

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

GERALDYN LIZETH CASTELLANOS CABRERA
DIANA CAROLINA GÓMEZ RESTREPO
CLAUDIA PATRICIA PALACIOS CHAMAT

MONOGRAFÍA

ASESOR:
DIEGO FERNANDO HURTADO

FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

GRUPO DE INVESTIGACIÓN OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

MEDELLÍN, NOVIEMBRE 2019

CONTENIDO

1.	ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2	JUSTIFICACIÓN.....	5
1.3	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	6
1.4	OBJETIVOS.....	6
1.5	METODOLOGÍA.....	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1	¿QUÉ ES LA FELICIDAD?.....	8
2.2	FELICIDAD COMO ARTE.....	12
2.3	EMOCIONES, BIENESTAR Y FELICIDAD.....	13
2.4	COSTOS DE AUSENTISMO	15
2.5	EN BUSCA DE LA FELICIDAD.....	17
2.6	LAS EMPRESAS FELICES SON MÁS PRODUCTIVAS Y COMPETITIVAS	19
2.7	FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD.....	19
2.8	LA GENTE QUE TRABAJA CON PASIÓN MARCA UNA DIFERENCIA	20
2.9	LA FELICIDAD Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
2.10	PATOLOGÍAS ASOCIADAS A LA INFELICIDAD EN EL TRABAJO	21
2.11	BENEFICIOS DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO	22
2.12	INDICADORES ORGANIZACIONALES DE FELICIDAD.....	22
3.	DISCUSIÓN	24
4.	CONCLUSIONES	26
5.	BIBLIOGRAFÍA	28

LISTAS ESPECIALES

GRÁFICA 1. LA FELICIDAD ES PRODUCTIVA (DÍAS POR SEMANA)	10
GRÁFICA 2. LA FELICIDAD ES PRODUCTIVA (DÍAS POR AÑO)	10
GRÁFICA 3. LA FELICIDAD ES PRODUCTIVA (MESES POR AÑO)	11
TABLA 1. COSTOS DEL AUSENTISMO (INCAPACIDADES – DÍAS DE INCAPACIDAD /AÑO)	108
TABLA 2. TOP 20 DE INCAPACIDADES CON MAYOR DURACIÓN EN DÍAS, 2012 - 2016	109

1. ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Seguridad y Salud en el Trabajo como campo del conocimiento, siempre ha pretendido ofrecer a los trabajadores, mejores condiciones laborales, que ayuden a su desarrollo integral como seres humanos y, al mismo tiempo, eviten que estas personas se enfermen a causa de sus labores diarias o que presenten accidentes que disminuyan su calidad de vida; al mismo tiempo proporciona al empleador herramientas y estrategias que permitan velar por el bienestar integral de las personas que trabajan en su organización y así impactar de manera positiva el funcionamiento de la empresa.

En los últimos años se habla en el mundo de lo importante que es la felicidad en el trabajo. Como menciona el doctor y director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Jukka Takala: “Necesitamos garantizar no sólo que los empleos actuales sean seguros, saludables y productivos, también deberíamos esforzarnos por una vida laboral segura, saludable, productiva, sostenible, satisfactoria y llena de motivación” (1).

Es cierto que lo referente con la felicidad es una preocupación frecuente de los seres humanos. Cómo alcanzarla, es una de las prioridades al plantearnos objetivos en la vida. Pero, ¿Qué es eso que buscamos?, ¿Qué es lo que definimos como felicidad? La felicidad es un bien subjetivo; es por ello por lo que cada ser humano tiene su propio concepto de felicidad y por ende de las cosas o situaciones que lo hacen feliz.

En ámbitos académicos, laborales, científicos, sociales o cotidianos, el concepto de felicidad se confunde con el bienestar; de manera que se estructuran “listas de chequeo” necesarias para alcanzar el tan anhelado bien de la felicidad. Por ejemplo, cuando se lee sobre la felicidad de los trabajadores en una organización, frecuentemente pueden encontrarse referencias hacia su salario, los beneficios legales y extralaborales o la satisfacción laboral y se extrapolan los resultados de tener o no estas prebendas o situaciones con la realidad de ser feliz en el trabajo, sin estar seguros de que esa felicidad sea perdurable. La felicidad es entonces, una construcción de cada ser humano, en la que interfiere de manera importante el hecho de que todas las personas ven e interpretan el mundo que las rodea de una manera diferente, es decir, la felicidad es una construcción individual que no siempre va ligada al bienestar ni a la ausencia de la salud o bienes materiales.

El ser humano ha catalogado el disfrute y “alcance de la felicidad” siempre como uno de sus objetivos fundamentales en la vida, en las relaciones que tiene con su entorno, su familia y la sociedad, pero pocos se han hecho la pregunta sobre qué tan importante es ser felices en el trabajo.

A pesar de que el trabajo ocupa un gran porcentaje de la vida de los seres humanos, es relativamente nuevo el concepto del trabajo como fuente de felicidad o incluso la idea de tener empleados felices pueda traer muchos beneficios individuales, colectivos y económicos; adicionalmente se cataloga frecuentemente al trabajo como castigo. Es importante entonces, partiendo del hecho de que no es lo mismo tener bienestar en el trabajo que ser feliz en el trabajo, tratar de delimitar esos beneficios que se tienen para las personas y para las organizaciones; es decir, lograr tener personas felices desarrollando tareas para lograr objetivos en común y con bienestar en su día a día.

Con el avance de los tiempos modernos y la vida “sin tiempo” se observa un incremento en el número de días de incapacidad en las organizaciones, y más llamativo aún es el aporte que a ese número de días hacen las causadas por situaciones psicosociales (2). No se puede dejar de lado que la fatiga laboral o la sobrecarga en actividades laborales son factores incidentes en la ocurrencia de accidentes laborales y desarrollo o agravamiento de enfermedades de tipo laboral en Colombia; acorde con informes del Ministerio del Trabajo, en Colombia, se laboran 2193 horas al año, 803 horas más que en Alemania, indicando esto que se encuentra muy por debajo de los estándares de bienestar en cuanto a salud del trabajador frente a países desarrollados(3).

Los pocos trabajos de investigación han dado las bases para darse cuenta de la importancia que tiene la felicidad en las organizaciones, en términos de estabilidad, productividad y aportes del empleado a la misma y viceversa. Es por esto que el mundo se está dando cuenta de la necesidad de invertir en los seres humanos; reflejo de esto son los objetivos de desarrollo sostenible, en donde se encuentran estrategias para la dignificación del trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres, además de abolir situaciones complejas como el trabajo infantil. Actualmente se dispone de poca bibliografía sobre la aplicación de este tema en el entorno; además es mínima la información en la literatura sobre el alcance que tiene la felicidad en el trabajo en los indicadores generales de productividad y el cómo el tener empleados felices impacta directamente los indicadores de seguridad y salud en el trabajo.

Se infiere que, al promover un ambiente de trabajo seguro, que proteja la salud de los trabajadores, contribuya a la felicidad de éstos; logrando así tener organizaciones con mejoras en la calidad de vida y disminución de la cantidad de enfermedades y accidentes causados por el trabajo.

1.2 Justificación

Las enfermedades y secuelas físicas asociadas al trabajo, son un problema que afecta de manera masiva a las sociedades; es decir, puede ser considerado un problema de salud pública, y como tal debe ser manejado; por lo que es

importante recolectar toda la información y todas las experiencias disponibles en diferentes ambientes laborales, con el fin de conocer el impacto positivo que tiene la felicidad y el bienestar de los empleados en la disminución de enfermedades asociadas al trabajo; además de las condiciones inseguras que puedan relacionarse con futuros accidentes; aportando así a la salud de las comunidades. Teniendo en cuenta que el porcentaje de personas laboralmente activas en una sociedad es significativo, al mejorar las condiciones de salud de los empleados, se mejorará el estado de salud de la sociedad.

De igual manera, no se puede ignorar el hecho beneficioso en términos económicos que tiene para las organizaciones tener personas con mayor calidad de vida y menos probabilidad de enfermarse o accidentarse por causa de su actividad laboral.

Acorde con lo descrito anteriormente, este trabajo pretende realizar una revisión sobre la información documentada que resalte la importancia de la relación entre la felicidad y el bienestar, desempeño laboral y la mejoría de los resultados en la Seguridad y Salud en el trabajo.

1.3 Pregunta de investigación

¿De qué manera impacta la felicidad de los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Consolidar información relacionada con la felicidad en el trabajo, con el fin de resaltar su importancia en la seguridad y salud empresarial.

1.4.2 Objetivos específicos

Realizar una revisión de la bibliografía disponible sobre el impacto de la felicidad en el trabajo.

- Analizar la relación entre la felicidad y el desempeño laboral.
- Revisar las diferentes teorías documentadas sobre la influencia de la felicidad en el bienestar laboral.
- Argumentar una postura crítica sobre los beneficios de tener empleados felices para lograr minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales en una empresa.

1.5 Metodología

Se tuvo como objetivo consolidar información relacionada con la felicidad en el trabajo, con el fin de resaltar su importancia en la seguridad y salud laboral. Para esto se tendrán en cuenta palabras clave como: felicidad, la felicidad en el trabajo, felicidad y bienestar, felicidad y seguridad, felicidad y desempeño laboral, y que se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

Etapas 1: revisión bibliográfica científica contenida en las bases de datos como Google académico, SciELO, Dialnet, PubMed, Redalyc, LILACS, EBSCO; revistas universitarias, libros relacionados con el tema, congresos de organismos nacionales e internacionales; entre otros, publicados entre 2010 y 2019.

Etapas 2: el grupo investigador está compuesto por 3 personas, las cuales realizaron revisiones bibliográficas semanales por separado, previa asignación de las bases de datos para lograr mayor cobertura.

Etapas 3: quincenalmente el grupo realizó reuniones para consolidar y analizar la información, identificar fortalezas, desviaciones y/u oportunidades de mejora respecto a la metodología definida; hasta lograr el cumplimiento de los objetivos del proyecto en el segundo semestre de 2019.

Etapas 4: se recolectó información que permitió estructurar una postura crítica, a modo de conclusiones, sobre los beneficios de tener empleados felices en las empresas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ¿Qué es la felicidad?

Durante años el ser humano ha sentido curiosidad por el término felicidad, buscando una explicación en diferentes disciplinas o incluso una herramienta para diagnosticarla. Pero en realidad, ¿Qué hace a la felicidad tan atractiva?, ¿Por qué la mayoría pasa toda su vida buscándola? y peor aún ¿Realmente entendemos el significado de la felicidad? Diener y Fernández definen la felicidad como un bienestar subjetivo, en ese orden de ideas se puede interpretar que la felicidad es cualquier cosa que dé un estado de ánimo agradable (4).

Lo cierto es que no existe definición universal de felicidad, pues ésta es relativa, cada persona tiene su propio concepto relacionándolo con lo que lo hace feliz; es lo más cercano que se puede identificar como felicidad; dicho esto, el concepto de felicidad para cada ser humano está ligado a la circunstancia en la que vive, es por esto que el historiador Queralt del Hierro afirma: "el ser humano es cambiante, absorbe su entorno, los avances de su época y nunca puede tener un concepto anclado, estático, aunque se sigue pensando, fundamentalmente, tal y como decía Aristóteles: "para ser feliz se debe tener tres clases de bienes: externos, como la riqueza o los honores; del cuerpo, como el placer y la salud; y del alma, como la contemplación y la sabiduría. La relación entre esos tres elementos en cada época cobra un valor diferente y se adapta para llegar al equilibrio". Por esta razón la felicidad de los siglos pasados no necesariamente determina la de las nuevas generaciones (5).

Según la Real Academia Española de la lengua, la felicidad es un "estado de grata satisfacción espiritual y física".(6) Esta definición encajaría bastante con la versión de Platón, ya que, para el filósofo griego, alumno de Sócrates, radica en el crecimiento personal que es fruto de la satisfacción conseguida a través de pequeños logros.

Es precisamente este concepto el que defiende Platón, una persona virtuosa es realmente feliz, la felicidad es sinónimo del buen vivir, del desarrollo pleno de la personalidad del hombre como ser racional y moral, de relación armónica entre las partes del alma. "El conocimiento de sí mismo lleva al hombre a la felicidad" (7). La idea de un equilibrio en todos los sentidos es según este filósofo la manera ideal para una persona ser feliz; así mismo, Epicteto lo corrobora pues para este estoico, una vida feliz y una vida virtuosa es la misma cosa. "La felicidad depende de tres cosas: la voluntad, las ideas respecto a los acontecimientos en los que se está envuelto y el uso que haga de esas ideas." (7) De esta manera, se reconoce el impacto que tiene el entorno en el que se vive para el rendimiento personal y profesional de cada individuo.

Uno de los pensadores más importantes de la historia, Aristóteles, expuso que de cierto modo el trabajo es una muestra de esclavitud, pues según él “La obra de arte, que es el objeto que se propone la actividad de “hacer”, es en sí misma el medio de alcanzar un fin ulterior, es decir, su uso, y en última instancia, el medio de una forma de acción que, por oposición al acto de hacer, tiene en sí misma su propio fin; así, el arte es subordinada a la sabiduría práctica” llevando al ser humano a un estado de inconformidad e infelicidad. Para esto propone que el hombre debe “deliberar rectamente sobre lo que es bueno y conveniente para sí mismo, no en un sentido parcial, por ejemplo, para la salud, para la fuerza, sino para vivir bien en general” (8) y de este modo proponer ante la población la posibilidad de llevar su vida siendo felices. Teniendo en cuenta lo anterior está más que claro que, para poder encontrar la felicidad, debemos estar en armonía con nosotros mismos y lo que nos rodea.

Por otra parte, se definirá el concepto de felicidad que usa Ruut Veenhoven en su trabajo “Medidas de la Felicidad Nacional Bruta”: “La felicidad se define en forma general como el disfrute subjetivo de la propia vida” (9). Es decir, es un estado de ánimo en donde una persona se siente plenamente satisfecha por gozar de lo que desea o por disfrutar de algo bueno.

En una investigación del iOpener Institute de Oxford en el Reino Unido, que han realizado desde el 2005 con 41.000 personas en donde analizaron cómo influye la felicidad y el buen clima laboral en el rendimiento profesional de los mismos; en dicho estudio se concluyó que “las personas con índices mayores de felicidad en su trabajo tienen un rendimiento mayor: dedican el 80% de su tiempo a las tareas encomendadas, es decir, 4 días de 5 a la semana. En cambio, las personas con un índice de infelicidad en el trabajo, disminuyen hasta un 40% en la dedicación a las labores que deben desempeñar, esto equivale a dos días a la semana, lo que representa un costo enorme para las organizaciones” (10). Siendo esto unas cifras de alerta para los grandes empresarios.

Este informe confirma la importancia que tiene un entorno laboral agradable para la mejora de la productividad en las organizaciones.

Gráficas elaboradas por La Iopener Institute.(10)



Recuperado de La Iopener Institute.(10)

Gráfica 1. La felicidad es productiva (días por semana)

Las personas con índices más altos de felicidad en su trabajo tienen un mayor rendimiento, es decir, 4 días de 5 a la semana; duplicando su productividad en comparación con un empleado infeliz, lo que representa un costo enorme para las organizaciones.



Recuperado de La Iopener Institute.(10)

Gráfica 2. La felicidad es productiva (días por año)

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, un trabajador feliz es un 50% más productivo al día que un trabajador infeliz.



Recuperado de La Iopener Institute.(10)

Gráfica 3. La felicidad es productiva (meses por año)

Una persona feliz rinde aproximadamente 5 meses más de trabajo, que un empleado infeliz.

Por tanto, cuidar la felicidad de los empleados es rentable. De igual manera se argumenta que prestarle atención a estos indicadores puede aportar a:

- Disminución de enfermedades en los empleados felices en el trabajo en relación a los que no.
- Los que gozan de felicidad en el trabajo tienen seis veces más energía.
- Las personas que son felices en el trabajo son el doble de productivos.

Así mismo, La OMS en diciembre del 2013 estableció que “La salud mental es el bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (11) siendo esta una herramienta para equilibrar las emociones y así no interferir con su rendimiento laboral, es decir, es un estado de ánimo en donde una persona se siente plenamente satisfecha por gozar de lo que desea o por disfrutar de algo bueno.

2.2 Felicidad como arte

En el libro “El Arte de Ser Feliz”, Arthur Schopenhauer habla de la eudemonía como aquella que enseña cómo se puede ser lo más feliz posible sin mayores renunciaciones ni necesidad de vencerse a sí mismo. Considera que una felicidad positiva y perfecta es imposible, pero que se puede ser partícipe del bienestar que la vida ofrece, teniendo muy parcialmente los medios para lograrlo. Para esto relaciona dos enfoques: 1. Reglas para conductas hacia nosotros mismos y 2. Reglas para conductas hacia otras personas.

Schopenhauer considera que para la felicidad humana es esencial, en primer lugar, la alegría del ánimo y un temperamento feliz, en segundo lugar, la salud del cuerpo, en tercer lugar, la tranquilidad del espíritu y en cuarto lugar los bienes externos; que según Epicuro se dividen en bienes naturales y necesarios, naturales y no necesarios o ni naturales ni necesarios.

El autor explica el arte de ser feliz en cincuenta reglas para la vida, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

- a) Evitar la envidia “Nunca serás feliz si te atormenta que algún otro es más feliz que tú”, Seneca, De ira.
- b) “Reflexionar a fondo sobre una cosa antes de emprenderla”.
- c) “El prudente no aspira al placer, sino a la ausencia de dolor”, Aristóteles, Ética a Nicómano.
- d) “Una vez que un infortunio se ha producido y no se puede remediar, no permitirse pensar que pudiera ser de otra manera”.
- e) “Un hombre que se mantiene sereno ante todos los accidentes de la vida, sólo muestra que sabe cuán inmensas y diversas son las posibles contrariedades de la vida”.
- f) “No hay que entregarse a grandes júbilos ni a grandes lamentos ante ningún suceso, porque la variabilidad de todas las cosas puede modificarlo por completo en cualquier momento”.
- g) “Debemos intentar conseguir ver aquello que poseemos, con la misma mirada como lo estaríamos viendo si alguien nos lo quitara..., la mayoría de las veces sólo sentimos su valor después de haberlos perdido”.
- h) “Observar más a menudo a los que se encuentran peores que a los que parecen estar mejores en comparación con nosotros.”

- i) “La actividad, el emprender algo o incluso sólo aprender algo, es necesario para la felicidad del ser humano.”
- j) “Al menos nueve décimos de nuestra felicidad se basan únicamente en la salud, porque de ésta depende en primer lugar el buen humor:”
- k) “La felicidad pertenece a los que se bastan a sí mismos”. Aristóteles, Ética a Nicómaco.

Siguiendo los lineamientos del autor, la felicidad en el trabajo es un estado en el que influyen factores o circunstancias externas del ser humano, que finalmente denotan en un bienestar general que se ve reflejado en el ambiente laboral; y que no pueden separarse del ámbito familiar, personal, sentimental y económico, ya que la satisfacción o insatisfacción en todas estas esferas de la vida, van a influir en el desempeño del trabajador.

De aquí la necesidad de que las políticas de bienestar que se vayan a implementar en las empresas, deban incluir un enfoque al mejoramiento de condiciones internas y externas del trabajador, las cuales influyen en el ánimo y la productividad de estos.

2.3 Emociones, bienestar y felicidad

Las emociones positivas tienen importantes consecuencias favorables a nivel personal, familiar, social, laboral y en todos los ámbitos en los que pueden interactuar los seres humanos. Se observa una gran cantidad de efectos como la mejora para resolver problemas, el aumento de la creatividad, la mejora de la capacidad para hacer frente a dificultades, la flexibilidad, la ampliación de pensamientos y la construcción de recursos futuros. “La felicidad tiene importantes implicaciones no sólo para la salud humana sino para el contexto social y laboral de las personas” como menciona Beauregard quien encontró que las emociones positivas mejoran los resultados (12).

Así mismo, como lo menciona Enrique Alcat, experto en comunicación corporativa, formación de altos directivos y gestión de crisis, TopTen Communication Spain y Destacado TopTen Speakers Spain, “cuando los empleados son felices en sus empresas porque sus jefes se toman en serio su salud emocional, no solo los subordinados hacen felices a sus jefes de vuelta, sino que, además, generan un caudal inimaginable de ideas, sinergias y esfuerzos más allá de su estricta obligación laboral que a la larga se convierte en recursos positivos de todo tipo. La felicidad genera, por tanto, beneficios económicos” (13).

Para la Organización Internacional del trabajo (OIT), la búsqueda de la felicidad de las personas es sinónimo de la búsqueda de oportunidades de trabajo decente para las familias, por lo que el trabajo decente no es un mal camino

para la felicidad (14). Éste puede ser entonces un primer enfoque para las organizaciones al abordar este tema complejo de la felicidad en el trabajo, ya que un trabajo en condiciones dignas, de igualdad, de respeto, de cumplimiento con los derechos de los trabajadores, que permita un sano desarrollo de la personalidad y el crecimiento continuo según las capacidades y anhelos de las personas, es el primer paso para establecer entornos felices y saludables y es además un requisito indispensable, no puede haber felicidad en el trabajo sin condiciones dignas de trabajo.

Pueden encontrarse casos exitosos alrededor del mundo en los que la felicidad de los trabajadores es el factor común en el éxito de las organizaciones: “Tony Hsieh, fundador y director general Zappos, una tienda de zapatos on line con su filosofía de "cuanto más felices, más productivos" logró que su empresa fuera la startup más innovadora, estar en el sexto lugar del ranking de las 100 mejores empresas para trabajar en el mundo, además ser elegida en la portada de Fortune. Por ejemplo, en su call center únicamente están sus mejores empleados quienes tienen la libertad de valerse de su personalidad y con tiempo ilimitado para atender los requerimientos de los clientes, ya que no deben seguir un libreto como sucede en el 99 por ciento de los casos.

Las oficinas centrales de Zappos están decoradas de forma extravagante, cuentan con salones para tomar la siesta y pese a que sus empleados gastan el 20 por ciento de su tiempo jugando, su facturación alcanza los 1.000 millones de dólares anualmente. Su éxito fue de tal magnitud que en el 2005 Amazon hizo una oferta de compra por 370 millones de dólares, pero Hsieh se dio el lujo de rechazarla porque la cultura de su empresa está por encima de cualquier cosa. Finalmente, en 2009 llegaron a un acuerdo de venta por 1,2 millones de dólares, con la única condición de conservar la esencia y fue como en los primeros seis meses duplicaron su nivel de ventas.(15)

Este caso sirvió de inspiración para que OpenEnglish, el famoso curso de inglés on line, fuera pionera en crear el cargo de Director de Felicidad, a cambio de tener un Director de Recursos Humanos con el fin de posicionar la cultura del optimismo. Esta decisión la tomaron porque consideran que una persona feliz tiene menos probabilidades de atraer conflictos, estará menos estresada y por ende será más productiva. A nivel internacional existe un fenómeno llamado Happyshifting, una tendencia para que las personas sean felices en su trabajo especialmente entre jóvenes emprendedores, optimistas, pero sobre todo con la capacidad de elegir objetivos a largo plazo sin importar el sacrificio económico con tal de conseguir la felicidad. Algunas de las empresas que han adoptado este concepto son Google o Microsoft, las cuales proporcionan un grado de libertad a sus trabajadores, permitiendo que establezcan su propio ritmo de trabajo en el horario que mejor les convenga y con medios de transporte poco convencionales entre sus instalaciones.”(15)

Las estrategias enmarcadas en el bienestar de los trabajadores son fundamentales para la sostenibilidad de las organizaciones y aumento del margen de ganancias; una de las principales situaciones que debe ser analizada en el contexto del empleo en Colombia es el aumento progresivo del ausentismo, según la ANDI (2) “de 2014 a 2016 se evidencia una tendencia al alza en lo que respecta al número de días promedio de ausentismo por trabajador”. La causa predominante es la incapacidad por enfermedad general.

2.4 Costos de ausentismo

Los costos del ausentismo por razones de salud ascienden al 1,91 % de la nómina de las empresas.”(2)

**Evolución 2012-2016 de número de incapacidades y días totales de incapacidad
(nacional)**

Año	Número total de incapacidades	Días totales de incapacidad
2012	197.836	2.126.666
2013	732.340	7.761.780
2014	1.434.332	12.500.279
2015	3.036.380	27.944.150
2016	2.954.131	26.515.575
TOTAL	8.355.019	76.848.449

Fuente: elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud y Protección Social (2018).

Recuperado de Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016(2)

Tabla 1. Costos del ausentismo (incapacidades – días de incapacidad /año)

Además, llama la atención el aumento progresivo de los días de ausencia a las actividades laborales de las personas por causas médicas que pueden estar directamente relacionadas con aspectos psicosociales o estrés laboral, como se puede evidenciar en la siguiente tabla que contiene las primeras 20 causas de incapacidad laboral en Colombia entre el 2012 y el 2016. (2)

La fatiga es un factor importante en el desarrollo de enfermedad laboral e incluso en que sucedan accidentes de trabajo, “en Colombia, según datos del Ministerio de Trabajo, laboran 2.193 horas al año, una cantidad que supera en 803 horas a las 1.363 que se laboran en Alemania. Y es más, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde) estima que los colombianos le dedican a su trabajo principal 2.207 horas, Euromonitor Internacional habla de 2.232; la firma Michael Page, de 2.460 horas, y Manpower de más de 2.500 horas.(3)

Top 20 de causas de incapacidades individualmente consideradas con mayor duración en días 2012 – 2016 (nacional)

Causas
Tumores [neoplasias] malignos (C00-C97)
Insuficiencia renal (N17-N19)
Traumatismos del antebrazo y del codo (S50-S59)
Traumatismos de la rodilla y de la pierna (S80-S89)
Enfermedades cerebrovasculares (I60-I69)
Traumatismos del hombro y del brazo (S40-S49)
Traumatismos de la cadera y del muslo (S70-S79)
Trastornos del humor [afectivos] (F30-F39)
Trastornos del cristalino (H25-H28)
Trastornos de la coroides y de la retina (H30-H36)
Enfermedades isquémicas del corazón (I20-I25)
Tumores [neoplasias] benignos (D10-D36)
Esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos delirantes (F20-F29)
Otras formas de enfermedad del corazón (I30-I52)
Traumatismos de la muñeca y de la mano (S60-S69)
Personas con riesgos potenciales para su salud, relacionados con su historia familiar y personal, y algunas condiciones que influyen sobre su estado de salud (Z80-Z99)
Trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de sustancias psicoactivas (F10-F19)
Tumores [neoplasias] in situ (D00-D09)
Polineuropatías y otros trastornos del sistema nervioso periférico (G60-G64)
Obesidad y otros tipos de hiperalimentación (E65-E68)

Recuperado de Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016(2)

Tabla 2. Top 20 de incapacidades con mayor duración en días, 2012 - 2016

Cuando se hace una búsqueda general en la literatura sobre el impacto que tiene la felicidad de los trabajadores dentro y fuera de las organizaciones, es común encontrar estudios que relacionen el bienestar psicosocial con la felicidad, y es que si se revisa la definición de la Organización Mundial de la Salud en la que se considera la salud mental como “*un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. La perspectiva positiva concibe la salud mental como el estado de funcionamiento óptimo de la persona y, por tanto, define que hay que promover las cualidades del ser humano y facilitar su máximo desarrollo potencial*” puede afirmarse que es necesaria una buena salud mental para alcanzar la felicidad en las actividades que se desarrollan a lo largo de la vida.

2.5 En busca de la felicidad

Una tendencia que se ha venido aumentando en los últimos años, es la ansiedad por la búsqueda de la felicidad, viendo a esta como un fin y no como un camino. Sin embargo, en Colombia, ya existen empresas que se han dedicado a implementar metodologías para convertir la felicidad en una ventaja competitiva de las organizaciones. Un ejemplo de esto es la empresa “Colombianos Exitosos”, donde Juan Carlos Gutiérrez como Director General, manifiesta que ayuda a las empresas a desarrollar la mejor versión de sus colaboradores y construir Felicidad organizacional.

Acorde con el artículo de JR comunicaciones & eventos, colombianos exitosos junto con Great Place To Work®, crearon la iniciativa FE+25, en la que participarán más de 24 países, dentro de los que se encuentran Noruega, Finlandia, Suecia, Bután, Bélgica y Alemania. Tiene como fin, brindar a las empresas herramientas necesarias para que, en el año 2025, se logre desarrollar un plan y firmar un tratado que permita adoptar la felicidad como un valor organizacional en las empresas alrededor del mundo. Dicha iniciativa también tiene como objetivo evidenciar la forma en la que se construyen relaciones de valor en las empresas a nivel mundial, así como identificar patrones y conductas que trascienden fronteras en diferentes culturas. (16)

Gutiérrez, reconoce la importancia de las emociones en el desempeño organizacional, de manera que una persona cargada de emociones negativas no tiene los mismos resultados que una persona alegre; por lo que dice que todas las personas están deseosas de saber qué hacer, cómo hacerlo y cómo lograr estados emocionales positivos y una sensación de bienestar lo más sostenida posible. Por más que una empresa se esfuerce por hacer un entorno laboral lo más amable posible, no lo logrará si la mentalidad de un individuo no está dispuesta a ser feliz.(17)

La empresa “Colombianos Exitosos”, define la felicidad organizacional bajo 3 pilares:

- a) **El liderazgo:** el jefe debe crear una atmósfera que permita que los colaboradores trabajen por un mismo objetivo. “El liderazgo es una decisión, no un rango” Simon Sinek. El desempeño de un jefe influye hasta un 70% en el clima organizacional y el clima organizacional afecta hasta un 20% de los resultados productivos; por esto toma mayor importancia la transformación de jefes a líderes gestores de felicidad organizacional. La felicidad depende de las personas alrededor, que ayudan e inspiran a ser mejores

- b) Las relaciones interpersonales:** aprovechar y potencializar las relaciones positivas en las organizaciones y a la vez disminuir las relaciones negativas. Para tener relaciones alegres, sanas y colaborativas, es vital generar espacios que propicien el fortalecimiento de las relaciones, actividades que permitan conocerse mejor y eliminar los juicios con los que se perciben a los compañeros; así se lograrán sinergias que no solo apunten al cumplimiento de objetivos como equipo, sino que también ayudará a genera nuevas ideas para los procesos de innovación corporativos.
- c) La mentalidad individual:** por historia, en Colombia se viene de una cultura con mentalidad negativa y dada al conflicto; educados bajo una serie de paradigmas que generan un comportamiento particular en cada región, actuando así por costumbres y hábitos. Dichas costumbres hacen que a nivel organizacional muchas veces se rechacen nuevos procesos porque se está acostumbrado a que las cosas sean hechas de la misma manera que se han hecho siempre; por esto los hábitos juegan un papel fundamental en los resultados de los individuos, entendiéndolo como pequeñas acciones que van modelando el cerebro y lo acostumbran a las actividades que se quieren realizar. Estos hábitos influyen en los resultados de las organizaciones, en las relaciones interpersonales y en el desempeño de cada colaborador.

El autor dice que si bien el liderazgo, las relaciones interpersonales y la mentalidad individual son factores difíciles de controlar, una buena estrategia y cultura de formación puede facilitar el proceso de construcción de hábitos que mejoren la percepción de felicidad en el trabajo como indicador principal de la felicidad organizacional; ya que tiene en cuenta el bienestar, la salud y la plenitud de los trabajadores con su labor y la organización.(17)

Gutiérrez (17) concluye que la felicidad organizacional es una co-responsabilidad entre la organización y el colaborador. Como la responsabilidad final sigue siendo individual, la empresa no puede hacerse cargo de la felicidad de los trabajadores, pero sí debe facilitar las condiciones laborales para el despliegue del bienestar psicológico.

Finalmente dice que la implementación exitosa de sistemas de gestión de felicidad organizacional en las empresas, ha demostrado que sí es posible mezclar lo laboral con lo emocional, impactando de manera positiva los resultados. Es una nueva forma de gestión estratégica para consolidar ventajas competitivas de las organizaciones y promover el bienestar psicosocial. (17)

2.6 Las empresas felices son más productivas y competitivas

Hablar sobre felicidad implica bastantes retos, ya que las emociones son percibidas y descritas de manera diferente por cada ser humano.

Según Carazo (13), el 86,96% de los directores de Recursos Humanos españoles considera que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas y el 48,41% tiene previsto introducir este año alguna medida que favorezca la felicidad en el ámbito laboral. Además, el 55,26% no considera que la crisis económica sea un obstáculo para hacerlo. Por otra parte, el 58,13% considera que los mandos intermedios son más partidarios de contar con prácticas que fomenten la felicidad que la propia dirección de las empresas.

Este mismo autor, afirma que trabajo y felicidad se presentan en nuestra cultura como contrapuestos. Por otro lado, dice que no solemos preguntar por la felicidad en las vacaciones, la felicidad y los amigos o la felicidad y el tiempo de ocio; en cambio sí nos preguntamos por la felicidad y el trabajo, la motivación, la satisfacción laboral y cuestiones de esa índole; asociándose así el trabajo más a una fuente de infelicidad que a una oportunidad para ser felices. Carazo menciona que desde la maldición bíblica que obligo a Adán y Eva a ganar el pan con el sudor de la frente tras abandonar el paraíso, el trabajo ha estado históricamente mal visto. Así los Latinos, en la época Romana, usaban la misma palabra (Labor) para decir "Trabajo y Sufrimiento"; por tanto, detrás de la pregunta por los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo, está implícito que el trabajo por sí mismo no hace feliz a las personas y que por tanto hay que hacer algo para aliviar la pesada carga del trabajo que todos, salvo algunos privilegiados, soportan desde el principio de los tiempos (13).

2.7 Felicidad y productividad

Hosie *et al* citados por Dutschke (2013) realizaron un trabajo de investigación con 400 profesionales en Australia, buscando relacionar empleados más felices y mayor productividad. Los autores consideran como modelo teórico "the happy productive worker thesis" desarrollado por Staw (1986). El modelo considera dimensiones que evalúan felicidad profesional, características personales, definición de objetivos, flujo de trabajo, equilibrio entre trabajo y familia, satisfacción en el trabajo; entre otros. Los autores concluyeron que existe una correlación positiva entre el rendimiento de la organización y empleados más felices (18).

"En años siguientes, un estudio a nivel mundial llamado *Felicidad y Trabajo* señaló que "la gente feliz presenta hasta 33% mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las empresas"(19)

“Según el autor Mendoza, 2017; una persona comprometida es una persona feliz y tiene 200% más productividad que una no comprometida [...] Las empresas que tienen personas comprometidas tienen utilidades entre tres y cuatro veces superiores a la media. Los estudios más conservadores hablan de un incremento de casi 19% en las ganancias cuando se tiene altos porcentajes de personal comprometido, pero en realidad es mucho más.” (19)

2.8 La gente que trabaja con pasión marca una diferencia.

Marisa Salanova (20) es catedrática en Psicología Organizacional Positiva. Su especialización en psicología del trabajo le llevó a investigar junto a Wilmar Schaufeli qué determina el compromiso en el entorno laboral y cómo se logra que los profesionales mantengan una actitud proactiva, creativa y entusiasta. Las conclusiones de dicho estudio fueron recogidas en un libro titulado “*El engagement en el trabajo*”. *Cuando el trabajo se convierte en pasión*.

Los autores iniciaron estudiando el Burnout, es decir, cuando el trabajador se desmotiva, deja de tener proyectos u objetivos porque se ha desgastado como la rueda de un coche que se pone a mucha velocidad y se quema. Conocían mucho sobre el burnout, pero se preguntaban si habría un opuesto, es decir, un trabajador con energía, vitalidad, con ganas de hacer cosas, con ilusión por lo que hace, con mucha conexión entre sus valores y lo que está haciendo y que el trabajo para él tenga sentido. Empezaron a investigar y lo definieron como una conexión enérgica y positiva que cada persona tiene con el trabajo y que realmente tiene sentido para ellas. Esto es, alta energía y vigor, dedicación y orgullo, tener la sensación de que lo que se está haciendo contribuye a algo que los supera como persona, es trascendente.

Por otra parte, también la idea de que cuando se está trabajando en una tarea que realmente apasiona, el tiempo se pasa volando y se dan cuenta de que no se pueden separar del trabajo. ¿Por qué es importante? Así como la gente que está quemada realiza un trabajo de muy baja calidad, la gente que trabaja con pasión marca una diferencia, va más allá, con lo cual el trabajo es excelente. En las organizaciones se está pidiendo a los trabajadores que den su máximo, pero a lo mejor no se sabe lo que necesitan. Cuando los empleados realizan un trabajo que conecta con sus valores y sus pasiones dan lo máximo de sí, no porque sea una imposición, sino porque lo ejecutan con placer. Ahí está el reto (21).

2.9 La felicidad y la Seguridad y Salud en el Trabajo

Urarte (1) dice que aquellas empresas que consigan hacer felices a sus trabajadores obtendrán el premio de tener las personas con mejor talento, las más fieles, las más motivadas y las más eficaces; en definitiva, las que podrán aportar un mayor beneficio. Esto se verá posteriormente reflejado en todos los

indicadores y por ende en los de Seguridad y Salud en el Trabajo. Urarte también menciona que ha llegado el momento de creer firmemente que potenciar la felicidad también es rentable.

Según Salinas (22) las organizaciones que invierten estableciendo posibilidades para que los empleados logren equilibrar su sentido de seguridad (capacitando a las personas para poder desempeñar su tarea) y de desarrollo (ofreciendo puestos de trabajo con un nivel adecuado de desafío), al tiempo que hacen partícipes de sus valores y cultura a sus empleados, tendrán más probabilidad de ofrecer el marco adecuado para que las personas hagan felizmente su trabajo.

2.10 Patologías asociadas a la infelicidad en el trabajo

Como existen muchos conceptos de felicidad en las diferentes culturas, es difícil establecer una relación directa entre infelicidad y alteraciones en salud, pero sí es claro que la infelicidad es desencadenante de importantes estados patológicos que gestan enfermedades orgánicas, sicosomáticas y psicológicas, uno de los más importantes: el estrés.

Como lo plantea Ruut Veenhoven en su artículo “La utilidad de la felicidad”:

“En la perspectiva psicosomática, la infelicidad en sí es una fuente de estrés, que en cierto modo incrementa el riesgo de enfermedad”. (9) así mismo, éste indica: “Desde el punto de vista cognitivo, la felicidad modera el impacto de los acontecimientos de la vida que amenazan la salud. Los estudios correlacionales han mostrado que existe menos estrés entre la gente feliz: Hay menos informes de sucesos no placenteros, menos preocupaciones y menos quejas psicosomáticas, tales como el insomnio y los dolores de cabeza”. (9)

Además, podemos encontrar estudios correlacionales sobre la satisfacción de vida que muestran una mejor salud la entre los felices, ellos creen tener una salud muchísimo mejor y los doctores dicen que tienen una salud algo mejor”. (9)

Para Brenner, “Un estudio longitudinal demostró que esta diferencia es en parte debida a un efecto de la felicidad sobre la salud. Se demostró que el mal humor iba seguido de un incremento de quejas somáticas tres meses después”.(9)

Según el Departamento de Medicina Legal de Costa Rica, “Además de promover conductas insalubres, el estrés crónico activa el sistema nervioso simpático. La estimulación repetida del simpático aumenta la frecuencia cardíaca y la presión arterial. La depresión aumenta las concentraciones de marcadores inflamatorios, como el fibrinógeno, la proteína C-reactiva, la interleucina-6 y el factor de necrosis tumoral”. (23)

Sánchez, D, March, M; etal, además, indican que se encuentran efectos negativos sobre el sistema neuroendocrino que pueden afectar la salud, como se ve en el estrés crónico; este “activa el eje hipotálamohipofisario-suprarrenal y

produce hipercortisolemia, promoviendo la obesidad central y la resistencia a la insulina, factores de riesgo cardiovascular. (23)

2.11 Beneficios de la Felicidad en el trabajo

A lo largo del tiempo, muchos empresarios asocian la felicidad a la obtención de lo material o el poder, olvidándose del ser humano y su bienestar; de igual manera cada día gana mayor fuerza la necesidad de tomar conciencia respecto a los beneficios de producir dinero con felicidad. Ignacio Fernández, afirma que la felicidad en el trabajo tiene diversas ventajas cuantitativas, dentro de las que se encuentran: aumento de productividad, incremento de la excelencia operacional, mejora de la calidad de servicio a los usuarios, reducción del ausentismo, mejora del valor accionario y la rentabilidad, disminución de la accidentalidad, reducción de la rotación, incremento del compromiso de los trabajadores, mejora del clima laboral y aumento de confianza en las jefaturas y compañeros de trabajo (24).

Según Baker, Greenberg y Hemingway (2006), la base de la felicidad en las organizaciones son las emociones y comportamientos organizacionales. La felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico. Los autores definen una organización feliz como aquella donde cada uno de los colaboradores en su nivel individual, tiene una serie de fortalezas, actitud positiva, motivación para trabajar todos los días, trabaja en equipo para lograr un objetivo común y está satisfecho con nuevos retos; proporcionando esto una contribución para una mejor calidad de vida.(18)

De igual manera, estos autores refieren que en una organización feliz los profesionales son más creativos y tienen más capacidad para provocar el cambio; piensan en lo que "es posible" y no solamente en la solución de problemas; los líderes incentivan un ambiente que fomenta la colaboración, cooperación y responsabilidad; se promueve el trabajo en equipo y positivismo, hay compromiso de todos con la visión y misión de la organización, la energía de los empleados es observable en la comunicación verbal y no verbal, hay respeto entre todos los empleados, hay confianza entre sí y en la organización; la amabilidad, consideración y generosidad son parte de la cultura en la organización, los colaboradores son animados a tomar riesgos que puedan originar beneficios en el trabajo; los colaboradores están comprometidos con la innovación disruptiva y la alegría es considerada fundamental para el éxito de la organización.(18)

2.12 Indicadores organizacionales de felicidad

Acorde con el artículo "Indicadores de la felicidad en el trabajo_2015"(25), existen medidas para que los beneficios de ser feliz sean cada vez más, entre las cuales se encuentran:

Control: los trabajadores valoran la autonomía, la libertad de decisión, la participación dentro de la empresa o tener el control sobre sus horarios. El control de presencia remoto o el control digital del horario ayudan a que los trabajadores se sientan felices en su puesto de trabajo.

Oportunidad para adquirir nuevas habilidades: eliminar la insatisfacción laboral potenciando competencias y conocimientos.

Motivación laboral: desafíos, equilibrio de la carga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, trabajo emocional, conciliación y los horarios flexibles.

Variedad: cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales.

Claridad del entorno: resultados predecibles, requisitos claros, claridad de rol, feedback de las tareas.

Contacto con otros: contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo.

Disponibilidad de dinero: ingresos disponibles, nivel salarial, pago por resultados.

Posición socialmente valorada: importancia de la tarea o función, contribución a la sociedad, status en grupos valorados.

3. DISCUSIÓN

El concepto de felicidad es construido por cada ser humano desde muchas esferas diferentes, desde lo cultural, familiar, social, académico, los logros, lo laboral y en general, desde todas las facetas en las que las personas pueden desenvolverse. Es por esto que podemos encontrar un gran número de definiciones de felicidad; lo que para algunas personas es fundamental para considerarse feliz, puede ser causante de disconfort en otras; siendo éste determinante para que las organizaciones establezcan estrategias que le permitan implementar actividades que motiven el crecimiento integral de quienes trabajan en ellas, para que puedan alcanzar los estándares que les permitan sentirse felices.

De igual forma, es importante tener en cuenta que la felicidad se puede ver influenciada por diferentes variables como condiciones ambientales, relaciones interpersonales, salud física y mental, salario, los amigos, la personalidad y los mecanismos para afrontar y superar pérdidas (resiliencia); así como la satisfacción de las expectativas en todas las etapas del ciclo vital. Teniendo en cuenta lo anterior, los primeros indicadores para medir la felicidad podrían ser el de satisfacción en la vida y la coherencia entre la profesión que se tiene y el desempeño de roles y tareas en la empresa para la que se labora.

El Bienestar laboral puede ser entendido desde muchos puntos de vista diferentes. Las personas perciben lo que les impacta de manera positiva o negativa desde su propia realidad; es decir, no podemos tener una visión uniforme del inventario de beneficios que las empresas deben tener para brindar bienestar a sus empleados. Todo depende del contexto en el que se desenvuelve la organización y del perfil de quienes en ella trabajan. Por esto son fundamentales los procesos de selección.

Llama la atención que un aspecto fundamental en el desarrollo integral de las personas como la felicidad, sea tan poco entendido en la industria, teniendo en cuenta que el principal componente de esta es el factor humano. Sin los seres humanos, las organizaciones no existen, y aun así vemos que el desarrollo de las empresas ha estado jalonado por el desarrollo técnico y tecnológico y solo de manera reciente se han empezado a ver avances en desarrollar estrategias para que las personas en las organizaciones puedan tener un desarrollo integral, viéndolas en todas sus dimensiones y no solo en su faceta de empleados. No podemos desligar de la vida del trabajador todos los otros ejes que conforman su existencia; debe haber un balance saludable entre lo que el empleado es, siente y vive dentro y fuera de la organización.

La felicidad es compleja por sus múltiples connotaciones, y dado que universalmente se tiende a la normalización y estandarización, se llega a complicaciones y cuellos de botella en las organizaciones que quieren apostarle a

este aspecto en sus trabajadores, ya que la felicidad no permite un abordaje colectivo. Este es el reto, las empresas deben repensar sus procesos, siempre con vista en el objetivo estratégico y principios rectores de la misma, con el fin de definir qué tipo de personas son las indicadas para apostarle al desarrollo de los objetivos, y qué estrategias se llevarán a cabo para potencializar al máximo y según la visión de cada empleado, todas las potencialidades de las personas, incluso las que de manera directa no tengan que ver con el objeto social de la organización, ya que lo importante no es tener empleados con todas las capacidades técnicas desarrolladas, sino seres humanos que pueden crecer integralmente en lo que les aporta a sentirse felices. Esto se verá reflejado en lo que las personas entregan a sus empresas en producción y en compromiso.

Nos falta desarrollar la conexión existente entre la infelicidad y las alteraciones de salud de las personas, la cual es directa, pero poco tenida en cuenta en las medidas preventivas que se instauran en las familias, las empresas y la sociedad. Este es un reto significativo para la Salud Pública de las naciones en estos tiempos, para lo que debe haber incluso un compromiso gubernamental que impulse estrategias de bienestar integral para las personas.

4. CONCLUSIONES

- En un mundo altamente competitivo, las empresas ejercen presiones sobre sus empleados con el fin de alcanzar altos estándares de calidad. En este sentido, los empleados se ven abocados a exigirse a sí mismos un nivel de eficiencia y eficacia, pagando por ello precios muy altos en su salud física, mental y emocional. Por ello, las empresas, entidades e instituciones deben garantizar ambientes laborales más equitativos acordes con estas demandas y buscando la felicidad de sus colaboradores.
- La sociedad actual ha creado un modelo de profesional exitoso en la medida en que éste responde a las exigencias de la Empresa (alto desempeño), condición necesaria para lograr la permanencia en la misma. Sin embargo, para que los resultados perduren, dichas exigencias deberían estar alineadas con los intereses de los colaboradores y su felicidad en el trabajo.
- Sería recomendable desarrollar líneas de investigación en Colombia relacionadas con la felicidad del ser humano en el ámbito laboral, con un equipo interdisciplinario y un enfoque epidemiológico; con el fin de evidenciar aún más los beneficios que la felicidad genera tanto para los empleados como para las empresas.
- Las empresas, entidades e instituciones tendrían mejores resultados a corto, mediano y largo plazo, si priorizaran para sus empleados el bienestar integral como elemento primordial en su Filosofía Corporativa.
- Para lograr un verdadero impacto, es fundamental que las estrategias de felicidad sean implementadas de manera integrada en el pensum desde las guarderías; además en todos los niveles de la sociedad, empezando por el Estado con la creación de políticas públicas que visualicen los beneficios de la felicidad en los trabajadores y el impacto de esta sobre la salud pública. Esta política debe ser atractiva, por ejemplo, otorgando incentivos a las organizaciones que se comprometan con estas actividades o que involucren más salarios emocionales para que los empleados no trabajen sólo por dinero. Además de la implementación de metodologías para el mejoramiento continuo y aprendizaje sobre este tema, el Estado debería contribuir de forma contundente, con la creación y apoyo a unidades de investigación para comprobar la relación existente entre la infelicidad, el desarrollo de enfermedades y el rendimiento laboral.
- La infelicidad debe tenerse mapeada en las organizaciones como un “riesgo” estratégico, para poder definir los controles e intervenirlos oportunamente; además tenerla monitoreada en todas las metodologías de riesgos. Para hacer esta intervención, debe irse más allá de la batería de riesgo psicosocial legal,

involucrando más a las familias o a los círculos cercanos de los empleados para conocer sus motivaciones y factores externos relacionados con su integralidad.

- Si se definen políticas contundentes para los medios de comunicación masivos; entre los que se incluya formación y entrenamiento a los jóvenes *"influencer"* para la transmisión de una información responsable y positiva en vez de comercial y de consumismo; dichos medios se convertirían en herramientas poderosas para transformar a las organizaciones del país hacia una cultura de felicidad.
- Podría desarrollarse una estrategia de comunicación eficaz y de impacto con temas de felicidad, aprovechando espacios públicos como los peajes, "Pare-Siga", vías primarias; entre otros; para convertirlos en una especie de "contaminación visual" positiva y no distractora; de manera que los largos viajes por carreteras, entre la congestión vehicular y los posibles pensamientos agobiantes de los empleados que deban desplazarse, sean menos estresantes y más alegres, contribuyendo así a la convivencia en armonía de la sociedad y disminución de accidentes vehiculares.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Urarte M. La felicidad en el trabajo. *Rev Antig Alumnos del IEEM*. 2009;12(2):13–5.
2. Master B Mac, Vieira DA. Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016. Andi [Internet]. 2018; Available from: [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf)
3. Portafolio. Ausentismo, el mayor impacto de la fatiga laboral en el país [Internet]. 2018. Available from: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330>
4. Cuadra H, Florenzano R. El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Rev Psicol la Univ Chile* [Internet]. 2003;12(1):83–96. Available from: <http://www.nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17380/18144%0Ahttps://www.mendeley.com/viewer/?fileId=6b4cf17d-f01c-a45b-0c8a-17cbfd6f6887&documentId=f3d1adeb-fb38-3c8f-8bb5-b15505cfd572>
5. Cruz Mejía J, Ramírez Sol M, Sánchez DP. La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. reponame: Repositorio Institucional Sergio Arboleda. Universidad Sergio Arboleda; 2015.
6. Española A de academias de la lengua. Diccionario de la real academia española [Internet]. Available from: <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=Hj4JtKk>
7. Vergara D. Los Griegos y la Felicidad [Internet]. La felicidad como meta. 2008. Available from: <http://davidvergaradc.blogspot.com/2008/03/aaa.html>
8. Borisonik H. Pensando el trabajo a través de Aristóteles. *Astrolabio Rev Int Filos*. 2011;(12):1–8.
9. Veenhoven R. Medidas de la Felicidad Nacional Bruta. *Psychosoc Interv*. 2009;18(3):279–99.
10. Duarte-Garzón OE. Estudio de caso felicidad en el trabajo. *IE Bus Sch*. 2017;9–10.
11. Organización Mundial de la Salud. Salud: un estado de bienestar. *Organ Mund la Salud* [Internet]. 2013;1–2. Available from: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
12. Alegre Vidal J, Salas Vallina A, Fernández Guerrero R. La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedente: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Rev Iberoam Relac laborales*. 2013;28:83–116.
13. Carazo Muriel JA. Las empresas felices son mas productivas y competitivas. *Cap Hum*. 2010;23(244):86–95.
14. Somavía J. El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana [Internet]. Oit. 2014. Available from: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang--es/index.htm

15. Quimbaya NA. El negocio de hacer felices a los empleados [Internet]. Periódico el Colombiano. 2014. Available from: https://www.elcolombiano.com/historico/el_negocio_de_hacer_felices_a_los_empleados-EGEC_304198
16. Eventos J comunicaciones &. Colombia en Harvard como lider mundial en felicidad organizacional [Internet]. 2019. Available from: <https://acis.org.co/portal/content/NoticiasDelSector/colombia-en-harvard-como-lider-mundial-en-felicidad-organizacional>
17. Juan Gutierrez V rodriguez. La felicidad Organizacional es una ventaja competitiva [Internet]. Colombianos exitosos. Available from: <https://www.coexitosos.com/post/2017/02/21/felicidad-organizacional-que-es-y-con-que-se-come>
18. Dutschke G. Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Rev Estud Empres. 2013;1:21–43.
19. Padrón Pérez F, Ruiz Montalva CO. Caso de emprendimiento: Identificando una necesidad real, un empleado feliz trae consigo mayor productividad. Universidad de Piura; 2018.
20. de Vicente A, Berdullas S. La psicología de la salud ocupacional positiva. Entrevista a Marisa Salanova. Infocop Rev. 2008;38:32–41.
21. Salanova M. La gente que trabaja con pasión marca una diferencia, con lo cual, su trabajo es excelente. [Internet]. Foro E. 2017 [cited 2018 Nov 20]. Available from: <https://foroe.es/la-gente-que-trabaja-por-pasion-marca-una-diferencia-con-lo-cual-su-trabajo-es-excelente/>
22. Salinas Morales J. La felicidad en el trabajo. Cap Hum. 2011;24(250):11.
23. Peña Coto C, Ramírez Muñoz J, Castro Vargas F. Infarto agudo del miocardio por estrés laboral. Med Leg Costa Rica. 2012;29(2):111–9.
24. Fernández I. Felicidad organizacional. 2015.
25. Joblers. Indicadores de la felicidad en el trabajo. Joblers.