firsirotu, M., Hobbs, B., Poupart, R. & Simard, J. (1992). *Cultura Organizacional. Aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos*. Bogotá: Fondo Editorial Legis.
- Aktouf, O. (2002). El Simbolismo y la "Cultura Organizacional" De los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Revista AD-minister*, No 1, 63-93. <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/673>
- Allaire, Y. & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization studies*, 5(3), 193-226. <http://dx.doi.org/10.1177/017084068400500301>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, ISBN 978-1-84169-736-9 (hb)
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147- 154, DOI: 10.1002/job.515
- Bakker, A.; Oerlemans, W. (2010) *Subjective well-being in organization*, Chapter 14 in K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Beckhard, R. L., & Jaime, C. (1973). *Desarrollo organizacional: estrategias y modelos*. Desarrollo organizacional, México, D.F.: Fondo Educativo Interamericano.
- Carballeira, M., González, J. A., & Marrero, R. J. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de Psicología*, vol. 31, núm. 1, enero-abril, 2015, pp. 199-206
- Casañas, R., Catalán, R., Raya, A., & Real, J. (2014). Efectividad de un programa grupal psicoeducativo para la depresión mayor en atención primaria: ensayo clínico controlado aleatorizado. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(121), 145-146.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol. 34, núm. 121, enero-marzo, 2014, pp. 145-146 Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265030533009>
- Chay, Y. & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: evidence of the protean career era in Singapore, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, p. 613-23. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199909\)20:5<613:AID-JOB979>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<613:AID-JOB979>3.0.CO;2-A)
- Closas, A. H., Arriola, E. A., Zening, K., Isabel, C., Amarilla, M. R., & Jovanovich, E. C. (2013). Análisis multivariante, conceptos y aplicaciones en Psicología Educativa y Psicometría. *Enfoques*, vol. XXV, núm. 1, 2013, pp. 65-92. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25930006005>
- Cohen, A. (1995) An Examination of the Relationships between Work Commitment and Non- Work Domains. *Human Relations*, nº 48, p. 239- 263. <https://doi.org/10.1177/001872679504800302>
- Cranny, C. J., Smith, P.C. & Stone, E. F. (1992): *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books, New York.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *psychometrika*, 16(3), 297-334. DOI <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir*. (12º. Ed.). Barcelona: Kairós.
- Cuadra, H. & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII, Nº 1: Pág. 83-96. 2003, disponible [Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127%20\(1\).pdf](Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127%20(1).pdf)
- Deal, T. E. K., Deal, A. A. T. E., & Kennedy, A. A. (1985). *Las empresas como sistemas culturales: ritos y rituales de la vida organizacional*. Buenos Aires: Sudamericana, 1985. 245 p.
- Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P. & Martínez, A. K. G. (2012, July). La comunicación y el grado de satisfacción en las relaciones interpersonales de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal mecánica. In *Global Conference on Business & Finance Proceedings* (Vol. 7, No. 2, p. 959). Institute for Business & Finance Research. GCBF Vol. 7 No. 2 2012, ISSN 1941-9589 ONLINE & ISSN 1931-0285 CD
- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 96, 181-185. <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/01/Diener-and-Diener-1996.pdf>
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective wellbeing: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, Vol. 125, pp. 276-302. <https://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf>
- Farughi, H., Alaniza, S. & Mousavipour, S. H. (2014). Presenting a Framework of Reengineering methodology for Organizational Diagnosis and Process Improvement (Case Study: Industrial Estate Company of Kurdistan). *International Journal of Management, Accounting and Economics* Vol. 1, No. 4, 295-310. Disponible : [http://ijmae.ir/files/accepted/79\\_final.pdf](http://ijmae.ir/files/accepted/79_final.pdf)
- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10. doi:10.4102/sajip.v37i1.946
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x



- Frasa, J. (2011). Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo. *Revista Dirección y Organización*, (44), 74-85.
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization studies*, 7(2), 117-134. Doi: 10.1177/017084068600700203
- Gallagher-Thompson, D. & Coon, D. W. (2007). Evidence-based psychological treatments for distress in family caregivers of older adults *Psychology and Aging*, 22(1), 37-51. Doi: 10.1037/0882-7974.22.1.37
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del pensamiento, 8(16), 13-29. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-879X2014000200013&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-879X2014000200013&script=sci_arttext)
- Garzón-Castrillon M. (2017) *Cómo gestionar la felicidad en el trabajo Revista Ide@s Concyteg*, 12 No 161, pp,1-21. Disponible en: <http://concyteg.gob.mx/resources/ideas/ebooks/161/> ISSN 2007-2716 Latindex.
- George, J. & Jones, G. (1997): Experiencing work: values, attitudes, and mods. *Human Relations*, 50 : 393-416. Doi: 10.1177/001872679705000404
- Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q. & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex, Psicología, Psicoanálisis y conexiones*, 8 No (12), 1-9.
- González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana/ RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud, 5(10), 234-257. Disponible <http://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/46>
- González, P., Peiro, J. M. & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo, Capítulo 2, pp.161-186. Disponible en: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221. DOI: 10.15381/rinvp.v14i2.2109
- Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper Ed., New York.
- Joshanloo, M. (2018) Fragility of happiness moderates the influence of negative predictors of subjective well-Being. *Anxiety, Stress & Coping* 31:2, pages 222-227. Doi: 10.1080/10615806.2017.1422094
- Kahn, W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 4, 692- 724. Doi: 10.5465/256287
- Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B. & Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-20. Doi: 10.1186/s40552-017-0038-7
- Locke, E. A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. En: M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1976 Rand McNally College Publishing Company.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. Doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). *Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change*. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. Doi: 10.1037/1089-2680.9.2.111
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008): *The meaning of employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. Doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Main, M. V. (2016). Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(1), 28-37.
- March, J. G. & Simón H.A. (1958) *Organizations*, New York, John Wiley.
- Méndez Alvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección lecciones, Centro editorial universidad del Rosario, ISBN: 958-8225-87-6, 140p.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979): The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. Doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Myers, D. & Diener, E. (1997). The pursuit of happiness [Special Issue: The Mind]. *Scientific American*, 7 (1), 44.
- Ones, D.S. & Viswesvaran, C. (1996): Bandwidth-fidelity dilemma in personality measurement for selection. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 609-626. [oi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199611\)17:6<609::AID-JOB1828>3.0.CO;2-K](http://oi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199611)17:6<609::AID-JOB1828>3.0.CO;2-K)
- Peiro, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad Laboral en su Contexto (Volumen I)*. Editorial: Síntesis, S.A Colección: Psicología 1ª Edición / 447 págs. / Rústica / Castellano / Libro ISBN13: 9788477383932
- Pérez Miralles, I. (2013). Estudio cualitativo sobre el bienestar subjetivo y psicológico del voluntariado de cooperación internacional para el desarrollo. Trabajo de grado Máster en Psicología Social, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Pérez, E. R. & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66. Disponible en: [Downloads/Dialnet-AnalisisFactorialExploratorio-3161108.pdf](http://Downloads/Dialnet-AnalisisFactorialExploratorio-3161108.pdf)
- Phillips J.; Freitas, J.; Mott, Ch.; Gruber, J. & Knobe, J. (2017) True Happiness: The role of Morality in the folk Concept of Happiness, *Journal of Experimental Psychology*, 146, 2, 165-181. DOI: 10.1037/xge0000252
- Pinto-Cristiani, M. E. (2012). *Desarrollo organizacional*. México: Red Tercer Milenio.
- Pittinsky, T.L. & Shih, M.J. (2004) Knowledge nomads. Organizational commitment and worker's mobility in positive perspective. *American Behavioral Scientist*, 46, 791-807. DOI: 10.1177/0002764203260210
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. Doi: 10.1037/h0037335
- Rego, A., Ribeiro, N. & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. Doi:10.1007/s10551-009-0197-7
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. URL oficial: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_ser](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_ser).
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte Job satisfaction state of art: theoretical considerations and assessment. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-acerca-conceptualizacion.pdf>
- Sanin, A. (2017) *Felicidad y optimismo en el trabajo Hallazgos de investigaciones científicas*, tesis Doctoral, Universitat Jaume I de Castellón, España.
- Sanín-Posada, A. (2016). *Felicidad Laboral: Reflexiones sobre su aplicación al contexto del trabajo*. En F. Uribe (Ed.), *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (p. 210). México: Manual Moderno y Universidad Nacional Autónoma de México.
- Satuf, C.; Monteiro, S.; Pereira, H.; Esgalhado, G.; Afonso R.M. & Loureiro M. (2016): The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, DOI: 10.1080/10803548.2016.1216365

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002): The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. DOI: 10.1023/A:1015630930326
- Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. 346 p.; Barcelona, Editorial Plaza & Janés
- Segurado-Torres, A. & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4). Disponible en: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Oceano.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sgroi, D., Hills, T., O'Donnell, G., Oswald, A. J. & Proto, E. (2017). *Understanding Happiness*. Centre for Competitive Advantage in the Global Economy, the University of Warwick., The Social Market Foundation. En: <http://www.smf.co.uk/wp-content/uploads/2017/01/Social-Market-FoundationCAGE-Report-Understanding-Happiness-1.pdf>
- Sheldon, K. M., Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2012). Variety is the spice of happiness: The hedonic adaptation prevention (HAP) model. *Oxford handbook of happiness*, 901-914. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0067
- Spreitzer, G.; Sutcliffe, K.; Dutton, J.; Sonenshein, S. & Grant, A. (2005) A Socially Embedded Model of Thriving at Work, *Organization Science* 16, 5. Doi: 10.1287/orsc.1050.0153
- Stefanescu, D., Gabor, & M.R. & Contiu, L.C. 2011. Changes of the European Countries distributions based on Entrepreneurship and Social Economic Sustainable Development Indicators, in *Recent Researchers in Economics and Management Transformation*, Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Economy and Management Transformation, pp 153-158
- Thevenet, M. (1994) *Auditoría de la Cultura Organizacional*. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- Tierno B. (2009). *Los pilares de la felicidad. Vivir mejor*, Editor: Booket, Madrid.
- Torres, E Petit (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*, 18 (1), 74-88.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. Doi: 10.5093/tr2013a15
- Weissenberg, P. & Gruenfeld, L. W. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 52(6, Pt.1), 469-473. Doi.org/10.1037/h0026501
- Wilson, W. (1967). *Correlates of avowed happiness*. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306. Doi.org/10.1037/h0024431
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A. & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537. Doi: 10.1007/s10902-0089087-4.

## OTRAS REFERENCIAS

- Yin, RK (2014). *Estudio de casos de investigación: Diseño y métodos* (Applied Social Research Methods Series Volume 5, SAGE Publications International Educational and Professional Publisher.