

Universidad de Pamplona  
Facultad de Salud  
Departamento de Psicología



Revisión Documental De Investigaciones Sobre Felicidad Organizacional A Nivel  
Internacional, Nacional Y Regional

Presentado por:

Angie Liliana Hernandez Caballero

Custodia Isabel Sánchez Suárez

Leidy Johanna Acosta Contreras

Cúcuta, Colombia

2020

Universidad de Pamplona  
Facultad de Salud  
Departamento de Psicología



Revisión Documental De Investigaciones Sobre Felicidad Organizacional A Nivel  
Internacional, Nacional Y Regional

Ps. Esp. Eliana Maria Ibañez Casadiegos  
Directora

Presentado por:

Angie Liliana Hernandez Caballero

Custodia Isabel Sánchez Suárez

Leidy Johanna Acosta Contreras

Cúcuta, Colombia

2020

## Tabla de Contenido

Resumen .....	12
Abstract .....	12
Introducción.....	13
Problema de Investigación .....	14
Formulación del Problema.....	14
Planteamiento del Problema .....	14
Justificación.....	18
Objetivos .....	20
Objetivo General .....	20
Objetivos Específicos .....	20
Estado del Arte .....	21
Investigaciones a Nivel Internacional .....	21
<i>Felicidad y Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de Serpost Sede Central, Lima-2018</i> .....	21
<i>Factores Condicionantes de Felicidad Organizacional</i> .....	21
Investigaciones a Nivel Nacional.....	22
<i>La Felicidad Organizacional, un Nuevo Desafío de Intervención en la Gestión Humana para Incrementar la Productividad y Motivación Laboral</i> .....	22
<i>Análisis del Ambiente Organizacional en una Empresa del Sector Aeronáutico en la Ciudad de Cartagena</i> .....	22
<i>Guía Metodológica para Implementar un Programa de Felicidad Organizacional</i> ...	22
<i>Felicidad Organizacional, cómo Construir Felicidad en el Trabajo</i> .....	23
Investigaciones a Nivel Regional.....	24
<i>Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral y Felicidad en los Colaboradores del Sector Hotelero en Cúcuta en el año 2012</i> .....	24

<i>Monografía de Indagación Bibliográfica: Análisis de Satisfacción y Desempeño del Cliente Interno en Empresas de la Ciudad de Cúcuta</i> .....	24
<i>Plan de Acción para Mejorar el Clima Organizacional en la Constructora Jr. S.A.S. en la Ciudad de Cúcuta</i> .....	24
Marco Teórico .....	26
Capitulo I. Psicología Organizacional .....	26
<i>Teorías Clásicas O Racionalistas De Taylor</i> .....	26
<i>Teorías De Las Relaciones Humanas De Mayo Y Lewin</i> .....	26
<i>Teorías De La Organización Como Sistema Abierto Y Del Agente Completo Y Autónomo</i> .....	27
<i>Antecedentes De La Psicología Organizacional</i> .....	28
<i>Psicología Positiva</i> .....	31
<i>Antecedentes De La Psicología Positiva</i> .....	31
Capitulo II. Felicidad Organizacional .....	36
<i>Dimensiones De La Felicidad Organizacional</i> .....	38
Capitulo III. Modelos De Felicidad.....	39
<i>Modelo PERMAN</i> .....	39
<i>Modelo De Felicidad En El Trabajo</i> .....	40
<i>Modelo De Felicidad En El Lugar De Trabajo</i> .....	41
Marco Legal.....	43
Código Sustantivo del Trabajo.....	43
Ley 1010 de 2006.....	43
Ley 1090 de 2006.....	44
Metodología.....	45
Enfoque.....	45
Tipo De Investigación .....	45

Diseño De Investigación.....	45
Unidad De Análisis .....	46
<i>Ficha De Reseña Bibliográfica</i> .....	46
<i>Ficha De Resumen</i> .....	47
<i>Ficha Textual</i> .....	47
Categorías .....	48
<i>Bienestar Psicológico</i> .....	48
<i>Calidad De Vida Laboral</i> .....	49
Procedimiento .....	50
<i>Fase Preparatoria</i> .....	50
<i>Fase Descriptiva</i> .....	51
<i>Fase Interpretativa por núcleo temático</i> .....	51
<i>Fase de Construcción Teórica Global</i> .....	51
<i>Fase de Extensión y Publicación</i> .....	51
Cronograma De Actividades .....	52
Resultados .....	54
Matriz Bibliográfica Internacional .....	54
Matriz Bibliográfica Nacional .....	63
Matriz Bibliográfica Regional .....	71
Matriz de Contenido .....	82
Discusión.....	93
Matrices Bibliográficas.....	93
Matriz de Contenido .....	100
Conclusiones.....	104
Recomendaciones .....	105

Modelo CABIPSIF .....	106
Objetivo .....	106
Factores.....	106
<i>Felicidad Organizacional</i> .....	106
<i>Relaciones Interpersonales</i> .....	106
<i>Liderazgo</i> .....	107
<i>Trabajo en Equipo</i> .....	107
Estrategias .....	107
Referencias Bibliográficas .....	108
Anexos.....	118

## Índice de Tablas

Tabla 1. Ficha Bibliográfica .....	46
Tabla 2. Ficha de Resumen .....	47
Tabla 3. Ficha Textual .....	47
Tabla 4. Cronograma de Actividades.....	52
Tabla 5. Matriz Bibliográfica Internacional .....	54
Tabla 6. Matriz Bibliográfica Nacional .....	63
Tabla 7. Matriz Bibliográfica Regional .....	71
Tabla 8. Matriz de Contenido .....	82

## Índice de Gráficas

<b>Gráfica 1.</b> Categorías .....	94
<b>Gráfica 2.</b> Años de Investigación Internacional .....	94
<b>Gráfica 3.</b> Ubicación Internacional .....	95
<b>Gráfica 4.</b> Unidades de Análisis Internacional .....	96
<b>Gráfica 5.</b> Años de Investigación Nacional .....	96
<b>Gráfica 6.</b> Ubicación Nacional .....	97
<b>Gráfica 7.</b> Unidades de Análisis Nacional .....	98
<b>Gráfica 8.</b> Años de Investigación Regional .....	98
<b>Gráfica 9.</b> Instituciones o Universidades Regionales .....	99
<b>Gráfica 10.</b> Unidad de Análisis Regional .....	100



## Índice de Anexos

<b>Anexo 1.</b> Ficha: BP 01 .....	118
<b>Anexo 2.</b> Ficha: BP 02 .....	119
<b>Anexo 3.</b> Ficha: BP 03 .....	120
<b>Anexo 4.</b> Ficha: BP 04 .....	121
<b>Anexo 5.</b> Ficha: CVL 01 .....	122
<b>Anexo 6.</b> Ficha: BP 05 .....	123
<b>Anexo 7.</b> Ficha: CVL 02 .....	124
<b>Anexo 8.</b> Ficha: BP 06 .....	125
<b>Anexo 9.</b> Ficha: CVL 03 .....	126
<b>Anexo 10.</b> Ficha: CVL 04 .....	127
<b>Anexo 11.</b> Ficha: BP 07 .....	128
<b>Anexo 12.</b> Ficha: BP 08 .....	129
<b>Anexo 13.</b> Ficha: BP 09 .....	130
<b>Anexo 14.</b> Ficha: BP 10 .....	131
<b>Anexo 15.</b> Ficha: BP 11 .....	132
<b>Anexo 16.</b> Ficha: BP 12 .....	133
<b>Anexo 17.</b> Ficha: BP 13 .....	134
<b>Anexo 18.</b> Ficha: CVL 05 .....	135
<b>Anexo 19.</b> Ficha: CVL 06 .....	136
<b>Anexo 20.</b> Ficha: BP 14 .....	137
<b>Anexo 21.</b> Ficha: BP 15 .....	138
<b>Anexo 22.</b> Ficha: BP 16 .....	139
<b>Anexo 23.</b> Ficha: BP 17 .....	140
<b>Anexo 24.</b> Ficha: CVL 07 .....	141

<b>Anexo 25.</b> Ficha: CVL 08 .....	142
<b>Anexo 26.</b> Ficha: BP 18 .....	143
<b>Anexo 27.</b> Ficha: CVL 09 .....	144
<b>Anexo 28.</b> Ficha: CVL 10 .....	145
<b>Anexo 29.</b> Ficha: BP 19 .....	146
<b>Anexo 30.</b> Ficha: BP 20 .....	147
<b>Anexo 31.</b> Ficha: BP 21 .....	148
<b>Anexo 32.</b> Ficha: CVL 11 .....	149
<b>Anexo 33.</b> Ficha: BP 22 .....	150
<b>Anexo 34.</b> Ficha: CVL 13 .....	151
<b>Anexo 35.</b> Ficha: CVL 12 .....	152
<b>Anexo 36.</b> Ficha: CVL 14 .....	153
<b>Anexo 37.</b> Ficha: CVL 15 .....	154
<b>Anexo 38.</b> Ficha: BP 23 .....	155
<b>Anexo 39.</b> Ficha: CVL 16 .....	156
<b>Anexo 40.</b> Ficha: CVL 17 .....	157
<b>Anexo 41.</b> Ficha: CVL 18 .....	158
<b>Anexo 42.</b> Ficha: CVL 19 .....	159
<b>Anexo 43.</b> Ficha: CVL 20 .....	160
<b>Anexo 44.</b> Ficha: CVL 21 .....	161
<b>Anexo 45.</b> Ficha: CVL 15 .....	162
<b>Anexo 46.</b> Ficha: BP 23 .....	163
<b>Anexo 47.</b> Ficha: BP24 .....	164
<b>Anexo 48.</b> Ficha: BP 25 .....	165
<b>Anexo 49.</b> Ficha: CVL 23 .....	166

<b>Anexo 50.</b> Ficha: BP 26 .....	167
<b>Anexo 51.</b> Ficha: BP 27 .....	168
<b>Anexo 52.</b> Ficha: CVL 24 .....	169
<b>Anexo 53.</b> Ficha: CVL 25 .....	170
<b>Anexo 54.</b> Ficha: BP 28 .....	171
<b>Anexo 55.</b> Ficha: CVL 26 .....	172
<b>Anexo 56.</b> Ficha: BP 29 .....	173
<b>Anexo 57.</b> Ficha: CVL 27 .....	174
<b>Anexo 58.</b> Ficha: BP 30 .....	175
<b>Anexo 59.</b> Ficha: CVL 28 .....	176
<b>Anexo 60.</b> Ficha: CVL 29 .....	177
<b>Anexo 61.</b> Ficha: CVL 30 .....	178
<b>Anexo 62.</b> Ficha: CVL 31 .....	179

## **Resumen**

A continuación, se presenta una revisión documental de investigación de felicidad organizacional a nivel internacional, nacional y regional, realizada en el periodo del año 2020; la metodología es de orden cualitativo, con el objetivo de describir y esquematizar los diferentes factores relacionados a la felicidad organizacional. Busca comprender que es la felicidad organizacional y como las variables que la constituyen pueden ser aplicados a las organizaciones de la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander. Finalmente se presentan aquellas variables que tuvieron mayor presencia en las investigaciones encontradas, las cuales son de carácter cualitativo y/o cuantitativo, se hace una breve discusión frente a los mismos, dando paso a la construcción de un lineamiento de acción para las diferentes empresas existentes en la ciudad.

Palabras Claves: Psicología Organizacional, Felicidad Organizacional, Bienestar Psicológico, Calidad De Vida Laboral.

## **Abstract**

Next, a documentary review of research on organizational happiness at an international, national and regional level is presented, carried out in the period of the year 2020; The methodology is qualitative, with the aim of describing and schematizing the different factors related to organizational happiness. It seeks to understand what organizational happiness is and how the variables that constitute it can be applied to organizations in the city of Cúcuta, Norte de Santander. Finally, those variables that had a greater presence in the investigations found are presented, which are qualitative and / or quantitative in nature, a brief discussion is made against them, giving way to the construction of an action guideline for the different existing companies in the city.

Key Words: Organizational Psychology, Organizational Happiness, Psychological Well-being, Quality of Work Life.

## **Introducción**

El presente trabajo se centra en la construcción de una revisión documental mediante el análisis de investigaciones acerca de los factores asociados a la felicidad organizacional, que servirá de apoyo bibliográfico a profesionales y estudiantes interesados en realizar estudios de este tipo, permitiendo poner en práctica los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos adquiridos durante el proceso de formación profesional y despertar a su vez, el interés en futuros investigadores.

Esta investigación surge con el objetivo de identificar los factores que influyen en la felicidad organizacional, y los beneficios que aporta a las organizaciones, además de construir un modelo de felicidad organizacional partiendo de la revisión documental. Por tal motivo, se considero importante determinar los factores que promueven la felicidad, y como las organizaciones pueden intervenir mediante estrategias positivas, alzando los niveles de productividad mientras sus colaboradores son felices ejecutando sus labores diarias.

Por lo tanto, el interés de las organizaciones debe estar orientadas a contribuir directamente en el bienestar de los colaboradores a partir de la psicología organizacional y la felicidad en el lugar de trabajo, retomando el aporte de la psicología positiva pionera en el desarrollo del ser, el cual es un tema novedoso, pero con gran fuerza en el sector académico.

Adicionalmente, se considera que la información procedente de este trabajo puede contribuir a futuras investigaciones científicas sobre el tema a nivel internacional, nacional, y principalmente regional y local, debido a la evidente ausencia de investigaciones que tomen en cuenta la felicidad organizacional, del mismo modo, los resultados servirán a los empleadores como base para fomentar la felicidad en los colaboradores y, asimismo, generar un impacto positivo en la comunidad nortesantandereana.

## **Problema de Investigación**

### **Formulación del Problema**

Ante la necesidad de indagar acerca de esta temática, la investigación compilatoria planteó el siguiente interrogante central como formulación del problema: ¿Cuáles son los factores de la felicidad organizacional en investigaciones internacional, nacional y regional?

### **Planteamiento del Problema**

Dentro del estudio realizado por Ibañez en el 2014, cita a Bekhet, Zauszniewski, Nakhla (2008), quienes refieren que la felicidad proviene de una construcción social, y es considerada como un sentimiento positivo que todo individuo puede y quiere encontrar, la cual varía según su contexto familiar y cultural; por otra parte, en la investigación realizada por Fernández en el 2015, cita a Diener (2000), quien resalta que la felicidad ha sido definida por la ciencia como un bienestar subjetivo, siendo uno de los conceptos más aceptados y divulgados por la comunidad científica, debido a la evidencia acumulada sobre esta base. Sin embargo, algunos autores sugieren que esta visión puede ser limitada porque refleja solo un aspecto de la estructura, que está relacionado con el nivel de percepción y percepción humana. (Alarcón, 2006; Posada 2017)

Según la investigación de Cruz, Ramirez & Sanchez (2015), la felicidad es un estado emocional que produce en los individuos sentimientos de realización y de bienestar; en este aspecto, el bienestar emocional logra fomentar un alto nivel de motivación que beneficia las actividades diarias de los colaboradores, especialmente en las dinámicas laborales. Así mismo, refieren que la felicidad es el objeto de estudio de las organizaciones, debido a que han existido varios cambios en el mercado y en la dinámica económica, logrando así convertirse en un eje principal de la calidad y la producción en el trabajo.

La felicidad está relacionada con las emociones positivas y con el uso de las propias fortalezas, buscando la verdadera satisfacción y sirviendo a los demás para establecer una “buena vida organizacional”. Con el paso del tiempo la felicidad relacional y trascendente ha tomado más fuerza y significado en las organizaciones. La clave para desarrollar prácticas saludables y positivas adecuadas para cada organización está en manos de los colaboradores,

e incluso de los jefes, y de las personas que formulan políticas nacionales e internacionales para las organizaciones. (Fernández, 2015)

Fernández (2015), define la felicidad organizacional como la capacidad que tiene una organización de proporcionar y facilitar las condiciones y procesos de trabajo de sus colaboradores, permitiendo a su vez, el desarrollo de sus fortalezas a nivel individual y grupal. Éste, promueve al cumplimiento de los objetivos planteados en la organización, construyendo un activo organizacional intangible difícil de imitar y, por lo tanto, se produce una gran ventaja competitiva.

En la investigación realizada por Baker, Greenberg y Hemingway (2006), refieren que dentro de una organización feliz los colaboradores suelen ser más innovadores, piensan en las posibilidades y no solamente en la solución de problemas; los líderes incitan a la creación de un entorno que fomente la colaboración, cooperación y responsabilidad, promoviendo a su vez, el trabajo en equipo y el positivismo; la energía positiva de los colaboradores es notable, al igual que su compromiso con la visión y misión de la organización, contribuyendo al desarrollo de las actividades que ayudan a mejorar la calidad de vida; existiendo una sincera confianza entre sus compañeros y la misma empresa, generando una comunicación asertiva llena de amabilidad, consideración y generosidad gracias a la cultura organizacional implementada. En otras palabras, resalta que la felicidad es esencial para el éxito de las organizaciones, obteniendo colaboradores eficaces, sinceros con clientes y colegas.

De acuerdo al estudio realizado por Jones (2010), los colaboradores pasan a lo largo de sus vidas 90,000 horas en el ambiente de trabajo, por lo que es necesario equilibrar los factores laborales y la felicidad para lograr una satisfacción tanto en el desempeño laboral como en los factores emocionales del colaborador.

Hace 10 años las organizaciones no consideraban la felicidad como pieza clave de la productividad y creatividad de sus colaboradores, por tanto, el término de felicidad organizacional en Colombia es nuevo; durante los años 2017 y 2018, la compañía IFES ejecutó una investigación en empresas colombianas, basándose en su índice de felicidad y satisfacción empresarial, la cual arrojó resultados relevantes como que cuatro de cada diez empleados están en busca de otro trabajo, el 38% de la población manifestó no tener ninguna

relación amistosa dentro de la organización, el 43% de las personas quiere desarrollar un plan de trabajo de bienestar personal y profesional que esté estrechamente relacionado con sus familias, y el 63% refirieron no tener la potestad de hablar abiertamente sobre sus temores y desaciertos.

Actualmente en Colombia, Norha Tamayo y Sandra Patricia Briceño trabajan en la felicidad organizacional, por medio de la empresa RSE Colombia, quienes ayudan al crecimiento de éste a través de una firma de consultoría que tiene como objetivo no solo capacitar a las empresas en la construcción de planes de responsabilidad social sino también hacerlas más felices, tomando en cuenta este concepto como una de las herramientas que mejora la reputación de las organizaciones.

Por otra parte, es necesario recalcar que las teorías de felicidad organizacional fueron construidas bajo contextos diferentes, con realidades económicas y sociales superiores a las que se viven en Colombia, la cual se encuentra con diferentes problemáticas a nivel social y económico, por lo que es poco probable generar espacios para hablar y aplicar estrategias generadoras de la felicidad en el trabajo. (Díaz, Sánchez & Velandía, 2017)

En el estudio realizado por Guevara, Pacheco & Sierra en el 2018, resaltan la importancia que tiene la felicidad en las organizaciones, refiriendo que para lograr una mayor productividad de los colaboradores es necesario tener en cuenta aspectos como la rotación de sus colaboradores, la persistencia en la organización y el interés de ser promovido, obteniendo a su vez, un incremento de clientes y ventas, y generando una buena reputación en la organización direccionándola a la inversión real. De hecho, en sus resultados se evidencia un mayor rendimiento por parte de los colaboradores al momento de percibir factores positivos en su ambiente laboral.

Del mismo modo Dutschke, G. en el 2013, destaca el valor de conocer las variables que más atribuyen a la felicidad en los colaboradores, con el objetivo de mantener y fortalecer los niveles de felicidad, y a su vez, lograr un incremento en el rendimiento y productividad laboral.

Aunque a través del tiempo las organizaciones han realizado grandes esfuerzos para aumentar la productividad de su personal, donde exponen sus propuestas, procesos y



actividades acordes a su naturaleza y a los retos económicos que puedan tener, es evidente que aún existen muchas problemáticas y desinterés en dichos enfoques, y que el factor humano muchas veces solo se tiene en cuenta como un número más que suma a la productividad y se dejan a un lado o se desconocen temas impactantes e innovadores que podrían generar grandes beneficios a dichas organizaciones.

En conclusión, cuando hay colaboradores sin ningún tipo de motivación son más propensos a adoptar posturas defensivas y pesimistas, por lo que puede afectar su salud mental e incluso, el rendimiento en la organización. Por lo tanto, es importante que las organizaciones reflexionen sobre la influencia que puede tener la felicidad en sus colaboradores; que la motivación y la satisfacción se verán reflejados tanto en el clima laboral como a la hora de ejecutar sus funciones, logrando a su vez una alta calidad de atención al cliente y así mismo, la fidelización del cliente.

## Justificación

La felicidad es la combinación entre la satisfacción que un sujeto tiene con su vida personal, es decir, en los ámbitos familiar, de pareja y laboral, de la misma manera del bienestar emocional experimentado en su diario vivir, términos que se encuentran asociados a este constructo son el bienestar, la satisfacción, plenitud y del mismo modo la calidad de vida (Sánchez 2013). Además, la felicidad tiene como bases las relaciones de calidad que el ser humano construye a lo largo de su vida y del mismo modo sus éxitos y logros (Seligman 2011).

Existen varias dimensiones en las que los colaboradores pueden encontrar su felicidad laboral, ya sea con la influencia que tiene su participación dentro de la organización, la satisfacción que llegan a experimentar al momento de cumplir sus funciones o incluso con el compromiso que tienen con la misma. (Fisher, 2010)

Y es que, al ofrecer mejores condiciones para desempeñar sus funciones laborales, contribuyen de forma directa a la creación de una mejor realidad dentro de una organización, lo que convierte a la felicidad en parte fundamental para que sus colaboradores trabajen mejor y así, la organización sea aún más rentable. (Class, 2012; Cruz, Ramirez & Sanchez, 2015)

Es bien sabido que las organizaciones que promueven la felicidad son aquellas en las que se reconocen las fortalezas del individuo y su alineación con las metas de la compañía buscando la satisfacción de todos sus empleados al momento de llevar a cabo sus funciones, adicionalmente la felicidad organizacional también está relacionada con el compromiso afectivo de las personas con su sitio de trabajo y el bienestar dentro de la misma (Dutschke, 2013); es decir la felicidad es importante en la cultura organizacional de una empresa ya que una organización feliz e inteligente es aquella que se preocupa y se compromete a atender el bienestar de sus trabajadores, que promueve un ambiente de confianza e implementar estrategias internas alineadas a favor de un crecimiento laboral, social y personal de sus colaboradores, (Villaruel, 2014).

Por su parte Rojas (2010) en su libro la felicidad en el trabajo, establece vínculos concretos entre la felicidad y la productividad, partiendo de la premisa *“Una persona feliz podrá enfocar toda su capacidad creativa hacia las actividades que realiza, sacando así el*

*mayor provecho y rendimiento al tiempo invertido, obteniendo beneficios a sí mismo y la empresa".* Por lo tanto propone nueve razones por las que la felicidad y la productividad deben ser consideradas parte de una organización, estas son, un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista, desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo, se adapta mejor al equipo, es mucho más creativo, se adapta mejor a los cambios, es menos propenso a equivocarse, es un trabajador saludable, resuelve problemas mas no los crea y además es buen discípulo.

Resulta de gran importancia ahondar en este tema ya que la felicidad no es un medio para que la gente trabaje mejor y la empresa sea más rentable, la felicidad es un medio y un fin en sí mismo, ya que es una responsabilidad ética lograr que todos los trabajadores de las empresas tengan las mejores condiciones para laborar, ya que son personas que contribuyen a crear una mejor realidad (Rojas, 2012).

Con esta investigación documental se buscar establecer un modelo de felicidad organizacional, es por ello que surge la importancia de este estudio teórico a nivel internacional, nacional y regional, que explora la información de diversos exponentes especializados en el modelo de felicidad organizacional dentro del contexto laboral, y la gestión humana, es importante analizar la relación entre las variables socio laborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores, así mismo abarca un adecuado sustento metodológico acoplado al contexto real y a la situación presente en el departamento, haciendo especial énfasis en el mejoramiento de las condiciones laborales a través de políticas e incentivos que se requiere un mayor esfuerzo para incrementar la felicidad de los trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Realizar una revisión documental sobre felicidad organizacional a nivel internacional, nacional y regional para la generación de lineamiento de acción para las empresas pequeñas y medianas de Cúcuta, Norte de Santander.

### **Objetivos Específicos**

Identificar los principales factores de felicidad organizacional implementados a nivel nacional.

Describir los factores relacionados con el bienestar psicológico en investigaciones sobre felicidad organizacional.

Determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en investigaciones de felicidad organizacional.

Proponer lineamientos de acción de felicidad organizacional para empresas pequeñas y medianas en Cúcuta, Norte de Santander, como estrategia para ser integrales laboralmente.

## **Estado del Arte**

Las investigaciones realizadas a lo largo del tiempo y en diferentes contextos, representan un gran valor para el reconocimiento de los factores relacionados a la felicidad organizacional y su presencia en las organizaciones, por ende, en este apartado se toman investigaciones internacionales, nacionales y regionales, que se consideran de gran contribución a la investigación, de manera que se vinculan de una u otra forma con la variable a estudiar brindando una cobertura detallada que pueda fortalecer el conocimiento teórico y el direccionamiento que permita ejecutar una aplicación adecuada al contexto donde se desarrolla la presente investigación.

### **Investigaciones a Nivel Internacional**

#### ***Felicidad y Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de Serpost Sede Central, Lima-2018***

La presente investigación fue realizada por Dominica Luzmila Milla Palmadera, la cual tuvo como objetivo “Establecer la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima-2018”, para mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica. El diseño de investigación fue no experimental. Se realizó un censo de 116 trabajadores administrativos. Se usó la técnica de encuesta, como instrumentos fueron dos cuestionarios tipo prueba, que se aplicó a los trabajadores administrativos de Servicios Postales del Perú. El instrumento de recolección de datos fue validado por medio del juicio de expertos con un resultado de opinión de aplicabilidad y su confiabilidad mediante la Alpha de Crombach, cuyos valores fueron de 0,713 y 0,835.

#### ***Factores Condicionantes de Felicidad Organizacional***

La investigación fue realizada por Georg Dutschke, la cual consta en un estudio exploratorio, donde describe la felicidad como una emoción natural en la naturaleza humana, donde su importancia en la organización es un tema muy actual debido, también, a los recientes e importantes cambios en economía y mercados en Portugal y Europa. Este artículo hace una revisión teórica sobre los conceptos de felicidad organizacional, analiza la pertinencia y actualidad del tema en el contexto social, político y económico de hoy, en el

que las organizaciones tienen más necesidad de entender cómo mantener sus empleados felices sin incremento de costes. Al final se propone una escala para medir felicidad organizacional, desarrollada mediante metodologías cualitativas (análisis de contenido) y métodos cuantitativos (análisis de correlación, fiabilidad y factorial).

### **Investigaciones a Nivel Nacional**

#### ***La Felicidad Organizacional, un Nuevo Desafío de Intervención en la Gestión Humana para Incrementar la Productividad y Motivación Laboral***

La investigación fue realizada por Johanna Cruz Mejía, Sol Marina Ramírez, Diana Paola Sánchez realizada en la ciudad de Bogotá en el año 2015, en el cual pretende establecer un estudio relacionado a las diferentes teorías de la felicidad organizacional, y la determinación de las herramientas relacionadas con la teoría de la felicidad que las organizaciones mundiales han utilizado para optimizar la producción y eficacia en el trabajo; y así presentar una guía práctica para empresas en felicidad organizacional en el trabajo, concretando principalmente la importancia del felicidad laboral de una organización.

#### ***Análisis del Ambiente Organizacional en una Empresa del Sector Aeronáutico en la Ciudad de Cartagena***

De acuerdo al artículo realizado por Diego Alonso Cardona Arbelaez, en las ciudades de Cartagena y Cúcuta en el año 2016, en el cual tiene como objetivo examinar la percepción de los empleados en la empresa LAN Airlines de la ciudad de Cartagena, atendiendo las dimensiones como son los beneficios laborales, las políticas administrativas y desarrollo personal que permita una valoración del clima laboral interno de la organización, para el capítulo se utilizó el instrumento de estadística SPSS, con cuestionarios en escala de Likert, también se requirió un grupo focal que permite exponer y valorar mejor el grado de satisfacción por parte de los empleados en su área de trabajo y desarrollo de sus actividades.

#### ***Guía Metodológica para Implementar un Programa de Felicidad Organizacional***

De acuerdo a la investigación realizada por Luz Castañeda, Sandra Guerra, Guiovanna Malagón, Laura Ustaríz, en la ciudad de Bogotá en el año 2017, donde se cuestiona ¿Por qué es importante crear una guía metodológica para implementar un programa de felicidad organizacional? Se ha demostrado que las empresas que cuentan con empleados

felices hacen que estas sean más rentables, sostenibles e innovadoras, (El Espectador, 2014) pero al mencionar este tema a los empresarios y accionistas les surgen algunas dudas y preguntas como; ¿se puede medir la felicidad?, ¿es muy costoso invertir en ella?, existe algún indicador que permita medir el retorno de la inversión? Para dar respuesta a estas preguntas podemos empezar por definir que es la felicidad en el trabajo y que es la felicidad organizacional, entendiendo la primera como la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo. Su objetivo general, es diseñar una guía metodológica para la implementación de un programa de felicidad organizacional que permita generar una oferta de valor atractiva para los trabajadores.

### ***Felicidad Organizacional, cómo Construir Felicidad en el Trabajo***

La presente investigación realizada por Ignacio Fernández en la ciudad de Bogotá, en el año 2015, donde divide la investigación por capítulos los conceptos de felicidad organizacional es el resultado de dos fuentes de información. Primero, el levantamiento de conceptos, metodologías y prácticas promotoras de bienestar, calidad de vida y felicidad en 25 empresas locales, varias de ellas ubicadas en los primeros lugares del ranking latinoamericano como mejores empresas para trabajar. La segunda fuente es la evidencia de investigación aplicada en psicología organizacional positiva y organizaciones saludables, prolífica en los últimos diez años. En el primer capítulo se presentan las principales evidencias sobre los estudios de felicidad en la vida personal y cómo se construye una vida que florece. El segundo capítulo aborda la tensión existente entre dos miradas incompatibles sobre la felicidad, los escépticos y los optimistas, intentando buscar una visión interpretativa amplia sobre este choque de paradigmas e invitando al lector a que defina cuál es su propio paradigma y mirada antropológica respecto de la felicidad. El capítulo tres caracteriza qué son las organizaciones saludables y describe el modelo más influyente en psicología organizacional elaborado por el autor, con sus cuatro componentes: (1) concepción ética del ser humano, (2) dimensiones del modelo propiamente tal, (3) palancas de gestión para aplicar el modelo a la realidad y (4) resultados sustentables y sostenibles. El quinto capítulo describe cincuenta prácticas de felicidad organizacional, indicando qué hacer. Es un capítulo interesante pues es resultado de las mejores prácticas de felicidad organizacional aplicadas en organizaciones.

## **Investigaciones a Nivel Regional**

### ***Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral y Felicidad en los Colaboradores del Sector Hotelero en Cúcuta en el año 2012***

El estudio realizado por Jhon Jairo Guevara Agudelo, Ligia Pacheco Ríos, Mijer Jheyver Sierra Gómez, Diego Andrés Rivera Porra, se evidencia que anteriormente las organizaciones no consideraban que el bienestar integral de sus colaboradores influía en el desempeño de su productividad. Es por ello, que surge la necesidad de reconocer la importancia que tiene cuidar el bienestar integral en el rendimiento de sus colaboradores; por lo tanto, al realizar esta investigación, la cual se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y mediante un diseño no experimental, se tiene en cuenta las variables sociolaborales, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico para poder analizar su relación con la felicidad de los colaboradores del hotel Holiday Inn en Cúcuta, Norte de Santander.

### ***Monografía de Indagación Bibliográfica: Análisis de Satisfacción y Desempeño del Cliente Interno en Empresas de la Ciudad de Cúcuta***

Según la monografía realizada por Andrea Isabel Bacca Vega en la ciudad de Cúcuta el año 2018, titulada “Monografía De Indagación Bibliográfica: Análisis De Satisfacción Y Desempeño Del Cliente Interno En Empresas De La Ciudad De Cúcuta”, se basa en realizar una investigación bibliográfica sistemática con el objetivo de construir conocimiento en la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los individuos en la organización. Específicamente, el análisis ha sido realizado en la ciudad de Cúcuta, Capital del departamento de Norte de Santander, conocida para algunos como la frontera internacional más dinámica de Suramérica y lugar de un alto nivel de competencia comercial y profesional entre organizaciones y personas. La revisión bibliográfica sistemática realizada permite la identificación de variedad de aspectos que relacionan la satisfacción laboral con el impacto que tiene en la organización y en el empleado, y los efectos en la calidad de productos y servicios, y en la satisfacción del cliente.

### ***Plan de Acción para Mejorar el Clima Organizacional en la Constructora Jr. S.A.S. en la Ciudad de Cúcuta***

El estudio realizado por Michell Eduardo García Correa en el año 2018, se basa en la importancia de generar un clima organizacional adecuado para facilitar el desempeño de los



colaboradores subiendo a su vez, su participación dentro de la organización y por ende incrementar su productividad. Para lograr su objetivo general, se da a la tarea de conocer la impresión que tienen los colaboradores de la empresa Constructora JR S.A.S. sobre el papel que cumple el clima organizacional dentro de la misma. Al tener esta información, diseña y propone un plan de acción basado en las cinco dimensiones de Bowers y Taylor, el cual busca fortalecer el clima organizacional de dicha empresa, que puede atraer grandes beneficios para la misma.

## **Marco Teórico**

### **Capítulo I. Psicología Organizacional**

La psicología organizacional es aquella rama que estudia la manera en que se reclutan, seleccionan y socializan las empresas, también la manera en la que son motivadas y a la vez recompensadas, asimismo la forma en que aquellas están estructuradas de manera formal e informal ya sea en grupos, secciones o equipos, y el modo en que actúan sus líderes, del mismo modo se encarga de analizar la manera en la que las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y conductas de sus empleados por medio de su comportamiento real o imaginario de los demás en la organización (Furnham 2001), esta rama de la psicología estudia al sujeto dentro de las organizaciones, es decir, dentro de la empresa en la que labore, pero a la vez se encarga de estudiar a grupos sin importar su tamaño, bien sean grandes o pequeños, se dice que esta disciplina es relativamente joven al igual que las ciencias cognitivas y que además es híbrida ya que nutre de otras disciplinas y ciencias (Furnham 2001), de la misma manera, es importante mencionar que casi toda la vida útil de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y dentro de ellas se encuentra una vida social en la que se comparten y unen ideas, sentimientos, intereses y también aspiraciones, los responsables de las empresas deben esforzarse por canalizar y orientar esas conductas con el fin de producir bienes o servicios, a lo largo de la historia se han desarrollado diferentes teorías cuyo fin es definir la ideología acerca del hombre desde tres ejes las cuales son:

#### ***Teorías Clásicas O Racionalistas De Taylor***

Estas teorías se encargan de analizar los procesos productivos con la finalidad de aumentar eficiencia y productividad dentro de la organización, desarrollando técnicas y métodos para normalizar la producción a través de la simplificación de tareas complejas en tareas simples ya que afirman que el hombre es parte del engranaje de una máquina motivado por el miedo al hambre y la necesidad de tener dinero para sobrevivir, motivo por el cual responde únicamente a recompensas de tipo económico.

#### ***Teorías De Las Relaciones Humanas De Mayo Y Lewin***

Estas buscan lograr armonía dentro de la organización uniendo la productividad junto con el estado de ánimo de los empleados, tratando de interpretar los cambios del contexto y

las empresas hallando el sentido de los procesos sociales y analizando a profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los percances laborales, estas teorías afirman que el hombre es un ser social, pensante, integro y con sentimientos además de que todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y pertinencia al grupo.

### ***Teorías De La Organización Como Sistema Abierto Y Del Agente Completo Y Autónomo***

Estas teorías sugieren que la organización es un sistema que interactúa con el ambiente y que como sistema se compone por diversos elementos unidos entre sí con un mínimo de cooperación para cumplir objetivos colectivos e individuales y que además el hombre es un agente complejo y autónomo que interactúa con la empresa, toda organización se constituye por grupos de personas interdependientes e interactuantes para el cumplimiento de objetivos comunes, dicha interdependencia fundamenta la unidad de la organización y por ello cualquier modificación de un elemento traerá consigo la modificación de otros elementos.

El entorno multidimensional específico se refiere a las organizaciones como cualquier sistema social interactúan con diferentes entornos, sin embargo, solo con aquellos que estén en relación con ella, también se dan las relaciones con el entorno, estas pueden ser según las funciones de la empresa, primarias en lo correspondiente a la producción de un bien o prestación de un servicio y secundarias cuando proporcionan empleo a la población de una región en específico, de la misma manera se tiene el sistema abierto, toda organización recibe del entorno elementos de diversa naturaleza que se resultan transformando en resultados y se proyectan hacia el entorno pudiendo algunos de ellos volver al sistema, la división del trabajo divide el sistema en subsistemas numerosos que reaccionan entre sí y están en estado de interdependencia funcional y psicológica.

En toda empresa hay dos clases de sistemas, los cuales son: el sistema formal que es aquel que intenta alcanzar los objetivos de la organización usando de manera racional los medios disponibles controlando de esta manera el comportamiento de los sujetos y de los grupos para hacerlos previsibles, el estudio de este sistema puede ayudar a interpretar las conductas de los analizados en las empresas y el sistema informal que es aquel que por el

simple hecho de existir produce presiones de diferente tipo a las que los sujetos responden por medio de su comportamiento, relaciones y estrategias no anticipadas por la organización.

La psicología organizacional se ha venido desarrollando de manera acelerada en las últimas décadas con un enfoque interdisciplinario, surge como estrategia y solución ante la problemática del manejo de los recursos humanos, inicialmente eran los psicólogos industriales quienes se acercaban a las organizaciones y hacían procesos de reclutamiento y selección de personal, dichos psicólogos para comprender el ordenamiento del trabajo recurrieron a los ingenieros quienes realizaron su aporte organizando los procesos con el fin de optimizar dichos procesos a partir de la definición del puesto de trabajo para adecuar las capacidades del individuo junto con las tareas a realizar, tiempo después gracias al aporte de otras ciencias surge el psicólogo organizacional, cuya función principal es analizar las relaciones entre todas las partes de la empresa.

Además, no solo se ocupa de funciones como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo y demás, sino que también se encarga de analizar el comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la empresa en conjunto ante estímulos internos y externos. El campo de estudio de la psicología organizacional es el nivel del individuo junto con el punto extremo de la división del trabajo, es importante resaltar que un problema siempre se manifiesta a través de los sujetos ya que estos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones y además toda persona aspira al éxito psicológico, por ello, se desarrollan las actividades esenciales encaminadas al cumplimiento de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, el individuo tendrá más oportunidad de manifestar sus potenciales, experimentar el autoestima y alcanzar el éxito psicológico anhelado.

### ***Antecedentes De La Psicología Organizacional***

Para el pensador Platón, la filosofía inicia con el asombro, así como también todas las demás las ciencias, la psicología nació como parte de la filosofía y recientemente logro con sus hallazgos e investigaciones su independencia y lugar como ciencia, aunque sigue guardando un vínculo estrecho con la filosofía (Hardy 1999). En su gran mayoría, la historia de la filosofía y la psicología es la misma, conservando los dos elementos que las vinculan

entre sí, sin embargo, en un momento dado, en la psicología se da un marcado interés en la urgencia de aplicabilidad dadas las características del desarrollo de la sociedad. La mayor parte de los psicólogos no solo se ocupa de los desórdenes mentales ni practican la psicoterapia, en la actualidad, se dedican a diferentes campos del comportamiento humano como lo es la psicología clínica, educativa, social, deportiva y la organizacional o laboral, de debido resaltar que la asociación americana de psicología fundada en 1892, reúne más de 80 mil miembros en todas las diferentes áreas de especialización.

Entre 1896 y 1918 inicia en la sociedad lo que se conoce como psicología aplicada, en dicho momento los estudios de William James proponían una psicología que pudiera aplicarse en la vida cotidiana, al mismo tiempo en Alemania con los estudios de Wundt y los psicólogos norteamericanos ofrecían una psicología científica con valor pragmático que reclamaba ideas que pensaban ellos debían mostrarse a la sociedad, a través de los años surgieron diversos trabajos y esfuerzos de personajes como Cattell, Lighth Witmer y Grace Fernald, hasta que finalmente la psicología logro tener aplicabilidad en el mundo de los negocios y la industria e incursionando cada vez más en el campo de la publicidad, esto se dio cuando Walter Dill Scott dicto una conferencia sobre psicología de la publicidad en 1901, en este mismo año, los psicólogos empezaron a usar test con el fin de seleccionar empleados para ocupar determinados puestos en las organizaciones. antes de que estados unidos entrara en la primera guerra mundial los psicólogos ya estaban aplicando activamente sus ideas y técnicas en el ejército, el mismo Walter Dill Scott formo parte de los comité de la APA encargándose del de motivación que finalmente se convirtió en la base para la clasificación de personal para la guerra, los resultados obtenidos fueron bien vistos por los militares, acercándose a su trabajo de selección de personal y desarrollando una escala de evaluación para la elección de oficiales, de esta manera consiguió convencer al ejército de la utilidad de la evaluación psicológica y su departamento, que al principio contaba con 20 personas aumento su personal 175 y clasifico alrededor de 3.500.000 hombres para 85 puestos militares, dichas acciones le permitieron ser condecorado con la medalla a los servicios distinguidos por su labor (Hardy 1999).

La psicología aplicada a las industrias viene de antes de la primera guerra mundial, sin embargo, floreció después de que esta pasó, no solo la psicología industrial, sino que

todas las áreas pertenecientes a la psicología en general, la meta de los progresistas, empresarios y gobiernos en ese entonces era lograr la eficacia de los campos productivos, y para alcanzarla tenían que pasar por los métodos científicos. uno de los pioneros fue Frederick Taylor que, siendo ingeniero de profesión, logro obtener diversas patentes, en su lucha por el ascenso desde obrero hasta director de planta, notó el valor de rediseñar situaciones o escenarios laborales para alcanzar una producción más eficaz, este mismo autor desarrollo la teoría científica de la administración que fue publicada a principios de 1911, Taylor estudio a los trabajadores en sus puestos y dividió las labores en rutinas mecánicas que podían ser realizadas de manera eficaz por cualquier obrero, de esta manera convirtió a los empleados en robots que repetían movimientos de forma mecánica, su finalidad era la misma que la de la psicología científica: “bajo una gestión científica cesa el poder y el mandato arbitrario y cada sujeto grande o pequeño, se convierte en una cuestión de investigación científica, de reducciones a una ley”, y cuando estas leyes fueran establecidas se pudieran aplicar encaminadas a la búsqueda de una mayor eficacia dentro de las industrias (Hardy 1999). Furnham en 2001 menciona que toda la psicología y la psicología aplicada tiene una larga historia, pero un pasado corto, lo cual significa que desde la época de los griegos se ha venido debatiendo, analizando y describiendo como debería ser organizado el trabajo a través de otras disciplinas, pero no fue hasta finales del siglo XIX cuando se designaron departamentos académicos, profesores, libros, investigaciones y aplicabilidades al mundo empresarial, de manera gradual, empresarios y gerentes empezaron a reconocer que la organización de los puestos de trabajo no era suficiente y que los beneficios a la empresa podrían mejorar si los empleados eran tratados como personas emocionales y sentimentales, además de que dichas emociones se vinculaban al trabajo. tras el paso de la primera guerra mundial, el éxito alcanzado por los psicólogos en las industrias fue haciéndose cada vez más evidente en el mundo de los negocios, la investigación más influyente en esa época es quizás la realizada en 1920 por un grupo de investigadores dirigidos por Elton mayo en la planta de Hawthorne del Western Electric Company, en la cual se demostraba la importancia de los factores subjetivos para determinar la eficacia industrial.

La programación de los periodos de descanso y la cantidad de luz en los puestos de trabajo son dos de los muchos aspectos manipulados por los científicos dentro de las organizaciones, todo lo que aquellos hallaban hacía que aumentara la productividad e incluso

el cambio traía consigo volver a la forma antigua de realizar la labor, concluyendo así que los cambios no estaban causados por la manipulación de las variables, sino por la actividad de los investigadores quienes observaron que los trabajadores estaban asombrados porque la gerencia se preocupaba por su bienestar y con esto mejoraron sus sentimientos y actitudes hacia el trabajo y la compañía en sí, traduciéndose en mejor rendimiento y productividad (Hardy 1999). De otro lado, se encuentra el aspecto tecnológico, que en la actualidad hace parte de la vida cotidiana de todos, no solo para realizar el trabajo, sino que también es utilizado para satisfacer necesidades a través de diversos servicios, otro reto son las exigencias de los sistemas de calidad, el estrés en los empleados, el estado anímico, los adictos al trabajo, la competitividad y el trabajo en casa, estos son aspectos que hacen parte de lo que es la psicología organizacional.

### ***Psicología Positiva***

La psicología positiva es una disciplina científica que nace de la psicología que se encarga estudiar como potenciar las virtudes y fortalezas de los individuos, así como también de analizar el optimismo, la motivación y la inspiración para de este modo aumentar e impulsar la actitud positiva con el propósito de favorecer la calidad de vida y prevenir las patologías de índole mental. A raíz de investigaciones hechas se ha venido demostrando que el desarrollo y mantenimiento de las emociones positivas contribuye en gran medida el estado de salud y el bienestar personal, poseer actitud positiva impulsa los recursos intelectuales, físicos y sociales de los individuos, es decir, un sujeto con actitudes positivas generalmente resulta ser más resiliente (Escudero 2018).

### ***Antecedentes De La Psicología Positiva***

El desarrollo histórico e investigativo de la psicología se ha centrado siempre en las emociones negativas y la debilidad humana en general, dando lugar así a un marco disciplinar sesgado casi siempre a lo patógeno que es un aspecto que ha incidido en que la psicología sea reconocida como psicopatología o psicoterapia (Strumpfer 2004, Vera 2006). a raíz de esta identificación la psicología ha desarrollado modelos de intervención eficaces y eficientes para diversos problemas de índole psicológico, con avances en métodos y estrategias para alcanzar y optimizar los recursos y fortalezas de los seres humanos y que actualmente son sólidos (Vázquez 2006), este marcado interés en lo patológico estuvo influido por la segunda

guerra mundial, periodo en el que la psicología se consolidó como disciplina dedicada a la curación y reparación de daños (Seligman & Christopher 2000), bajo el modelo biomédico dominante durante esa época, sin embargo, antes de dicha guerra los objetivos de la psicología no solo se orientaban hacia la curación de los trastornos mentales, sino que encaminaba sus acciones a contribuir a que la vida de los individuos fuera más plana y productiva, aquello implicaba identificar y desarrollar el talento y de la misma manera la inteligencia de las personas, con el pasar de la guerra y las diferentes circunstancias que se presentaron, estos últimos objetivos fueron rezagados y la psicología se dedicó únicamente al tratamiento de los trastornos mentales y a aliviar el sufrimiento humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

En las últimas décadas se ha venido produciendo un cambio en cuanto a la investigación en psicología y se evidencia una tendencia hacia abordar las variables positivas y preventivas en lugar de los aspectos negativos y patológicos que tradicionalmente se estudiaban (guerrero & vera, 2003; Simonton & Baumeister, 2005), diversos autores afirman que uno de los retos de la psicología en los años por venir será dedicar más trabajo y atención al estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana, comprender y fortalecer los factores que permiten prosperar a los individuos, comunidades y sociedades para mejorar su calidad de vida y también prevenir las enfermedades que surgen por condiciones adversas de vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), el objetivo de la psicología positiva es catalizar los cambios anteriormente mencionados hacia el desarrollo de las fortalezas de los individuos, de acuerdo con lo anterior, el principal compromiso de esta década es estudiar y comprender como se adoptan dichas fortalezas y virtudes en niños, jóvenes y adolescentes ya que es un elemento primordial a la hora de prevenir los llamados desordenes de tipo mental (Religan & Christopher, 2000).

El constructo psicología positiva fue introducido por Martín Seligman, quien dedicó gran parte de su carrera al estudio de la indefensión aprendida y a la psicopatología, él dio un giro radical hacia el estudio de lo que llamo fortalezas y virtudes humanas, su propuesta fue presentada en primera instancia en la conferencia inaugural de su periodo como presidente de la asociación americana de psicólogos (Seligman 1999), no obstante, los primeros pasos hacia la psicología positiva se remontan hacia los años 20 con los escritos de



Watson sobre el cuidado psicológico de los niños y a finales del siglo 30 con los estudios de Terman y colaboradores acerca de los talentos de los estudiantes, su ambiente académico y los factores psicológicos relacionados con la felicidad marital (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Dentro de los principales aportes de la psicología positiva se encuentra que ha sido el establecimiento de que el sentimiento de felicidad o bienestar duradero es estable en las personas y se compone por un puntaje fijo, probablemente hereditario que a su vez es independiente del ambiente en el que se vive y es modificable ante circunstancias específicas, es así como el temperamento es uno de los predictores más importantes en cuanto a los niveles de experiencias positivas que una persona experimentara (Seligman 2005), de la misma manera se encuentran las fortalezas de carácter que son propias de cada sujeto y se pueden poner en práctica, dichas fortalezas son rasgos o características psicológicas que se presentan en situaciones diferentes a través del tiempo y cuyas consecuencias suelen ser positivas, poner en práctica las fortalezas genera emociones positivas auténticas de manera natural (Seligman 2005) y actúan como barreras ante enfermedades, dentro de ellas se encuentran el optimismo, las habilidades interpersonales, la fe, el trabajo ético, la esperanza, la honestidad, la perseverancia y la capacidad para fluir en diferentes contextos y situaciones (Seligman & Christopher, 2000),.

En este mismo año Lykken sugirió que todas las personas pueden fortalecer de manera intencional su capacidad para experimentar y maximizar sus emociones positivas, lo que se ha demostrado mejora el estado de salud físico, emocional y social. Las emociones positivas para Seligman (2003) pueden centrarse en el recuerdo, pasado o futuro, respecto a este posterior se encuentra el optimismo, la esperanza, la fe y la confianza, en el interior de las relacionadas con el regalo están la alegría, la tranquilidad, el entusiasmo, la euforia, el confort y la madurez óptima que trae consigo felicidad, imitación percibida e curiosidad intrínseca por la labor realizada (Christopher, 1990), en lo que tiene que ver con el manejo de las emociones positivas incluyen la satisfacción, la complacencia, la ejecución personal, el presuntuosidad y la serenidad, dichos aspectos emocionales son distintos y necesariamente no se hallan relacionados. (Seligman & Christopher, 2000); es debido resaltar la importancia de la interpretación subjetiva de los factores objetivos en el mantenimiento y la creación de

la felicidad, es común que se promueva la idea de que las personas felices tienen mayor probabilidad de ver los eventos y circunstancias de la vida de buena manera, de modo que ellos mismos refuerzan y promueven su bienestar, esperando resultados positivos para el futuro y de este modo tienen control sobre el resultado de sus acciones y confían más en sus habilidades y a la vez en sus destrezas (Lyubomirshy, 2001).

Las emociones positivas incluyen la felicidad y otros sentimientos de bienestar, son descritas como reacciones que normalmente se experimentan cuando sucede un evento significativo para la persona, actualmente se cuenta con suficientes datos para afirmar que las emociones positivas generan más salud y mayor bienestar lo que a su vez favorece el crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción con la propia vida, tener esperanza, ser optimista y percibirse de manera más feliz (Fredrickson, 2000, 2001; Fernández-Abascal y Palmero, 1999), de la misma manera, se ha observado que las personas con problemas complejos de salud y que presentan una percepción optimista de la enfermedad tienen una vida más larga y reportan tener mejor calidad de vida que aquellos que asumen sus condiciones de manera pesimista (Taylor, Kennedy, Reed, Bower & Gruenewald, 2000), de acuerdo con lo anterior las personas pesimistas presentan un mayor deterioro en su salud y bienestar, mientras que los optimistas se asocian con la resistencia a la enfermedad que padecen (Peterson, Maier & Seligman, 1993).

Las personas felices tienden a ser más sociables y por lo tanto existen motivos para pensar que su felicidad se debe al alto nivel de socialización satisfactorio que tienen (Seligman 2005), diversas investigaciones han mostrado que enseñar optimismo a los niños puede ser efectivo para prevenir en ellos síntomas depresivos utilizando entrenamiento cognitivo y terapia de resolución de problemas sociales (Jaycox, Reivich, Guillham & Seligman 1994; Seligman, Reivich, Jaycox, & Guillham, 1995), de manera contraria las personas pesimistas tienen ocho veces más probabilidades de presentar depresión cuando se enfrenten a contratiempos y rinden menos en sus estudios, en los deportes que practiquen y en la mayoría de los trabajos, tienen un estado de salud más deplorable, una vida más corta y a su vez relaciones interpersonales inestables (Seligman 2005). Una investigación realizada por Diener y Seligman en 2002, dió como resultado que las personas que puntuaron alto en una escala de felicidad fueron más sociables y mantuvieron relaciones sociales y afectivas

más estables, que las que puntuaron bajo en dicha escala, de la misma manera obtuvieron puntajes más altos en la escala de extraversión y bajos en la de neuroticismo, también puntuaron más bajo en las escalas de psicopatología del MMPI, dichos resultados sugieren que las personas más felices tienen un sistema emocional funcional que les permite reaccionar de manera asertiva a los diferentes eventos de la vida.

En la psicología clínica uno de los objetivos principales de esta disciplina es cambiar el foco de intervención hacia el desarrollo de estrategias terapéuticas que favorezcan la experiencia emocional positiva, lo cual se orienta hacia la prevención y el tratamiento de problemas derivados por la presencia de emociones negativas como la ansiedad, la depresión, la agresión y el estrés, dichas emociones tienen el poder de minimizar el repertorio conductual del individuo. (Fredrickson, 2000; Resnick, Warmoth & Selin, 2001; Seligman, 2002; Seligman & Peterson, 2003; Joseph & Linley, 2005), por la tendencia tradicional de la psicología actualmente se cuenta con conocimientos sólidos acerca de las emociones negativas como miedo, tristeza, ira, aversión, indignación, repulsión, entre otras, incluso sobre los trastornos de lozanía mental y física (Miguel-Tobal, Casado, Cano-Vindel y Spielberger, 1997; Seligman, 2005), de manera antagonista el neutro de la psicología positiva en el área clínico y de la sanidad es deliberar las fortalezas y virtudes humanas, así como igualmente los efectos que estas tienen sobre los sujetos y la sociedad (Cuadra & Florenzano, 2003).

Seligman (2003) considera que estas clases de aproximaciones constituye estrategias para la prevención, en cuanto actúan como barrera versus las enfermedades psicológicas y contribuyen de modo significativa con la magnitud de recuperación. Desde una perspectiva positiva la psicología educativa centra su atención en las fortalezas o potencialidades positivas específicas de los grupos y personas en ambientes pedagógicos (Hughes 2000), de acuerdo a las investigaciones realizadas en este campo los docentes que enfatizan en las experiencias positivas sobre el desarrollo de habilidades en los niños, hace que estos tengan una mayor probabilidad de experimentar niveles altos de autoeficacia y otras características ligadas al desarrollo psicológico positivo, cuando ocurren conjuntamente con el desarrollo de habilidades un poco más complejas (Akin-little, Little & Delligatti, 2004).

Respecto a esto Seligman & Christopher (2000) manifiestan que promover las competencias en los niños es mucho más que arreglar lo que dice estar mal en ellos, es identificar y fortalecer sus cualidades y características más predominantes y ayudarles a encontrar espacios en los que puedan desarrollarlas, promover dichas fortalezas en los niños y jóvenes puede incrementar cambios que favorezcan el manejo exitoso de dificultades actuales y aquellas que deban enfrentar en el futuro (Terjesen, Jacofsky, Froh & Digiuseppe, 2004), en este sentido, Meyers y Nastasy (1999), sostienen que las intervenciones preventivas deben dirigirse hacia la modificación del ambiente para reducir el estrés, modificación del individuo para desarrollar competencias, a modificar de forma simultánea al individuo y su ambiente. los ambientes educativos en los cuales las recompensas son ofrecidas de manera contingente con el logro exitoso de metas realistas tienen más probabilidad de incrementar la motivación y disminuir los comportamientos problemáticos de los niños y jóvenes (Jenson, Olympia, Farley & Clark, 2004), de este modo, Meyers y Nastasy (1999), afirman que las intervenciones preventivas se deben dirigir hacia la modificación del ambiente para reducir el estrés, asimismo para desarrollar competencias y modificar de modo simultaneo al sujeto y su ambiente, en los ambientes educativos las recompensas a los estudiantes son ofrecidas de manera contingente con el logro de metas realistas, esto tiene gran probabilidad de incrementar la motivación y disminuir las conductas problemáticas en niños y jóvenes (Jenson, Olympia, Farley & Clark, 2004).

## **Capítulo II. Felicidad Organizacional**

En relación con el modelo de felicidad organizacional, a través del siguiente esquema se pretende consolidar la postura de algunos autores recopilando algunos antecedentes que faciliten la comprensión del mismo.

Para iniciar, de acuerdo con la investigación de Reynaldo Alarcón (2000), la “satisfacción con la vida”, guarda una relación altamente significativa con la variable de afectos positivos”; esto quiere decir que la recurrente de afectos positivos actúa como contingencias que contribuyen al bienestar de los trabajadores. Para efectos de la investigación es razonable establecer de forma científica, el estudio de Alarcón, el imponer una relación de causa y efecto, entre la satisfacción personal y el efecto en la construcción de dicho bienestar en los trabajadores, si se promueve la satisfacción de los trabajadores en Uni

industrial a partir de recompensas y refuerzos mediante actividades y entrega de beneficios, puede que los trabajadores sean más felices. De acuerdo a lo anterior y lo mencionado por Alejandro Álvarez Nobell y José Antonio Muñiz Velázquez (2013), las organizaciones económicamente sustentables, deben recurrir a las personas, las de adentro y las de fuera de las mismas, para colaborar desde la misión que se marquen a su bienestar. Partiendo de la creencia de que, a mayor impregnación de la cultura organizacional, mayor nivel de felicidad entre las personas de una organización; se presentan los resultados de una búsqueda que permitió relacionar la felicidad de las personas, desde una representación psicosocial, con la implantación de la Cultura Organizacional, el estudio de caso se realizó en 2011/2012 en una compañía líder en Europa del sector de la distribución y que para efectos de la indagación se puede articular, que la concepción de una cultura organizacional en el cual el primer sentido de pertenencia, esté presente el compromiso de la creación del concepto de bienestar.

Tal como Porter y Kramer hacen un fuerte énfasis en la relación directamente proporcional que existe entre las organizaciones y la sociedad, la igualdad de condiciones laborales, de bienestar y de educación son vitales para fomentar una fuerza laboral productiva, en tanto las condiciones sean precarias y carentes de equidad desarrollar el concepto de felicidad puede ser difícil, es por esto que Uniempresarial en su deseo por querer atraer, mantener y promover el mejor talento humano debe prevenir y promover el bienestar fortaleciendo sus beneficios económicos, articulación de nuevos convenios para colaboradores con otras instituciones, evaluación salarial frente al mercado y plan de compensación salarial.

Otro punto de vista planteado por Margarita Álvarez, directora de Marketing y Comunicación de Adecco en Coello (2015), “La felicidad depende principalmente de la persona más que de cualquier otro elemento externo”, esta expresión resulta notable ya que es normal que el ser humano debe ser interpretado desde todas sus dimensiones, siendo precisamente que para implementar cualquier esquema de felicidad se debe iniciar desde el empleado a partir su ser, ya que la organización será un agente externo que desarrollara estrategias y planes para que los empleados encuentren la felicidad laboral pero de acuerdo a la autora funcionara si decide ser feliz.

Por otra parte, existe una investigación esencial de una de las empresas que ha sido figura de la felicidad organizacional, Coca Cola, es tan de este modo que se creó el Instituto de Felicidad Coca Cola, la primera fue en España en el 2007 y la segunda en Chile en el 2011, la cual tiene como misión optimizar la calidad de vida, a través del análisis de variables e iniciativas que impactan la satisfacción de las personas, por medio de un conjunto transdisciplinar y una herramienta de medición llamado Barómetro de la felicidad, y de acuerdo a los resultados de algunos de sus estudios en Chile se encuentran que las variables como confianza, conservar metas en la vida, instaurar relaciones relevantes son de las variables que se destacan, lo que para el Instituto de la felicidad considera que es significativo su entendimiento porque permite formar políticas públicas, estatales y exponer estrategias organizacionales, para mantener la felicidad en cualquier contexto (Class, 2013). Otro de los ejemplos de estos estudios es el estudio denominado “Felicidad en el Trabajo”, desarrollado por The Edge Group e Ipsps Consultor. Esta investigación encuestó a 1034 trabajadores del Ecuador, desde mayo del año pasado (Lideres, 2015).

### ***Dimensiones De La Felicidad Organizacional***

Dentro de la felicidad organizacional, se consideran las siguientes dimensiones:

**Trabajo en equipo.** Capacidad para transformar posibilidades en soluciones reales que contribuyan a la sostenibilidad de la organización (Dutschke, 2013).

**Satisfacción en el trabajo.** Perspectiva favorable o desfavorable de los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas con respecto al trabajo, las recompensas que le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Gamboa, 2006).

**Compromiso.** Decisión personal desde la voluntad que nace del vínculo emocional (Meyer y Allen, 1984).

**Innovación.** Capacidad de convertir las ideas en nuevos y mejorados procesos, servicios y productos que el mercado necesite, reconozca y valore por su aporte. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y factores del entorno (Shona, Brown y Eisenhardt, 1997) y desprenderse de conocimientos y normas obsoletas, así como de las barreras que impiden la adquisición y el procesamiento de nueva información (Baker y Sinkula, 1999).

## **Capítulo III. Modelos De Felicidad**

### ***Modelo PERMAN***

El modelo PERMAN fue creado por el psicólogo y escritor estadounidense Martín Seligman, quien se considera uno de los principales precursores de la psicología positiva, el objetivo u enfoque de este modelo es facilitar a las personas poder plantearse su futuro y lograr avanzar hacia él y de este modo alcanzar la felicidad anhelada.

Este modelo o también llamado teoría del bienestar describe como las personas eligen todo aquello que los hace felices de manera libre, del mismo modo recopila aquellos elementos del bienestar que contribuyen a que el sujeto se sienta bien, tenga un estado anímico positivo y se enfrente al día a día de manera asertiva y eficaz.

Seligman establece cinco componentes en su modelo los cuales aportan de manera positiva al bienestar de la persona, cuando esta desarrolla cada uno de estos componentes del modelo se aproxima cada vez más a la felicidad, la satisfacción y motivación, del mismo modo el objetivo principal de esta teoría es ayudar a darle razón de ser a la vida y trabajar en pro hacia objetivos que contribuyan a sentirse realizado y completo.

Cada uno de los cinco componentes del modelo cumplen con tres prioridades o características principales las cuales son contribuir al bienestar, debe ser elegido por los individuos por su propio bien, y finalmente, se mide y define de forma independiente al resto de componentes del modelo.

Dentro de los componentes se encuentran las emociones positivas, trabajar en ellas es primordial para que el ser humano experimente el bienestar, no implica solamente sonreírle a la vida, implica principalmente mostrarse optimista con el futuro y ser positivo diariamente, además satisfacer las necesidades básicas del organismo y disfrutar de tareas que aporten beneficios intelectuales fortalecen emocionalmente y dan sentido a la autorrealización.

Del mismo modo está el compromiso, realizar deporte o trabajar en un proyecto interesante favorece el mantenerse comprometido y constante, ya que todas las personas necesitan de actividades que los aparten de su rutina diaria porque permiten dejar de lado el estrés laboral y recobrar energías.

Así mismo, las relaciones positivas, según el modelo PERMAN estas son un elemento crucial para tener una vida plena y significativa, establecer y cuidar relaciones con la familia, amigos, pareja o compañeros de trabajo contribuir a disponer de un círculo social que ejerce soporte emocional. El cuarto componente es el sentido, de acuerdo a esta teoría es importante que los seres humanos se cuestionen sobre cual su propósito vital o sobre lo que pueden ofrecer al mundo, en ocasiones buscar el significado de la propia vida contribuye a encaminarse hacia una meta y probar diferentes opciones.

Finalmente se encuentran los logros, en este componente se pretende que los objetivos que se desean alcanzar sean realistas, pero del mismo modo sean ambiciosos.

### ***Modelo De Felicidad En El Trabajo***

Este modelo principalmente contempla la visión ética vs la visión instrumental del ser humano, las empresas que han implementado prácticas en pro a la felicidad en el trabajo, lo hacen en un inicio para que las personas se sientan cómodas, contentas y satisfechas en su trabajo, la felicidad en el sitio en el cual se labora es la causante de buenos procesos y resultados positivos y sobresalientes y no al revés, los resultados no son el motor de la felicidad , ya que generan logro y orgullo pero no bienestar ni calidad de vida.

De la mano con el modelo PERMAN de Seligman, este modelo contempla seis variables, siendo la primera de ellas la positividad, estar rodeado de emociones personales positivas y de ambientes organizacionales y de equipos llenos de positividad contribuyen al bienestar subjetivo del trabajo, para dicho fin es necesario trabajar en espacios emocionales armónicos alejados de discordia y conflicto. Del mismo modo se encuentra el sentido, los sujetos trabajan con exigencia y voluntariedad cuando el propósito del trabajo resuena o es similar a su sentido personal; las relaciones confiables son la tercera variable de este modelo, el bienestar en el sitio de trabajo deriva de la buena relación que se tenga con los compañeros y jefe, además el combustible de los equipos de trabajo de alto rendimiento es la confianza.

Así mismo está el desarrollo profesional y personal, los individuos felices en su trabajo sienten preocupación por la organización en la cual labora y por su desarrollo profesional y personal, es por esto que resulta importante que la empresa capacite en las competencias propias del trabajo específico que la persona realiza y promueva la



autoactualización y el autocuidado. Como quinta variable se encuentra el compromiso, los trabajadores felices experimentan un grado alto de involucramiento emocional con su trabajo, con su equipo y organización y la empresa es la responsable de fomentar el compromiso, finalmente está el logro y reconocimiento, las organizaciones que fomentan la felicidad son activas en reconocer los logros de sus trabajadores, celebrarlos públicamente y generar espacios en los cuales se reconozca y promueva el orgullo personal, grupal y organizacional.

Este modelo funciona bajo tres “palancas” que permiten operacionalizarlo, en primer lugar, se encuentran las jefaturas que muestren un estilo de liderazgo firme y cercano, esto implica la implementación de estrategias y acompañamiento para el desarrollo de líderes firmes y cercanos, en segundo lugar está la gestión participativa, resulta de gran importancia que la empresa involucre a sus trabajadores en los procesos de mejoramiento y diseño de políticas nuevas, dicha tarea se realiza mediante la participación activa de las personas en reuniones y/o comités. Finalmente, en tercer lugar, se encuentra la gerencia de felicidad, esta área es la encargada de implementar y monitorear el sistema de felicidad en el trabajo, está bajo la dirección de ejecución de estrategias y procesos como la selección, compensaciones, capacitación, desempeño, clima y cultura, así como también de la medición de los índices de felicidad en la organización.

### ***Modelo De Felicidad En El Lugar De Trabajo***

Bajo el pensamiento de Martín Seligman en su libro “La Auténtica Felicidad”, la firma R se embarcó en un proceso de cambio que finalizó en el año 2009 con el desarrollo del modelo felicidad en el lugar de trabajo.

Este modelo se compone de cuatro niveles de actuación, en el primer nivel se hace la definición del modelo teórico de felicidad de la empresa, esclareciendo los principios regentes de sus políticas y estrategias de personal, en un segundo nivel se establecen todos los valores corporativos que están encaminados hacia la felicidad, estos se demuestran por veinte rasgos de comportamiento observables que definen la cultura en la organización y que ayudan a que los trabajadores sean felices.

Del mismo modo, en el tercer nivel la empresa debe guiar a los diferentes bloques funcionales de la gestión de personal hacia la obtención de la felicidad en su sitio de trabajo,

esto podría incluir actividades como escoger el optimismo y la inteligencia emocional, ya que para conseguir la felicidad se necesita ser optimista, éste es un carácter que ayuda a afrontar las dificultades con perseverancia y coraje, asimismo programas “uno a uno” en los cuales se realizan entrevistas individuales a todo el personal de la organización con el fin de comprender y analizar la situación profesional de cada uno de los empleados y de ese modo ayudar a congeniar los intereses profesionales con los corporativos.

También fomentar el desarrollo de habilidades mediante la consagración de un 4% de la cantidad monetaria salarial anual en programas de formación, de la misma manera la implementación y puesta en práctica de beneficios sociales dirigidos a los diferentes requisitos y necesidades de los sujetos pertenecientes a la organización, de manera que estos puedan ser aplicados y adaptados a cada periodo de vida del empleado.

Finalmente, en un cuarto nivel, se deben generar indicadores que puedan medir los índices de felicidad en el trabajo desde diferentes puntos de vista.

## **Marco Legal**

### **Código Sustantivo del Trabajo**

El código sustantivo del trabajo busca lograr justicia entre las relaciones que existen entre los empleadores y los trabajadores, bajo situaciones económicas y sociales. El presente código define el trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo; y plantea la libertad del mismo, ya que nadie puede impedir el trabajo a las demás personas, ni que se puedan dedicar a la profesión, industria o comercio que deseen.

La ley en Colombia propone la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, considerando que todas son iguales ante la ley, teniendo la misma protección y garantías, por lo que esta abolido cualquier tipo de distinción por raza, carácter intelectual o material, género, sexo y demás excepciones establecidas por la ley. Adicionalmente se plantea el derecho al trabajo, en la que se considera que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libertad de elegir la profesión u oficio que desee desempeñar.

También se consideran los aspectos a tener en cuenta dentro de los contratos por la prestación de los servicios, las diferentes modalidades de contratos, los salarios, y diferentes elementos esenciales que se estipulan en los contratos, como también las obligaciones de los empleadores con relación a los trabajadores. Adicionalmente, se relacionan las diferentes capacidades para poder contratar a las personas, las cuales deben cumplirse como lo estipula la ley.

### **Ley 1010 de 2006**

La presente ley propone y estipula las diferentes medidas orientadas a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y demás hostigamientos que estén relacionados con el trabajo, dentro de la cual se contemplan diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo tipo de ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral ya sea privada o pública.

Dentro de la ley, el acoso laboral es definido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Dentro de la ley se consideran las siguientes modalidades de acoso laboral: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Además, se plantean algunas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral para mejorar las condiciones relacionadas con el entorno laboral.

### **Ley 1090 de 2006**

Ley que reglamenta el ejercicio del profesional en psicología, la cual es definida como una ciencia sustentada en investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Se consideran los siguientes principios universales que deben tener los Psicólogos en su profesional: la responsabilidad, la competencia, los estándares morales y legales, los anuncios públicos, la confidencialidad, el bienestar del usuario, las relaciones profesionales, la evaluación de técnicas y la investigación con participantes humanos. Dentro de la ley, se consideran los efectos de la profesión en actividades de enseñanza, aplicación e indagación del conocimiento psicológico, y también, los deberes y obligaciones que tiene el psicólogo con relación a sus actividades profesionales. Otro de los capítulos de la ley relaciona los deberes del psicólogo con relación a las instituciones, la sociedad y el estado.

## **Metodología**

### **Enfoque**

La presente investigación se tomará desde un enfoque cualitativa, ya que estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas (Blasco & Pérez, 2007; Merlo, 2018), y debido a que siempre produce datos de tipo descriptivo, por ejemplo, las palabras literales de las personas bien sean habladas o escritas y la conducta observable (Quecedo & Castaño, 2002); resulta ser el enfoque adecuado para este presente estudio, ya que se pretende realizar una revisión documental para encontrar factores relacionados con la felicidad organizacional, los cuales son datos de tipo cualitativo.

### **Tipo De Investigación**

En cuanto al tipo de investigación, responde a un carácter descriptivo el cual según Martínez (2017), es aquel procedimiento utilizado en la ciencia para describir las principales características de los fenómenos, sujetos u objetos a estudiar; es por ello, que resulta ser el más adecuado en el presente estudio, ya que en ésta se pretende describir modelos de felicidad conocidos con el fin de hacer una propuesta sobre un nuevo modelo acerca de la felicidad organizacional.

### **Diseño De Investigación**

Según Hurtado (2008), la revisión documental es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, en este caso felicidad organizacional, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido, vinculando esta relaciones, posturas o etapas, en donde se observe el estado actual de conocimiento sobre ese fenómeno o problemática existente, es usada en la presente investigación ya que el objetivo es indagar sobre diferentes documentos a nivel nacional e internacional cuyo tema principal sea la felicidad organizacional para así generar un lineamiento de acción para las empresas medianas y pequeñas de la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander.

## Unidad De Análisis

En cuanto a las unidades de análisis que según Sampieri (2003), son los estudios o sujetos que van a ser “medidos”, se tendrán en cuenta diversos elementos como los artículos, que son aquellos escritos empleados para dar a conocer los resultados o hallazgos originales de proyectos de investigación científica, tecnológica, educativa, pedagógica o didáctica, también son empleados para dar a conocer el proceso consiguiente a la obtención de los resultados (Revista latina de comunicación social 2007); trabajos de grado, el cual es un ejercicio de profundización desarrollado por un estudiante o grupo de estudiantes como requisito para obtener el título profesional, es hecho mediante la integración y aplicación teórica-práctica de las habilidades y conocimientos adquiridos durante la carrera profesional (Universidad Autónoma del Occidente S/F); libros, que son documentos que contienen información recopilada durante años de su autor original, en él se halla amplia información existente sobre el tema elegido (Navarrete, Sardiñas 2004); y técnicas, que según Raffino (2020), es un conglomerado de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información, y que son utilizadas de acuerdo a la metodología escogida para la investigación.

### *Ficha De Reseña Bibliográfica*

Una ficha bibliográfica corresponde a un documento breve que contiene la información clave de un texto utilizado en alguna investigación. Según López (2010), hace referencia a un documento sintetizado que contiene la información y datos clave utilizados en una investigación.

*Tabla 1. Ficha Bibliográfica*

Ficha Bibliográfica		
Código	Tema	Unidad de Análisis
Titulo		
Autor		
Año	Ciudad	
Editorial		
Ubicación		

### ***Ficha De Resumen***

Es una tarjeta que permite guardar cualquier tipo de datos, captando la idea principal (López 2010). Se coloca un extracto esencial del texto, sus conceptos más importantes. Puede utilizar las mismas palabras del autor, palabras propias (vocabulario del investigador) o una combinación, sin alterar el contenido de las ideas del autor. Siempre es más pequeña y concisa (Taks, 2016).

*Tabla 2. Ficha de Resumen*

Ficha De Resumen		
Código	Tema	Unidad de Análisis
Enfoque		
Titulo		
Autor		
Año	Ciudad	
Editorial		
Ubicación		
Resumen		
Palabras Clave		

### ***Ficha Textual***

Es aquella ficha en la que se transcribe literalmente los segmentos más importantes del contenido de las fuentes utilizadas (López 2010). En ellas se coloca la información más importante que se utilizará posteriormente; se coloca el texto original, siempre entre comillas. (Taks, 2016).

*Tabla 3. Ficha Textual*

Ficha Textual		
Código	Tema	Unidad de Análisis
Titulo		
Autor		

Año	País
Editorial	Página
Ubicación	
Cita Textual	

## **Categorías**

A partir de los conceptos generales hallados en la revisión documental se definen unas categorías que según González (2016), son los conceptos que se usaran para explicar el tema de la investigación, también delimitan los límites y sus alcances, así mismo, unas subcategorías, que tal como su nombre lo sugiere, es un elemento que surge a partir de una categoría y sirve para profundizar en torno a esta, debido a que permite detallar algunos detalles más específicos que se relacionan directamente con esta (Terán, 2020).

### ***Bienestar Psicológico***

Es un concepto complejo, pero que tiene que ver con sentirse bien en un sentido general. Es decir, estar bien con uno mismo, estar alineado con las motivaciones y objetivos que estructuran el propio estilo de vida, gozar del equilibrio emocional necesario para afrontar el día a día e, incluso, disponer de una buena salud física (Corbin, s.f.).

**Felicidad.** Es un estado del ánimo que supone una satisfacción. Quien está feliz se siente a gusto, contento y complacido. De todas formas, el concepto de felicidad es subjetivo y relativo. No existe un índice de felicidad o una categoría que haya que alcanzar para que alguien se considere como una persona feliz (Porto & Merino, 2009).

**Desarrollo Personal.** Es la realización de un proceso de introspección en el que intentamos descubrir nuestra propia identidad para explorar nuestros talentos, mejorar nuestra salud, hacer cambios en nuestro estilo de vida, y todo aquello que sea necesario para estar en armonía con nuestra mente y cuerpo (Universia, 2019).

**Emociones Positivas.** Son aquellas en las que predomina la valencia del placer o bienestar (Diener, Larsen y Lucas, 2003); tienen una duración temporal y movilizan escasos recursos para su afrontamiento; además, permiten cultivar las fortalezas y virtudes



personales, aspectos necesarios y que conducen a la felicidad (Barragán Estrada & Morales Martínez, 2014).

**Espiritualidad.** La experiencia de sentir que formas parte de algo más grande y más profundo que tú mismo, algo que te conecta a todo y a todos, que te hace ver a todos los seres humanos como hermanos y al planeta como la casa común que tenemos que cuidar (Cervantes, 2011, citado por Krmpotic, 2016).

**Relaciones Positivas.** Las relaciones positivas son todas las interacciones sociales que implican una reciprocidad de dos o más sujetos. Para Kern, Waters, Adler y White (2015), poseer relaciones positivas supone que el sujeto se sienta integrado socialmente, con un importante apoyo de los otros y satisfecho con sus relaciones sociales (Lacunza & Contin, 2016).

### ***Calidad De Vida Laboral***

Según Granados (2011), el concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir y operacionalizar debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral; debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas & Co., 2002). La CVL como proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales (Granados, 2011).

**Satisfacción Laboral.** La satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006:48; Gamboa, 2010).

**Incentivos Laborales.** Son un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sea individualmente o como miembros de un equipo, elevan sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral (Krajewski & Ritzman, 2003; León, 2014).

**Remuneración.** Es el pago o la retribución que se ofrece a una persona por la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico. Este concepto salarial también se conoce como salario, paga o sueldo, que viene a ser el pago o la nómina que se le ofrece a un trabajador por parte de su empleador para ocupar una vacante en su empresa. Sin embargo, también es posible hablar del concepto de remuneración en el ámbito de los productos bancarios (como puede ser la remuneración de un depósito o de una cuenta corriente), o en acuerdos mercantiles (trabajadores freelance) (Hernández, 2019).

**Compromiso Laboral.** Es la “vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo empleado-organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo (Trapiello, 2015).

**Productividad.** Es la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo (Álvarez-Moro, 2009).

**Reconocimiento.** Es la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas (Porto & Merino, 2014).

**Liderazgo.** Es una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder (Porto & Gardey, 2012).

**Rendimiento Laboral.** Es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (Saldaña, 2017).

## **Procedimiento**

### ***Fase Preparatoria***

Consiste en dos etapas: reflexión (se establece un marco teórico conceptual), y diseño (se definen las actividades a ejecutar en las siguientes fases). Su objetivo es dar a conocer cómo se desarrollará la investigación, respondiendo a interrogantes como cuál es el objeto de estudio, el porqué de la elección del diseño de la investigación, qué técnicas e instrumentos

se utilizarán para la recolección de datos y, cuáles son los pasos a seguir a través de la investigación (Parra, 2014).

### ***Fase Descriptiva***

Consiste en recolectar las unidades de análisis del material documental donde es necesario establecer, los referentes disciplinares y teóricos, los autores, las delimitaciones espaciales, temporales y contextuales que se han llevado a cabo, y los diseños utilizados, por medio de revisiones documentales, lecturas bibliográficas.

### ***Fase Interpretativa por núcleo temático***

En esta fase se hará el análisis de los documentos por áreas temáticas, donde se llevará a cabo la sistematización de la información en la cual se precise en forma cualitativa de factores e indicadores, la elaboración de hipótesis, y la construcción de un documento por cada núcleo temático.

### ***Fase de Construcción Teórica Global***

En esta fase ya estarán analizados y contruidos los documentos por cada núcleo temático, habiendo obtenido de los mismos dificultades y logros, lo que se pretende en esta fase es conocer el estado actual de cada investigación.

### ***Fase de Extensión y Publicación***

En esta fase se socializarán los resultados obtenidos a partir de las fases y procedimientos anteriores.

## Cronograma De Actividades

A continuación, se dará a conocer la programación para llevar a cabo la investigación, en esta se detalla las actividades propias del proceso investigativo con el periodo de tiempo establecido para ejecutarla.

*Tabla 4. Cronograma de Actividades*

	<b>I Bimestre 2020</b>	<b>II Bimestre 2020</b>	<b>III Bimestre 2020</b>	<b>IV Bimestre 2020</b>	<b>V Bimestre 2020</b>	<b>VI Bimestre 2020</b>
Diseño de la propuesta de investigación						
Revisión de literatura inicial y antecedentes						
Definición de objetivos de investigación						
Planteamiento del problema, justificación, delimitación y alcance						
Revisión teórica y conceptual						
Diseño metodológico						
Definición y categorización						
Construcción de instrumentos o técnicas de recolección de datos						
Aplicación de instrumentos para la						

recolección de datos		
Organización y sistematización de datos		
Análisis y discusión de resultados		
Conclusiones y recomendaciones		
Proyecto producto de investigación		
Presentación y sustentación de la investigación		

*Nota. Elaboración Propia*

## Resultados

### Matriz Bibliográfica Internacional

Tabla 5. Matriz Bibliográfica Internacional

Código	Categoría	Título	Autor	Año	País	Ciudad	Universidad o institución	Unidad de Análisis	Sitio de Búsqueda	Fuente de Consulta
BP 01	Bienestar Psicológico	“Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- claro, Arequipa, 2016-2017”	Karen Juliana Paz Caya, María Alejandra Espinoza Salazar	2017	Perú	Arequipa	Universidad Católica San Pablo	Trabajo de grado	Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA).	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CSP_6edbeaf3124daf8f9f2c49a401c78095/Description#tabnav">https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CSP_6edbeaf3124daf8f9f2c49a401c78095/Description#tabnav</a>
BP 02	Bienestar Psicológico	“La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa”	Antonella Marchán Matéus	2016	Ecuador	Quito	Universidad San Fernando de Quito	Trabajo de grado	Repositorio Digital USFQ	<a href="http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766">http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766</a>

BP 03	Bienestar Psicológico	“Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú”	Diana Judith Alama Palomino, Beatriz Angélica Motosono Higashi, Patricia Milagros Ramos Ferretti	2016	Perú	Lima	Universidad del pacífico	Trabajo de grado	Repositorio de la Universidad del Pacífico	<a href="https://repositorio.up.edu.pe/handle/1354/1964">https://repositorio.up.edu.pe/handle/1354/1964</a>
BP 04	Bienestar Psicológico	“La Felicidad en Trabajadores Administrativos en una Empresa Privada del Cercado de Lima”	Rosemy Betsayra Peña Peseros	2019	Perú	Lima	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Trabajo de grado	Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4095">http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4095</a>
CVL 01	Calidad de Vida Laboral	“El bienestar laboral y la felicidad como factores para la productividad y retención de los colaboradores”	Gerardo Ramos	2016	México	Ciudad de México	Universidad Iberoamericana	Artículo	Handbook Universidad Iberoamericana	<a href="http://ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Sistemas%20Informacion%20TI/Handbook%20U">http://ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Sistemas%20Informacion%20TI/Handbook%20U</a>

		de tecnologías de información en las organizaciones”								<a href="#">niversidad%20Iberoamericana_6.pdf</a>
BP 05	Bienestar Psicológico	Felicidad en el Trabajo	Sofía celada, Florencia Gómez, Julieta Varela	2016	Argentina	Cava	Universidad Argentina de la Empresa	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Argentina de la Empresa	<a href="https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CE_LADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1">https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CE_LADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1</a>
CVL 02	Calidad de Vida Laboral	“Modelo de Felicidad Organizacional para mejorar indicadores de gestión en Empresa de Servicios”	María José Letelier Ruiz	2018	Chile	Santiago de Chile	Universidad Técnica Federico Santa María	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Técnica Federico Santa María	<a href="https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/42585/3560900255091UTFSM.pdf?sequence">https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/42585/3560900255091UTFSM.pdf?sequence</a>



BP 06	Bienestar Psicológico	“Tesis Felicidad y Satisfacción Laboral”	Marcos Martínez Cabrera	2015	Argentina	Buenos Aires	Universidad de Flores	Trabajo de grado	Universidad de Flores	<a href="https://www.academia.edu/38424811/Tesis_Felicidad_y_satisfaccion_laboral_Martinez_Cabrera_Marcos">https://www.academia.edu/38424811/Tesis_Felicidad_y_satisfaccion_laboral_Martinez_Cabrera_Marcos</a>
CVL 03	Calidad de Vida Laboral	“Factores condicionantes de felicidad organizacional: estudio exploratorio de la realidad en Portugal”	Georg Dutschke	2013	Portugal	Oeiras	Universidad de Atlántica	Trabajo de investigación	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089645">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089645</a>
CVL 04	Calidad de Vida Laboral	“Felicidad organizacional: estudio descriptivo del área comercial de las distribuidoras exclusivas de	Barrera Solís Juan Martín, Espinoza Cuadros Ana Sofía, Moya Tapia María del	2018	Perú	Lima	Pontificia Universidad Católica del Perú	Trabajo de grado	Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13162">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13162</a>

		una Empresa de consumo masivo”	Carmen, Ramirez Martinez Vladimir							
BP 07	Bienestar Psicológico	“Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018”	Castro Rodríguez Sally Stefanie, Chávez Contreras Dante Alfredo	2018	Perú	Trujillo	Universidad Cesar Vallejo	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Cesar Vallejo	<a href="http://repositorio.uv.edu.pe/handle/20.500.12692/26987">http://repositorio.uv.edu.pe/handle/20.500.12692/26987</a>
BP 08	Bienestar Psicológico	“Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana”	Lázaro Bendezú Evelin Rosario	2019	Perú	Lima	Universidad Nacional Federico Villarreal	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Nacional Federico Villarreal	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%20C3%2081ZARO_BENDEZ%20C3%209A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESI">http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%20C3%2081ZARO_BENDEZ%20C3%209A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESI</a>

										<a href="https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf">ONAL_2019.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
BP 09	Bienestar Psicológico	“Felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué?”	Paula Mariana Ramirez	2019	Argentina	Mendoza	Universidad Nacional de Cuyo	Trabajo de investigación	Repositorio Universidad Nacional de Cuyo	<a href="https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf">https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf</a>
BP 10	Bienestar Psicológico	“Happiness Management »: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo”	Juan Francisco Sánchez-Vázquez, Raquel Sánchez-Ordóñez	2019	España	Salamanca	Universidad Pontificia de Salamanca	Monografía	ResearchGate	<a href="https://www.researchgate.net/publication/336175631_Happiness_Management_Revisión_de_literatura_científica_en_el_marco_de_la_felicidad_en_el_trabajo">https://www.researchgate.net/publication/336175631_Happiness_Management_Revisión_de_literatura_científica_en_el_marco_de_la_felicidad_en_el_trabajo</a>

BP 11	Bienestar Psicológico	“La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad”	Harold Yuset Gamero Maldonado	2013	Perú	Arequipa	Universidad Católica San Pablo	Trabajo de investigación	ResearchGate	<a href="https://www.researchgate.net/publication/262780954_La_Satisfaccion_Laboral_como_Dimension_de_la_Felicidad">https://www.researchgate.net/publication/262780954_La_Satisfaccion_Laboral_como_Dimension_de_la_Felicidad</a>
BP 12	Bienestar Psicológico	“Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo”	Valentina Fernanda Bastidas Fernández, Patricia Jeannette Herrás Rojas, Ihara Snatilow Muñoz Navarrete	2016	Chile	Santiago de Chile	Universidad Andrés Bello	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Andrés Bello	<a href="http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2715">http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2715</a>
BP 13	Bienestar Psicológico	“La relación entre factores de la felicidad y la	Xaviera Lacayo Delgado	2018	Nicaragua	Managua	Universidad Thomas More	Trabajo de grado	Repositorio Universidad Thomas More	<a href="https://www.unithomasmore.edu.ni/t">https://www.unithomasmore.edu.ni/t</a>

		satisfacción laboral”							<a href="#">esis/Tesis %20Xavi era.pdf</a>	
CVL 05	Calidad de Vida Laboral	“Felicidad asociada al bienestar laboral: categorizaci n de variables”	Jiménez Sierra, Devinso1 Ortiz Padilla, Myriam Monsalve Perdomo, Martha Gómez García, Melchor	2020	Venez uela	Maraca ibo	Universidad del Zulia	Artículo revisión documen tal	Biblioteca digital revicyhluz	<a href="https://www.produccioncientificualuz.org/index.php/rvg/article/view/32393/0">https://w ww.produ ccioncien tificualuz.o rg/index. php/rvg/a rticle/vie w/32393/ 0</a>
CVL 06	Calidad de Vida Laboral	“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad ”	Silvia María Fuentes Navarro	2012	Guate mala	Quetzal tenango	Universidad Rafael Landívar	Trabajo de grado	Biblioteca digital universidad Rafael Landívar	<a href="http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf">http://bibl io3.url.ed u.gt/Tesis /2012/05/ 43/Fuente s- Silvia.pdf</a>
BP 14	Bienestar Psicológico	“Análisis de la situación actual de la felicidad corporativa de los millennials en España, desde el	Estela Núñez Barriopedr o, Rafael Ravina Ripoll, Eduardo Ahumada Tello	2018	Españ a	Ámbito geográf ico de España	Revista académica ECO	Artículo de investiga ción científica	Revistas Guatemala	<a href="http://www.revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/race/article/view/1071/949">http://ww w.revistas guatemal a.usac.ed u.gt/index .php/race/ article/vie w/1071/9 49</a>

		barómetro del centro de investigaciones sociológica”								
BP 15	Bienestar Psicológico	“Intraemprendimiento, desempeño y felicidad organizacional en las spin-off universitarias de costa rica”	Mauricio Monge-agüero, Edgar Julián Gálvez Albarracín, Rafael Ravina Ripoll	2019	Costa rica	Comeros, España	Universidad de Valencia	Trabajo de investigación	ResearhcGate	<a href="https://www.researchgate.net/publication/333422025_Communication_para_la_motivacion_Claves_de_la_asertividad_y_del_trabajo_en_equipo_en_las_organizaciones">https://www.researchgate.net/publication/333422025_Communication_para_la_motivacion_Claves_de_la_asertividad_y_del_trabajo_en_equipo_en_las_organizaciones</a>
BP 16	Bienestar Psicológico	“Felicidad en el trabajo”	Salvatore Moccia	2016	España	Madrid	Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos	Articulo	Redalyc.org	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf</a>

*Nota. Elaboración Propia*

## Matriz Bibliográfica Nacional

Tabla 6. Matriz Bibliográfica Nacional

Código	Categoría	Título	Autor	Año	País	Ciudad	Universidad o institución	Unidad de Análisis	Sitio de Búsqueda	Fuente de Consulta
BP 17	Bienestar Psicológico	“Psicología Organizacional y Felicidad en el Trabajo”	Carolina Fuquen Céspedes	2015	Colombia	Bogotá	Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Trabajo de grado	Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	<a href="https://expeditorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3432/Trabajo%20Final%202015.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://expeditorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3432/Trabajo%20Final%202015.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
CVL 07	Calidad de Vida Laboral	“La Felicidad Organizacional, Una Revisión Narrativa Frente Al Rendimiento Laboral De Millennials”	María Victoria Díaz Reyes, Silvia Juliana Ramos Martínez & Daniela Stephany	2019	Colombia	Bogotá	Universidad Cooperativa de Colombia	Trabajo de grado	Universidad Cooperativa de Colombia	<a href="https://repositorio.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019_felicidad_organizacional">https://repositorio.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019_felicidad_organizacional</a>

			Villanueva Aponte							<a href="#">millennials.pdf</a>
CVL 08	Calidad de Vida Laboral	“Desarrollo De Un Modelo De Felicidad Organizacional En Un Empresarional, Como Estrategia Para Ser Integrales Laboralmente”	Erik Fabian Rico Castillo	2017	Colombia	Bogotá	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá	Tesis	Uniempresarial	<a href="https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20R541d.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20R541d.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
BP 18	Bienestar Psicológico	“La Felicidad Organizacional, Un Nuevo Reto De Intervención En La Gestión Humana Para Aumentar La Productividad Y Motivación Laboral”	Johanna Cruz Mejía, Sol Mariana Ramirez & Diana Paola Sanchez	2015	Colombia	Bogotá	Universidad Sergio Arboleda	Tesis	Universidad Sergio Arboleda	<a href="https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20nuevo%20reto%20de">https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20nuevo%20reto%20de</a>



									<a href="#">%20inter vencion.p df?seque nce=1&amp;is Allowed= y</a>	
CVL 09	Calidad de Vida Laboral	“La Felicidad Organizacion al”	Anggie Dayana Bonilla Caro	2018	Colo mbia	Bogotá	Fundación Universidad De América	Monogra fía	Repository uamerica	<a href="https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6881/1/6122871-2018-II-GTH.pdf">https://re pository.u america.e du.co/bits tream/20. 500.1183 9/6881/1/ 6122871- 2018-II- GTH.pdf</a>
CVL 10	Calidad de Vida Laboral	“La Felicidad En El Trabajo”	Geraldyn Castellano s Cabrera, Diana Gómez Restrepo & Claudia Palacios Chamat	2019	Colo mbia	Medellí n	Facultad De Medicina Especializaci ón En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo	Monogra fía	Repository uamerica	<a href="http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4077/1/1017130588_2019.pdf">http://rep ository.c es.edu.co /bitstrea m/10946/ 4077/1/1 0171305 88_2019. pdf</a>
BP 19	Bienestar Psicológico	“La Felicidad En El Trabajo, Como Una Estrategia	Ilva Laudith Cardona Londoño	2016	Colo mbia	Bogotá	Universidad Militar Nueva Granada	Ensayo	Repository unimilitar	<a href="https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/ha">https://re pository.u nimilitar. edu.co/bit stream/ha</a>

		Organizacion al En Las Empresas Privadas”								<a href="https://repositorio.institucional.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf">ndle/10654/14520/;jsessionid=D38AA3FF7322BF82B7C430A8634D676D?sequence=1</a>
BP 20	Bienestar Psicológico	“Felicidad En El Trabajo: Acercamiento A Través De Una Propuesta De Entrevista Estructurada”	José Julián Gómez Galeano & Maria Clara Muñoz Valencia	2016	Colo mbia	Medellí n	Universidad de Antioquia	Trabajo de grado	Repositorio Institucional Universidad de Antioquia	<a href="http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf">http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf</a>
BP 21	Bienestar Psicológico	“Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín”	Gloria Patricia Arboleda Posada & Alejandro Sanín Posada	2018	Colo mbia	Medellí n	Empresas de Medellín	Artículo de Investiga ción Científica	Revista Interameric ana de Psicología Ocupaciona l	<a href="http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/218/pdf">http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/218/pdf</a>

CVL 11	Calidad de Vida Laboral	“Cultura organizacional y bienestar laboral”	Gregorio Calderón Hernández, Sandra Milena Murillo Galvis, Karen Yohana Torres	2003	Colombia	Bogotá	Pontificia Universidad Javeriana	Artículo	Revista científica Javeriana	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf</a>
CVL 12	Calidad de Vida Laboral	“Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia”	Verónica Andrade Jaramillo, Ingrid Carolina Gómez	2013	Colombia	Cali	Pontificia Universidad Javeriana	Artículo	Revista científica Javeriana	<a href="https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientospsicologico/article/view/701">https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientospsicologico/article/view/701</a>
CVL 13	Calidad de Vida Laboral	“Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia”	Martin Nader, Sandra Patricia Peña, Emilio Sánchez	2014	Colombia	Ibagué	Universidad ICESI	Artículo	Science Direct	<a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461</a>

BP 22	Bienestar Psicológico	“Revisión documental: clima organizacional en el bienestar psicológico de los empleados”	Quiroz Sanabria, Yoilen Dayani, González Gamarra, Yainny Vanessa	2020	Colombia	Barranabermeja	Universidad Cooperativa de Colombia	Trabajo de grado	Repositorio Institucional UCC	<a href="https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20384">https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20384</a>
CVL 14	Calidad de Vida Laboral	“Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca”	Andrés Libreros Morales	2011	Colombia	Palmira	Institución Educativa del Valle del Cauca	Artículo	Repositorio UNAL	<a href="https://repository.unal.edu.co/handle/unal/7748">https://repository.unal.edu.co/handle/unal/7748</a>
CVL 15	Calidad de Vida Laboral	“El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos	Johanna Garrido Pinzón, Josep María Blanch Ribas, Ana Fernanda	2011	Colombia	Santander	Universidad del Norte	Artículo	Psicología desde el Caribe	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758008.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758008.pdf</a>

		colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia”	Uribe-Rodríguez, Johana Flórez Acevedo, Magda Carolina Pedrozo Sánchez							
BP 23	Bienestar Psicológico	“Programa de bienestar organizacional motivando a mi maestro”	Jessica Tatiana Saavedra	2018	Colombia	Bucaramanga	Universidad Cooperativa de Colombia	Trabajo de grado	Repositorio Institucional	<a href="https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10660">https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10660</a>
CVL 16	Calidad de Vida Laboral	“Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas”	Héctor Manuel Gómez Gómez	2008	Colombia	Bogotá	Universidad Manuela Beltrán	Artículo	Umbral Científico	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/304/30420469007.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/304/30420469007.pdf</a>
CVL 17	Calidad de Vida Laboral	“Medición y plan de mejoramiento del clima	<u>Juan Sebastián Sandoval Tascón</u>	2019	Colombia	Valle del Cauca	Universidad autónoma de occidente	Trabajo de grado	Repositorio Educativo Digital	<a href="http://red.uao.edu.co/handle/">http://red.uao.edu.co/handle/</a>

		organizacional en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle - Grupo Financiero”								10614/11643
CVL 18	Calidad de Vida Laboral	“Plan de Bienestar Organizacional Pharmedique S.A”	Caycedo Diego Alexander, Rodríguez Derly Johana, Salazar Bejarano Norman Darío	2014	Colombia	Bogotá	Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Trabajo de grado	Expediente institucional Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	<a href="https://expeditorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3369">https://expeditorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3369</a>
CVL 19	Calidad de Vida Laboral	“Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia”	María Alejandra Gómez Vélez	2015	Colombia	Medellín	Universidad Pontificia Bolivariana	Artículo	Revista Colombiana de Ciencias Sociales	<a href="https://diainet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161">https://diainet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161</a>

Nota. Elaboración Propia

## Matriz Bibliográfica Regional

Tabla 7. Matriz Bibliográfica Regional

Código	Categoría	Título	Autor	Año	País	Ciudad	Universidad o institución	Unidad de Análisis	Sitio de Búsqueda	Fuente de Consulta
CVL 20	Calidad de Vida Laboral	“Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia”	Henny Patricia Carvajal Villamizar, Lilian Edith Clavijo Olarte	2019	Colombia	Cúcuta	Universidad Francisco de Paula Santander	Artículo	Editorial Politécnico Grancolombiano	<a href="https://journal.poli gran.edu. co/index. php/gsst/ article/view/1587">https://journal.poli gran.edu. co/index. php/gsst/ article/view/1587</a>
CVL 21	Calidad de Vida Laboral	“Análisis de satisfacción y desempeño del cliente interno en empresas de la ciudad de Cúcuta”	Andrea Isabel Bacca Vega	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Monografía	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	<a href="https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/25149/aibacav.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/25149/aibacav.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
CVL 22	Calidad de Vida Laboral	“Plan de Acción para mejorar el clima organizacional en la	Michell Eduardo García Correa	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Libre Seccional Cúcuta	Trabajo de grado	Universidad Libre Seccional Cúcuta	<a href="https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/">https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/</a>

---

Constructora  
Jr. S.A.S en  
la ciudad de  
Cúcuta Norte  
de  
Santander”

11780/PL  
AN% 20D  
E% 20AC  
CION% 2  
0PARA%  
20MEJO  
RAR  
Colombia  
% 20EL%  
20CLIM  
A% 20OR  
GANIZA  
CIONAL  
% 20EN%  
20LA% 2  
0% 20CO  
NSTRUC  
TORA%  
20JR% 20  
S.A.S% 2  
0EN% 20  
LA% 20C  
IUDAD  
% 20DE%  
20CUCU  
TA% 20N  
ORTE% 2  
0DE% 20  
SANTA  
NDER.pd  
f?sequenc

---



BP 24	Bienestar Psicológico	“Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral Y Felicidad En Los Colaboradores Del Sector Hotelero En Cúcuta”	Jhon Jairo Guevara Agudelo, Ligia Pacheco Rios, Miyer Jheyver Sierra Gómez & Diego Andrés Rivera Porras	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3497">https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3497</a>
BP 25	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta”	Helen Estupiñán López, Yair Fuentes Leiva & Claudia Lizcano Alvarado	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3502">https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3502</a>
BP 26	Bienestar Psicológico	“Relación entre el	Mildred Contreras	2020	Colombia	Cúcuta	Universidad Libre	Artículo	Universidad Libre	<a href="https://repository.u">https://repository.u</a>

		riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander”	& Richard Monroy				Seccional Cúcuta		Seccional Cúcuta	<a href="http://nilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18477/Articulo%20Oriesgo%20psicosocial%20y%20felicidad%20laboral.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">nilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18477/Articulo%20Oriesgo%20psicosocial%20y%20felicidad%20laboral.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a>
CVL 23	Calidad de Vida Laboral	“Nivel de satisfacción laboral Dumian Medical S.A. seccional Cúcuta durante el 2014”	Andrés Felipe Alvarez Velandia, Gloria Maritza Díaz Jiménez & Cindy Tailandia Jiménez	2014	Colombia	Cúcuta	Universidad Católica de Manizales	Trabajo de grado	Universidad Católica de Manizales	<a href="http://repositorio.uco.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1013/Andres%20Felipe%20Alvarez%20Velandia.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uco.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1013/Andres%20Felipe%20Alvarez%20Velandia.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>

---

BP 27	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo: Un análisis desde los sectores económicos y productivos de Cúcuta, Norte de Santander”	Yuliana Yorgelis Lizcano Villamizar, Maira Alejandra Rodríguez Rozo, Camila Andrea Rubio Parra & Diego Rivera Porras	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Artículo	Universidad Simón Bolívar	<a href="https://www.researchgate.net/profile/Diego_Rivera-Porras/publication/333634217_Bienestar_psicologico_en_las_organizaciones_Un_analisis_desde_los_sectores_economicos_y_productivos/links/5cf806c1299bf1fb185ba994/Bienestar-psicologico-en-las-organizaciones-Un-analisis-">https://www.researchgate.net/profile/Diego_Rivera-Porras/publication/333634217_Bienestar_psicologico_en_las_organizaciones_Un_analisis_desde_los_sectores_economicos_y_productivos/links/5cf806c1299bf1fb185ba994/Bienestar-psicologico-en-las-organizaciones-Un-analisis-</a>
-------	-----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	----------	--------	---------------------------	----------	---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

BP 28	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo en funcionarios del servicio de urgencias del hospital local de los patios”	Juliana Margarita Campos Lozano	2019	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5698">https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5698</a>
CVL 24	Calidad de Vida Laboral	“Satisfacción laboral del área operativa en una empresa de servicio público de la ciudad de Cúcuta”	Martha Yaneth Estepa Leal, Lady Shakira Arias Agudero & Michell Andrea Lizarazo	2019	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5662">https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5662</a>

---

CVL 25	Calidad de Vida Laboral	“Evaluación integral de desempeño del personal del área de empaque de la empresa Arrocería Gelvez S.A.S. en Cúcuta”	Aida Viviana Molina Ortega & Wilmer Alexander Flórez Pérez	2020	Colombia	Cúcuta	Universidad Libre Seccional Cúcuta	Trabajo de grado	Universidad Libre Seccional Cúcuta	<a href="https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18550">https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18550</a>
BP 29	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental”	Slendy Katerine Andrade Torres & Luis Carlos Arana Camacho	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bo.nga.unimon.edu.co/handle/20.500.12442/3501">https://bo.nga.unimon.edu.co/handle/20.500.12442/3501</a>
CVL 26	Calidad de Vida Laboral	“Promoción y prevención de los riesgos psicosociales de la IPS Norte Salud de la ciudad de Cúcuta”	Marvin Rafael Escorcia Barandica & Yiby Susana Lagos Calvete	2020	Colombia	Cúcuta	Universidad Libre Seccional Cúcuta	Trabajo de grado	Universidad Libre Seccional Cúcuta	<a href="https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18592/PAPER%20PROMOCI%c3">https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18592/PAPER%20PROMOCI%c3</a>

---

%93N%2  
0Y%20P  
REVENC  
I%c3%93  
N%20DE  
%20LOS  
%20RIES  
GOS%20  
PSICOS  
OCIALE  
S%20DE  
%20LA%  
20IPS%2  
0NORTE  
%20SAL  
UD%20D  
E%20LA  
%20CIU  
DAD%20  
DE%20C  
%c3%9a  
CUTA.pd  
f?sequenc  
e=3&isAl  
lowed=y

---

BP 30	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios	Wilson Guillermo Moreno Castillo & Mónica Danitza	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.1">https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.1</a>
-------	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	------	----------	--------	---------------------------	------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

		del instituto nacional penitenciario y carcelario (Inpec) en Cúcuta”	Pedraza Guzmán							2442/3498
CVL 27	Calidad de Vida Laboral	“Impacto socioeconómico de los egresados en contaduría pública de la Universidad Libre seccional Cúcuta, desde su desempeño y posicionamiento laboral”	Michel Arias Cantor	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Libre Seccional Cúcuta	Trabajo de grado	Universidad Libre Seccional Cúcuta	<a href="https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11908/IMPACTO%20SOCIOECONOMICOS%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20EN%20CONTADURIA%20PUBLICA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20LIBRE%20SECCIONAL%20CUCUTA.pdf?sequence=1&amp;i">https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11908/IMPACTO%20SOCIOECONOMICOS%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20EN%20CONTADURIA%20PUBLICA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20LIBRE%20SECCIONAL%20CUCUTA.pdf?sequence=1&amp;i</a>

										sAllowed =y
BP 31	Bienestar Psicológico	“Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de la empresa coomicro Ltda.”	José Javier Angarita Picón, Erick Andrey Jaimes Contreras & Yeiner Alejandro Soto Lozada	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/626 3">https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/626 3</a>
CVL 28	Calidad de Vida Laboral	“Satisfacción laboral de los profesionales egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander Campus Cúcuta”	Nohora Ortega Ortega & Evelyn Paola Oña Toscano	2018	Colombia	Cúcuta	Universidad de Santander	Trabajo de grado	Universidad de Santander	<a href="https://re positorio. udes.edu. co/handle /001/409 1">https://re positorio. udes.edu. co/handle /001/409 1</a>
CVL 29	Calidad de Vida Laboral	“Cargos y relación con el síndrome de Burnout en almacén de cadena de Cúcuta”	Darly Nayarith Bautista Parada, Veronica Shirley Roa López	2017	Colombia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/633 6">https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/633 6</a>



			& Edison Manuel Suarez Rubio							
CVL 30	Calidad de Vida Laboral	“Estrés y condiciones laborales en dos minas de carbón del Zulia, Norte de Santander”	Darlyn Marcela Cruz J., Jhonatan Esneider Sánchez Castro & Ingrid Carolina Pineda Morantes	2019	Colo mbia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bo&lt;br/&gt;nga.unisi&lt;br/&gt;mon.edu.&lt;br/&gt;co/handle&lt;br/&gt;/20.500.1&lt;br/&gt;2442/655&lt;br/&gt;4">https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/655 4</a>
CVL 31	Calidad de Vida Laboral	“Estrés laboral asociados en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta”	Jessica Yurley Mora Alvarado & María Fernanda Solano Moros	2018	Colo mbia	Cúcuta	Universidad Simón Bolívar	Trabajo de grado	Ediciones Universidad Simón Bolívar	<a href="https://bo&lt;br/&gt;nga.unisi&lt;br/&gt;mon.edu.&lt;br/&gt;co/handle&lt;br/&gt;/20.500.1&lt;br/&gt;2442/348&lt;br/&gt;3">https://bo nga.unisi mon.edu. co/handle /20.500.1 2442/348 3</a>

*Nota. Elaboración Propia*

## Matriz de Contenido

Tabla 8. Matriz de Contenido

Categoría	Subcategoría	Código o Unidad de Análisis	Texto o Descripción	Microanálisis
Bienestar psicológico	Felicidad	BP 01	La felicidad más que un deseo, alegría o elección, es un deber que los seres humanos, se dice que es un sentimiento permanente a diferencia de la alegría que es un estado pasajero, una persona feliz considera la vida como algo positivo y digno de ser vivido.	Es un estado cognitivo que trata acerca de la satisfacción y plenitud del ser humano en todos los ámbitos de su vida, abarca desde lo físico, material, social, afectivo, psicológico y espiritual, del mismo modo se dice que beneficia el bienestar psicológico del ser humano ya que potencia la adecuada salud mental vivenciando así de forma positiva la propia vida y generando satisfacción. Por lo tanto, estas investigaciones logran deducir que la felicidad es un factor fundamental en la vida laboral de los seres humanos, generando lealtad y compromiso con la organización.
		BP 02	No es una utopía, o un sueño lejano, es un propósito que se logra por medio de un arduo trabajo y compromiso consigo mismo y con la organización.	
		BP 04	Es una actividad basada en la inteligencia a partir de la virtud de la persona, la felicidad como tal, viene medida por la capacidad que hay en cada persona de dar soluciones a los varios aspectos que conforman su vida cotidiana.	
		BP 05	Algunos autores, han estudiado la felicidad en el trabajo en dos perspectivas, una basada en el ambiente: el puesto de trabajo y características de la organización, y la otra centrada en la persona, es decir, los aspectos cognitivos; cada una tiene su valor, sin embargo, para determinar la felicidad en el trabajo hay que considerar ambas.	
		BP 06	Estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, en base a una	

---

	evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social y afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia.
BP 07	Es como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo está expuesto constantemente a experiencias desagradables, como el fracaso y la frustración y en este sentido sostiene que lo máximo que podrá aspirar un ser humano es a una felicidad parcial.
BP 09	Es un estado emocional positivo que los individuos alcanzan cuando han satisfecho sus deseos y cumplido sus objetivos.
BP 11	Puede tomar diferentes formas, dependiendo de la cultura la época y hasta la misma personalidad del individuo.
BP 13	Se relaciona más con la mente que con el corazón, lo que quiere decir que, si posee disciplina interna la serenidad mental y la estabilidad interior, es posible tener una vida gozosa, aunque falten posesiones materiales que uno considera normalmente necesarias para alcanzar la felicidad.
BP 14	La felicidad es un concepto que está relacionado con la situación laboral de las personas. Ya que poseer un trabajo estable significa una fuente de ingresos segura la cual sirve para cubrir los gastos y necesidades básicas en las personas.

---

	BP 16	La felicidad no puede ser permanente, sino que se compone de pequeños instantes, de detalles vividos en el día a día, y quizá su principal característica sea la futilidad, su capacidad de aparecer y desaparecer de forma constante a lo largo de nuestras vidas.	
	BP 18	Depende principalmente de la persona más que de cualquier otro elemento externo, se dice que la felicidad es un sentimiento ya que conlleva el acto de pensar y tomar conciencia, dicho sentimiento puede traer consigo emociones como la tranquilidad y la empatía.	
	BP 24	Estado de la persona para quien su vida es como ella desea, ser feliz significa encontrarse en un estado mental de bienestar compuesto de emociones positivas desde la alegría hasta el placer	
	BP 26	Es una ventaja y un diferenciador en los ambientes, permitiendo el aumento del bienestar psicológico, puesto que genera en las personas una adecuada salud mental, vivenciando de forma positiva sus vidas, y generando satisfacción en los diversos entornos sociales.	
	BP 30	Estado de plenitud y bienestar del que gozan las personas, tiene una característica importante, se encuentra en el interior de cada persona.	
Desarrollo Personal	BP 12	Las organizaciones ayudan a las personas a satisfacer algún tipo de necesidad, ya sea emocional, económica o intelectual, además	Es la capacidad de no dejarse vencer por las amenazas y retos que propone la vida, se trata de

		de estas existen una gran variedad, empresas industriales, comerciales, organizaciones universitarias, públicas, etc.	desarrollar habilidades que ayuden a cumplir con los objetivos que se tienen planteados, tales como la autoeficacia y la resiliencia. Por tal motivo, estas investigaciones resaltan la influencia del clima laboral en el desarrollo personal, así como la importancia que tiene el compromiso de las organizaciones con el bienestar de los colaboradores.
	BP 15	Las organizaciones modernas buscan en el empleado su creatividad, su intelecto y su capacidad para encontrar soluciones, y no su mera fuerza de trabajo, el bienestar del empleado cobra una especial relevancia y, por ende, su felicidad.	
	BP 19	La persona se encuentra satisfecha de lo que hasta ese momento ha hecho con su vida, de acuerdo con lo que se haya proyectado, considerando que estas proyecciones han sido satisfactorias, que han tenido sentido y que han valido la pena.	
	BP 20	Capacidad de no acobardarse antes las amenazas y retos, que se presentan en el diario vivir, del mismo modo representa ser capaz de desarrollar habilidades y lograr cumplir los objetivos propuestos.	
	BP 23	Fuerte énfasis en recursos psicológicos positivos individuales, tales como, autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.	
	BP 28	Prestigio ganado en su actividad, ascenso en la organización y posición económica y nivel de vida logrados.	
Emociones Positivas	BP 17	Estado motivacional positivo que se basa en un sentido derivado interactivamente de energía dirigida a metas y trayectorias, y planificación de metas exitosas.	Resultan ser indispensables para el correcto funcionamiento psicológico, además de potenciar recursos personales perdurables en

	BP 21	Las emociones positivas amplían el repertorio de las ideas y acciones de las personas, las cuales, a su vez, sirven para crear los recursos personales perdurables, incluyendo los recursos intelectuales, físicos, psicológicos y sociales.	el tiempo como los físicos, intelectuales y sociales; por esta razón, estas investigaciones destacan su efecto significativo en el comportamiento de los colaboradores, aportando cambios positivos a las organizaciones.
	BP 29	Aspecto fundamental en el funcionamiento psicológico saludable, cabe destacar que las emociones positivas son movilizadoras, es decir cuando se experimenta se tienen más ganas de hacer las cosas y se tiene un mejor desempeño.	
	BP 03	Actitudes, creencias, y asignación de roles corresponden a la cultura en la que viven los individuos.	
Relaciones Positivas	BP 08	En este elemento se manifiesta que los seres humanos somos sociables por naturaleza y, por ende, cuando tenemos relaciones interpersonales constructivas experimentamos más bienestar.	Se definen como las relaciones en las que hay un gran nivel de empatía, cooperación y compromiso por el bienestar de otro. De acuerdo a estas investigaciones las relaciones positivas influyen directamente en la felicidad de los colaboradores, fortaleciendo sus habilidades sociales y, permitiendo a su vez, la realización personal.
	BP 10	Las relaciones positivas resultan ser clave para el trabajo y las organizaciones ya que aportan al crecimiento personal.	
	BP 23	Las relaciones positivas suponen habilidades de empatía, cooperación y compromiso por el bienestar de los demás, estas relaciones favorecen el desarrollo de fortalezas personales, proporcionan apoyo emocional e instrumental ante situaciones estresantes y contribuyen a la competencia social.	

		BP 25	Apoyo y buena relación que existe entre empleados, supone que el sujeto se sienta integrado socialmente con un importante apoyo de los otros y satisfecho con sus relaciones sociales.	
		BP 27	Disponibilidad de otros/as para hacer cosas divertidas y agradables con la persona, las relaciones positivas aportan aprendizaje y dan la oportunidad de ir descubriéndose como persona, del mismo modo enriquecen el diario vivir porque están basadas en la reciprocidad, tolerancia y el respeto.	
Categoría Emergente	Salud	BP 22	La salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.	La salud en el trabajo es el ente encargado de promover y proteger el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; es por ello, que esta investigación destaca los beneficios que trae a las organizaciones promover el bienestar de los colaboradores.
Calidad de Vida Laboral	Satisfacción Laboral	CVL 04	Una persona feliz con su trabajo tiene mejores rendimientos y esto es medible en su productividad y forma de trabajo, la satisfacción laboral implica hacer que el trabajo que la persona disfruta, hacerlo bien y ser recompensado por los esfuerzos puestos en la realización de el mismo.	La satisfacción laboral emplea emociones favorables y desfavorables, como también la percepción a nivel individual y grupal, como también actitudes en relación al trabajo, los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones del trabajo, las oportunidades de ascenso, está íntimamente relacionada con el compromiso y
		CVL 05	Estado emocional del trabajador respecto de la empresa y de las labores que realiza en ella, también es definido como un estado emocional positivo y placentero resultante de	

	la percepción subjetiva de las experiencias laborales.	con la productividad de los trabajadores.
CVL 06	Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.	
CVL 08	La satisfacción depende del nivel de autoritarismo y preferencia por la independencia de los trabajadores, es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de la organización y las condiciones de trabajo.	
CVL 11	Las condiciones de trabajo humanizadas, propias de estas organizaciones no sólo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados.	
CVL 13	Es la percepción del ambiente físico, del tipo de relaciones y de las condiciones que permiten la posibilidad de crecimiento personal, profesional y la descripción del trabajo hacia las tareas.	
CVL 14	La satisfacción laboral de una persona es sentir que tiene algún grado de autonomía en aspectos relativos a su trabajo y que, por lo menos, en el entorno inmediato de su tarea tiene posibilidad de participar en decisiones que le atañen.	



	CVL 21	Resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones del trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.	
	CVL 23	Percepción subjetiva e individual en el producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este.	
	CVL 28	Cumplimiento de expectativas en el ámbito laboral creadas durante el proceso estudiantil, la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho se relaciona con la motivación al trabajo.	
Incentivos Laborales	CVL 10	El objetivo es motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan resultados más rápidamente en cualquier área.	Los incentivos son utilizados como iniciativas para el desarrollo de un ambiente laboral agradable y eficaz, además de motivar a los trabajadores a cumplir con sus tareas diarias dentro área laboral con el fin de elevar la producción y a su vez mejorar el rendimiento dentro de la organización.
	CVL 26	Condiciones latentes para desarrollar un ambiente laboral agradable, asertivo y de relación con los demás dentro de la organización.	

Compromiso Laboral	CVL 16	Es la implicación intelectual y emocional de los empleados con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito.	El compromiso laboral se refleja en el desarrollo de habilidades y destrezas, que emplea cada trabajador con el fin de destacar los objetivos de la empresa y del personal, de la misma manera se refiere al grado de compromiso que desarrolla el empleado con sus funciones, con sus compañeros, la empresa a nivel general.
	CVL 18	Se aplican los conocimientos y desarrollan habilidades y destrezas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	
	CVL 20	Oportunidades de adquirir y mantener calificaciones profesionales mediante métodos innovadores, el compromiso laboral se define como el grado en el que un empleado se identifica con una organización particular y las metas de esta.	
	CVL 22	Destaca el sentimiento de pertenecer a la empresa y la sensación de compartir los objetivos personales con los miembros de la organización.	
Productividad	CVL 01	El que una persona desempeñe de forma exitosa una actividad, no significa que la disfrute y que esté satisfecha, en ese sentido es donde se ocasiona el cambio y la búsqueda de algo más.	Se trata del desempeño de una persona o de un equipo dentro de una organización, se relaciona los bienes o servicios producidos, además se encuentra estrechamente ligada al crecimiento y desarrollo económico, dentro de la productividad se encuentran variables como el salario, clima laboral, liderazgo, entre otras. De acuerdo con estas investigaciones, se logra identificar que la felicidad juega un papel fundamental en la productividad de una
	CVL 02	Cumplir las tareas, alcanzar los resultados y mostrar buenos indicadores es importante para sentirse feliz. Las empresas deben ser muy activas en reconocer los logros de los trabajadores, celebrarlos públicamente, generar permanente reconocimiento y promoción del orgullo personal, grupal y organizacional.	
	CVL 03	Es sentido común considerar que empleados felices son más productivos. Por lo tanto, es	

		razonable admitir que organizaciones con empleados felices son capaces de obtener mejores resultados y son más sustentables.	organización; al generar felicidad, los colaboradores serán más disciplinados con sus funciones generando un alza en los niveles de productividad.
	CVL 15	Manifiesto de demandas que la organización plante al personal, por lo tanto, es la relación entre el trabajo desempeñado o bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción	
Reconocimiento	CVL 09	Modo fortalecer el crecimiento personal que repercutirá en las acciones y/o tareas a realizar, con ello se consigue un mayor bienestar y motivación en el ambiente del trabajo y por consecuencia mejora la productividad y los beneficios de la empresa.	Se puede observar que estas investigaciones coinciden en la importancia de valorar la labor de sus colaboradores obteniendo a su vez, un buen clima laboral. Asimismo, el reconocimiento aporta significativamente en la felicidad de sus colaboradores, generando seguridad en sus labores diarias.
	CVL 17	Busca que cada empleado se sienta parte importante en la organización y no como un número más, crea trabajo en equipo e incentiva al orden en el lugar de trabajo.	
	CVL 27	Tomar decisiones estratégicas sobre su carrera profesional, sobre su participación en la empresa, sobre la mejor forma de responder a los riesgos y aprovechar las oportunidades.	
Liderazgo	CVL 12	Motivación y compromiso por querer ayudar y facilitar el desarrollo de la empresa.	Se logra deducir que, dentro del perfil de los colaboradores es una de las habilidades más valoradas por sus superiores, aportando un interés genuino por el desarrollo de la organización. Es decir, al fortalecer y valorar las diferentes

			habilidades de los colaboradores, estos sentirán un mayor compromiso con la organización.
Rendimiento Laboral	CVL 07	El resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles.	Estas diversas investigaciones consideran el rendimiento laboral como el cumplimiento de las actividades establecidas por una organización, aunque en algunas resaltan la importancia del trabajo en equipo y de las habilidades sociales para superar los resultados esperados; es por ello, que se deben aplicar diferentes estrategias en las organizaciones, promoviendo en el colaborador un compromiso genuino.
	CVL 19	Influyen muchos factores individuales que si no se tienen en cuenta acaban afectando al equipo y, en general, a toda la empresa.	
	CVL 24	No sólo influye la motivación del individuo, sino también, sus habilidades y particularidades subjetivas y el nivel de esfuerzo que este considera necesario para realizar de forma eficiente su actividad productiva.	
	CVL 25	Grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo.	
	CVL 29	Exigencias establecidas por la organización y al valor que el empleado le puede dar a las recompensas ofrecidas.	
	CVL 30	Estabilidad y condiciones laborales ventajosas, es el resultado alcanzado en el entorno de trabajo con relación de los recursos disponibles.	
	CVL 31	Centro de labores con los objetivos organizacionales, se crea un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y se trabaje por y para el equipo.	

*Nota. Elaboración Propia*

## **Discusión**

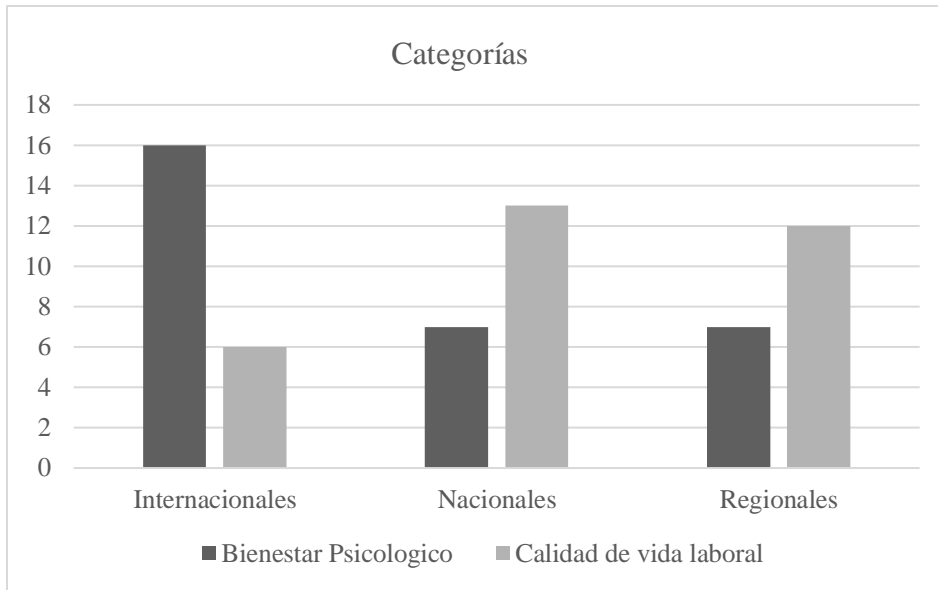
### **Matrices Bibliográficas**

A continuación, se presenta el apartado de discusión de resultados de la presente investigación, la cual se encontrará dividida en dos momentos, en primera instancia se relaciona lo que respecta a la información bibliográfica, en segundo lugar, lo relacionado a la información de contenido de la masa documental.

Inicialmente dicha discusión se encuentra realizada por medio de gráficas de barras en las que se ilustrarán por categorías a nivel internacional, nacional y regional, del mismo modo la cantidad de unidades de análisis por ubicación y finalmente por los años en los que se publicaron las mismas.

Se inicia con las categorías en las que se puede observar que a nivel internacional 16 de las investigaciones trataron acerca de bienestar psicológico y 6 acerca de calidad de vida laboral, del mismo modo a nivel nacional 7 se encontraron relacionadas a bienestar psicológico y 13 a calidad de vida laboral, asimismo respecto a nivel regional 7 de las unidades de análisis revisadas correspondieron a bienestar psicológico, las restantes 12 a calidad de vida laboral, lo que quiere decir que a nivel internacional las investigaciones revisadas hacen mayor énfasis en el bienestar psicológico de los trabajadores, es decir se interesan más por los aspectos intrapersonales de los mismos que por los factores que se incluyen dentro de su calidad de vida laboral, de la misma manera a nivel nacional se evidencia que la mayoría de las unidades de análisis se relacionan con calidad de vida laboral, lo que quiere decir que en Colombia se otorga mayor importancia a estos factores que al bienestar psicológico como tal de los empleados, finalmente, a nivel regional se muestra la misma tendencia, mayor relevancia a lo que respecta con calidad de vida laboral y menor a lo relacionado con el bienestar psicológico de las personas y por ende su salud mental.

**Gráfica 1. Categorías**



*Nota. Elaboración Propia*

En lo que respecta a los años de investigación se puede observar durante el año 2016 hubo mayor auge de investigación relacionada a felicidad organizacional a nivel internacional, del mismo modo en los años 2018 y 2019, lo cual quiere decir que durante años anteriores no hubo gran interés en realizar investigaciones relacionadas a la temática tratada mostrándose la tendencia a la baja desde el 2012 hasta el 2015.

**Gráfica 2. Años de Investigación Internacional**



*Nota. Elaboración Propia*

En lo relacionado al número o cantidad de unidades de análisis encontradas por países se tiene que (7) siete son del Perú, (3) tres de España, (2) dos de Chile, (2) de Argentina, (1) una de Ecuador, (1) una de México, (1) una de Portugal, una (1) de Nicaragua, (1) una de Venezuela, (1) una de Guatemala y finalmente (1) una de Costa Rica, lo que traduce que en América Latina a lo largo de los años se ha mostrado un gran interés en la realización de investigaciones relacionadas a felicidad organizacional, liderando principalmente las instituciones de educación superior en el Perú, seguido de países como Chile y Argentina, por otro lado, en España también se evidencia la relevancia de la temática con las (3) tres unidades de análisis que aportaron al presente trabajo de investigación.

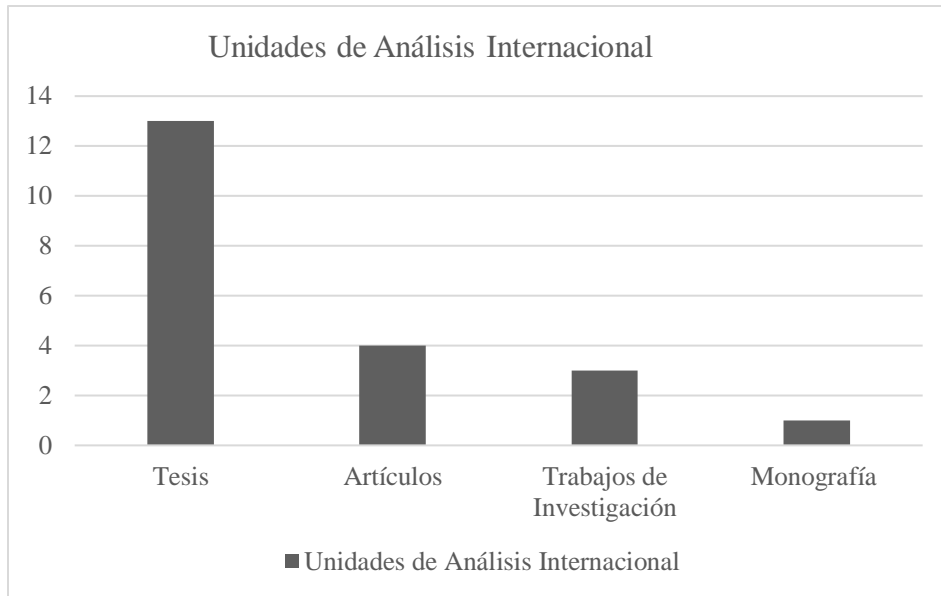
**Gráfica 3. Ubicación Internacional**



*Nota. Elaboración Propia*

Ahora, en lo que respecta a los tipos de unidades de análisis encontradas dentro del ámbito internacional se observa que (13) trece de ellas corresponden a tesis, (4) cuatro de ellas a artículos, del mismo modo (3) tres son trabajos de investigación y finalmente se encontró (1) una monografía.

**Gráfica 4. Unidades de Análisis Internacional**



*Nota. Elaboración Propia*

A nivel nacional se puede observar que durante los años 2015, 2018 y 2019 hubo mayor auge en el tema de investigaciones a nivel nacional relacionadas a la felicidad organizacional, del mismo modo en los años 2011, 2014 y 2016 también se presentó gran relevancia respecto a estudios relacionados a la temática, lo cual indica que la tendencia ha ido progresivamente en aumento a lo largo de los años en el país, lo cual quiere decir que en años recientes Colombia ha otorgado mayor importancia en lo relacionado a la felicidad organizacional de los trabajadores nacionales.

**Gráfica 5. Años de Investigación Nacional**

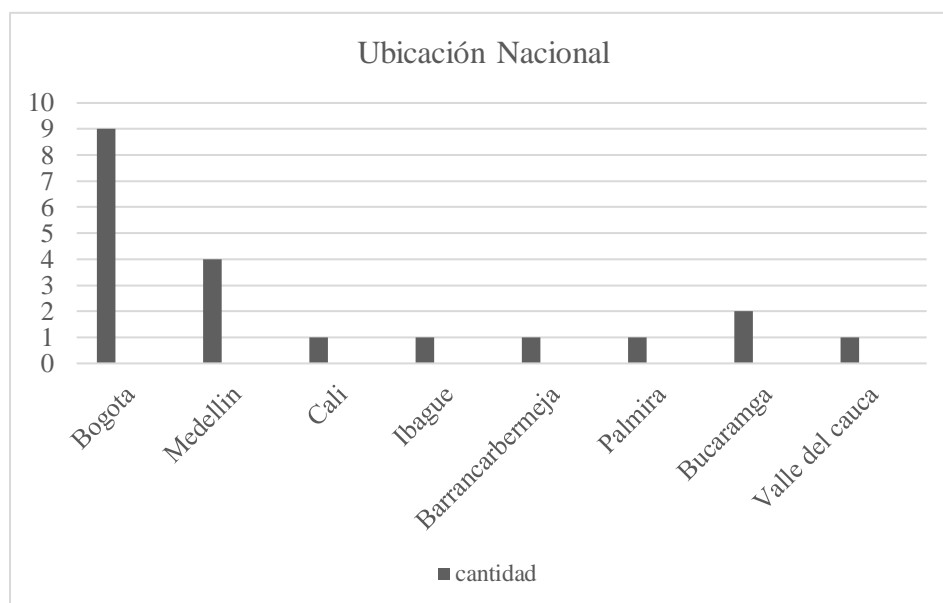


*Nota. Elaboración Propia*



En lo relacionado a las unidades de análisis encontradas a nivel nacional se evidencia que (9) nueve tienen como ciudad de origen Bogotá, (4) cuatro la ciudad de Medellín, (1) una Cali, (1) una Ibagué, (1) una Barrancabermeja, (1) una Palmira, (2) dos de Bucaramanga y finalmente (1) una en el Valle del Cauca, lo cual quiere decir que la capital del país encabeza la lista de ciudades colombianas que han realizado más estudios acerca de felicidad organizacional seguida por la ciudad Medellín y Palmira, sobre lo cual se interpreta que el auge por realizar estudios relacionados a la temática ha tomado gran relevancia en el contexto nacional.

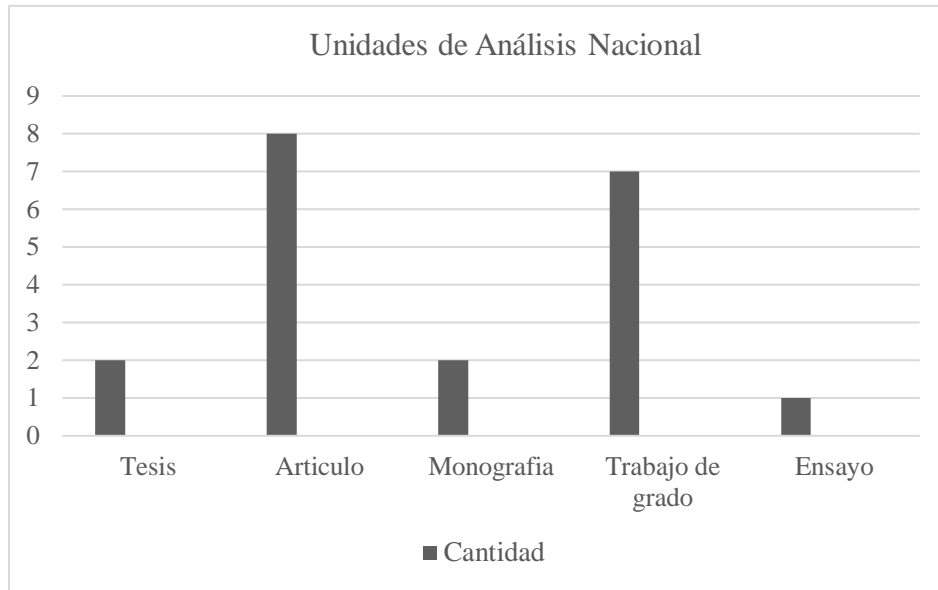
**Gráfica 6. Ubicación Nacional**



*Nota. Elaboración Propia*

En los tipos de unidad de análisis encontrados dentro del ámbito nacional se puede evidenciar que (2) Dos de ellos corresponden a Tesis, del mismo modo (8) ocho son Artículos, asimismo (2) Dos de ellos son Monografías, (7) Siete de ellos corresponden a Trabajos de grado y finalmente, se encontró (1) un ensayo.

**Gráfica 7. Unidades de Análisis Nacional**



*Nota. Elaboración Propia*

Ahora bien, respecto al nivel regional se tiene que durante el año 2018 hubo mayor elevación en cuanto a investigaciones relacionadas a felicidad organizacional, del mismo modo durante el año 2019 también hubo importancia en la realización de estudios relacionados a la temática, lo cual indica que la felicidad organizacional es un tema de investigación relativamente nuevo para el departamento de Norte de Santander que seguramente tomará mayor fuerza en los siguientes años.

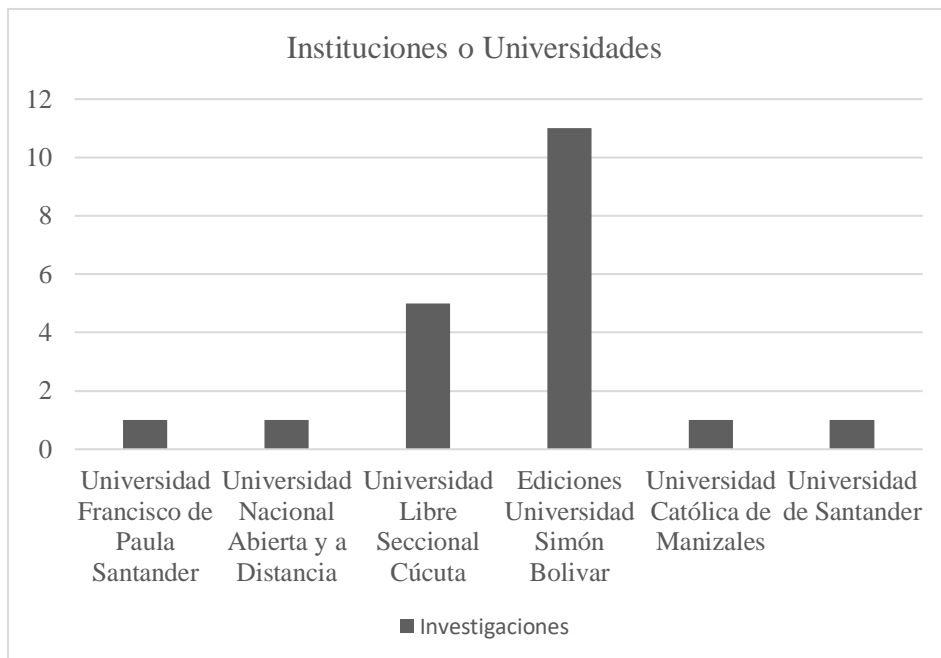
**Gráfica 8. Años de Investigación Regional**



*Nota. Elaboración Propia*

Ya que todas las investigaciones que se hallaron a nivel regional corresponden a la ciudad de Cúcuta se decidió categorizar por las instituciones de educación superior en las cuales fueron realizadas, teniendo así (11) once estudios en la Universidad Simón Bolívar y (5) cinco en la Universidad Libre, asimismo, se reflejan en el gráfico hubo de a una sola investigación lo cual quiere decir que la universidad Simón Bolívar lidera en primera instancia en el departamento norte de Santander las investigaciones respecto a felicidad organizacional seguida de la Universidad Libre seccional Cúcuta.

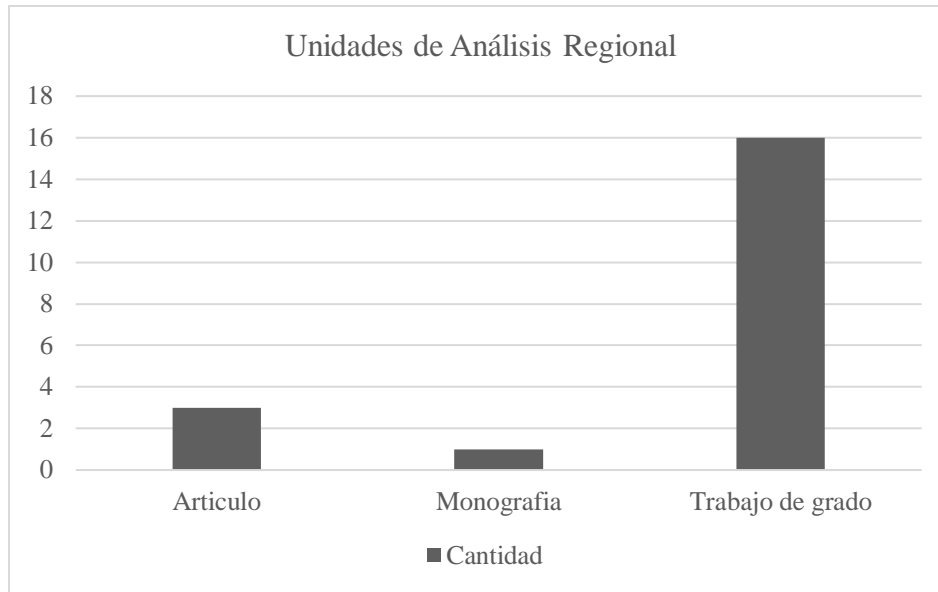
**Gráfica 9. Instituciones o Universidades Regionales**



*Nota. Elaboración Propia*

Respecto a los tipos de unidades de análisis encontrados dentro del ámbito regional se hallaron (3) tres Artículos, (1) una Monografía, y finalmente (14) catorce Trabajos de grado lo cual indica que la felicidad organizacional es una temática que debe ser abordada con mayor profundidad en el departamento y a la cual se le debe brindar mayor importancia.

**Gráfica 10. Unidad de Análisis Regional**



*Nota. Elaboración Propia*

### **Matriz de Contenido**

A continuación, se presentará el análisis con relación a la matriz de contenido, en primer lugar, tenemos al bienestar psicológico, que es el resultado de una estrecha relación entre factores objetivos y subjetivos, entre condiciones de vida y aspiraciones entre metas, logros, y objetivos que estructuran el propio estilo de vida, gozar del equilibrio emocional necesario para afrontar el día a día e, incluso, disponer de una buena salud física (Corbin, s.f.).

Dentro de bienestar psicológico encontramos la felicidad, la cual es un estado cognitivo que trata acerca de la satisfacción y plenitud del ser humano en todos los ámbitos de su vida, abarca desde lo físico, material, social, afectivo, psicológico y espiritual, del mismo modo se dice que beneficia el bienestar psicológico del ser humano ya que potencia la adecuada salud mental vivenciando así de forma positiva la propia vida y generando satisfacción. Por lo tanto, estas investigaciones logran deducir que la felicidad es un factor fundamental en la vida laboral de los seres humanos, generando lealtad y compromiso con la organización, no existe un índice de felicidad o una categoría que haya que alcanzar para que alguien se considere como una persona feliz (Porto & Merino, 2009).

Así mismo, el desarrollo personal es la capacidad de no dejarse vencer por las amenazas y retos que propone la vida, se trata de desarrollar habilidades que ayuden a cumplir con los objetivos que se tienen planteados, tales como la autoeficacia y la resiliencia. Por tal motivo, estas investigaciones resaltan la influencia del clima laboral en el desarrollo personal, así como la importancia que tiene el compromiso de las organizaciones con el bienestar de los colaboradores.

En cuanto a las emociones positivas, son aquellas en las que predomina la valencia del placer o bienestar (Diener, Larsen y Lucas, 2003); resultan ser indispensables para el correcto funcionamiento psicológico, además de potenciar recursos personales perdurables en el tiempo como los físicos, intelectuales y sociales; por esta razón, estas investigaciones destacan su efecto significativo en el comportamiento de los colaboradores, aportando cambios positivos a las organizaciones.

Por otra parte, las relaciones positivas se definen como las relaciones en las que hay un gran nivel de empatía, cooperación y compromiso por el bienestar de otro. De acuerdo a estas investigaciones las relaciones positivas influyen directamente en la felicidad de los colaboradores, fortaleciendo sus habilidades sociales y, permitiendo a su vez, la realización personal, las relaciones positivas son todas las interacciones sociales que implican una reciprocidad de dos o más sujetos. Para Kern, Waters, Adler y White (2015), por último, surge la categoría emergente de salud, la cual es el ente encargado de promover y proteger el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; es por ello, que esta investigación destaca los beneficios que trae a las organizaciones promover el bienestar de los colaboradores.

Por último, encontramos la calidad de vida laboral, la cual es considerada multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo (Casas & Co., 2002); es decir, es un proceso dinámico y continuo que puede verse afectado por distintos factores que pueden presentarse en la estructura de una organización.

Por un lado, encontramos la satisfacción laboral, la cual es la perspectiva que tienen los colaboradores sobre sus funciones, en relación a sus expectativas, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006:48; Gamboa, 2010). Por ende, logran concluir que la satisfacción laboral es esencial para fortalecer el

desarrollo profesional de los colaboradores, generando un gusto natural por sus actividades diarias y desenvolviéndose mejor en su entorno laboral.

En cuanto a los incentivos laborales, se logra entender como los estímulos que los empleadores otorgan a sus colaboradores, con el fin de elevar sus niveles de producción tanto a nivel personal como grupal (Krajewski & Ritzman, 2003; León, 2014); así pues, estas investigaciones coinciden en que los incentivos son aplicados como generadores del desarrollo laboral, aumentando el rendimiento y a su vez, obteniendo una mayor producción en las organizaciones.

En relación al compromiso laboral, es la vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo (empleado-organización), mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo (Trapiello, 2015); es por ello, que los estudios coinciden que al existir un compromiso laboral, los colaboradores desarrollan ampliamente sus habilidades y destrezas con el objetivo de impulsar el desarrollo de la organización a nivel general.

Con respecto a la productividad, según Álvarez-Moro (2009) es la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo; es decir, son los resultados obtenidos por los colaboradores. De acuerdo a estas investigaciones, existen diversos factores para lograr una mayor productividad en las organizaciones, por ello, es importante que los empleadores motiven a sus colaboradores para lograr una mayor productividad.

Por otra parte, se encuentra el reconocimiento, la cual se refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas (Porto & Merino, 2014); en otras palabras, es reconocer los logros de los colaboradores. De acuerdo a las investigaciones encontradas, al reconocer el desempeño de los colaboradores, se generará un adecuado clima laboral y por ende, obtendrán grandes beneficios.

Con respecto al liderazgo, según Porto & Gardey (2012), es una influencia sobre las personas y que permita incentivarlas para que trabajen en forme entusiasta por un objetivo

común. Teniendo en cuenta la investigación encontrada, es una de las habilidades más valoradas por los empleadores, facilitando el desarrollo de las organizaciones.

Para finalizar, se encuentra el rendimiento laboral, según Saldaña (2017), es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.; según a las investigaciones analizadas, el rendimiento laboral se basa en el cumplimiento de las funciones laborales, pero no dejan de lado la importancia de incentivar otros factores que promuevan un alto rendimiento en sus colaboradores.

A modo de cierre, es importante resaltar que a través de este apartado se logró evidenciar los resultados más relevantes de la investigación, teniendo en cuenta las limitaciones, observaciones y fortalezas de las investigaciones que fueron compiladas y analizadas en el presente estudio, además de comparar las mismas con importantes sustentos teóricos.

## Conclusiones

El presente trabajo de investigación, se realizó una revisión documental acerca de modelos de felicidad organizacional como lo fueron el modelo PERMAN del psicólogo estadounidense Martin Seligman, el modelo de felicidad en el trabajo y el modelo de felicidad en el lugar de trabajo, estos dos últimos inspirados en el trabajo de Seligman, dicha acción fue realizada con el fin de generar un lineamiento de acción para las empresas regionales, es decir Norte santandereanas.

Por otro lado, los factores relacionados con el bienestar psicológico, el cual es resultado de una estrecha relación entre factores objetivos y subjetivos donde se logran identificar temas como la felicidad, relaciones positivas, desarrollo personal y emociones positivas.

Asimismo, los factores relacionados a la calidad de vida laboral, la cual es considerada multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo, se logra reconocer factores como la satisfacción laboral, productividad, reconocimiento, incentivos laborales y compromiso laboral

Del mismo modo, dentro del ámbito nacional se halló que las organizaciones otorgan mayor importancia a los factores relacionados con la calidad de vida laboral. Asimismo, se logró identificar que la mayoría de organizaciones de la ciudad de Cúcuta no han puesto mayor énfasis en lo relacionado a felicidad, sino que, por el contrario, se han centrado únicamente en el rendimiento y productividad que puedan generar sus trabajadores.

Respecto al lineamiento de acción de felicidad organizacional para empresas pequeñas y medianas a nivel regional, se propone el modelo CABIPSIF como estrategia para que dichas organizaciones sean integrales laboralmente.

Finalmente, es importante resaltar que, en el análisis realizado de los estudios recolectados, surgieron dos categorías generales con gran influencia en la felicidad organizacional, como lo fueron el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral. Asimismo, se encontró una categoría emergente, salud, lo cual indica que esta influye directamente en el bienestar subjetivo de los trabajadores.



## **Recomendaciones**

Inicialmente, se recomienda trabajar con los empleados de las distintas empresas presentes en el departamento, la felicidad organizacional en sí y temáticas relacionadas a la misma, ya que, según los estudios revisados, un empleado feliz es un empleado satisfecho y por ende más productivo, del mismo modo al incluir practicas positivas dentro del ámbito laboral aumenta significativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Se recomienda al programa de psicología de la universidad de pamplona incentivar en sus estudiantes, la investigación dentro del área organizacional, puntualmente respecto a felicidad organizacional ya que según lo revisado los estudios en cuanto a esta temática se encuentran incipientes actualmente.

Por otro lado, se recomienda al semillero de investigación psicología y sociedad de la universidad de pamplona continuar con la elaboración del macro proyecto sobre felicidad organizacional ya que de este modo se contribuye en gran medida a los estudios regionales.

Asimismo, se recomienda a las empresas de Norte de Santander hacer revisión exhaustiva acerca de sus políticas de talento humano, ya que se evidencia poco interés por las mismas respecto al bienestar físico, emocional y social de sus trabajadores.

Finalmente es recomendable continuar con la elaboración del modelo CABIPSIF de la universidad de pamplona que se propone en la presente investigación, ya que sería una herramienta útil para poner en práctica en las empresas u organizaciones de Norte de Santander, con el objetivo de mejorar las políticas de talento humano dentro de las mismas y así poder contribuir positivamente en la calidad de vida y el bienestar del sector productivo departamental.

## **Modelo CABIPSIF**

Modelo de calidad de vida y bienestar psicológico para la felicidad organizacional

### **Objetivo**

Facilitar herramientas a los empleadores de las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, promoviendo la felicidad organizacional de los colaboradores.

### **Factores**

Los factores descritos a continuación, son los consideran importantes a la hora de establecer este modelo ya que abarca constructos que aportan positivamente, tanto a empleados como a empleadores.

### ***Felicidad Organizacional***

Aspectos que se pueden poner en práctica para promover la felicidad organizacional son la creación de espacios tales como capacitaciones y talleres dirigidos a todo el personal en general de toda empresa, es debido mencionar que dentro de dichos espacios las personas puedan sentirse plenas y esto a su vez favorecería la productividad, reduciría el absentismo laboral y se generaría un ambiente en el que la creatividad aforara continuamente.

### ***Relaciones Interpersonales***

Es importante tener en cuenta que las organizaciones son grupos de personas que interactúa a diario por lo cual resulta inevitable que entre los trabajadores se generen relaciones y sentimientos de amistad, confianza e incluso de amor, para que se tengan relaciones alegres, sanas y colaborativas dentro de la empresa es de vital importancia generar espacios que propicien el fortalecimiento de las relaciones, actividades que permitan a los colaboradores conocerse mejor entre ellos, es decir “romper el hielo” y de este modo eliminar los posibles juicios que se perciben entre ellos, como resultado se tendrán una mayor sinergia que apuntara al cumplimiento de los objetivos como equipo en todo momento.

## ***Liderazgo***

Es importante que el jefe de área o departamento cree una atmósfera que permita que los empleados trabajen en pro del cumplimiento de un mismo objetivo, Para esto, es necesario que el líder sea capaz de inspirar seguridad y confianza, las cuales no pueden ser tomadas como instrucciones, una de las dificultades que se presenta actualmente en las organizaciones es que se tiene más jefes que líderes, a un jefe se le hace caso mientras que a un líder se le sigue y admira , según estudios realizados el desempeño de un jefe influye un 70% en el clima organizacional y este a su vez afecta hasta en un 20% los resultados de toda la empresa, es por esto que resulta importante la transformación de jefes, a líderes inspiradores de confianza y felicidad en el trabajo.

## ***Trabajo en Equipo***

Para el fortalecimiento de trabajo en equipo deben estar presentes la comunicación, coordinación confianza y compromiso, con estos aspectos se logra que todos los empleados de una organización adquieran sentido de pertenecía y a su vez se sientan involucrados en el proyecto de la misma, generándose así vínculos entre ellos que harán que se construya la confianza tanto individual como grupal, el trabajo en equipo genera proactividad y empoderamiento en sus trabajadores, del mismo modo promueve la amistad y las relaciones positivas que resultan ser importantes a la hora de tener un buen ambiente laboral, las organizaciones que ponen en práctica el trabajo en equipo logran fortalecerse, crecer y de este modo llegar más lejos en el sector.

## **Estrategias**

- Proponer actividades encaminadas al fortalecimiento del bienestar.
- Promover la instauración de programas de estímulos e incentivos que favorezcan el desarrollo y efectividad del desempeño laboral.
- Capacitaciones sobre temas de interés para el desarrollo de la organización.
- Socialización e integración entre empleados.
- Programar pausas activas durante la jornada laboral.
- Proponer retos y objetivos.
- Celebrar fechas especiales.

## Referencias Bibliográficas

- Alama diana, m. b. (2016). *factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el peru*. Obtenido de repositorio universidad del pacifico: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1964>
- Alarcon, r. (2000). *Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad*. Obtenido de Sociedad interamericana de psicología : <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Álvarez-Moro, O. (20 de 08 de 2009). *El blog salmón*.
- Arboleda G, Sanín A (2018) “Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín” Recuperado de: <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/218/pdf>
- Antonella, m. m. (2016). *la relacion entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa* . Obtenido de repositorio digital USFQ: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766>
- Baker, D., Greenberg, C., y Hemingway, C. (2006). *Empresas Felices = Empresas Rentables*. Recuperado de [https://books.google.com.co/books?id=o7wkYBGWdEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=o7wkYBGWdEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Barragán Estrada, A. R., & Morales Martínez, C. I. (2014). *Psicología De Las Emociones Positivas* . Xalapa, México: Enseñanza e Investigación en Psicología.
- Barrera juan, e. a. (2018). *felicidad organizacional: estudio descriptivo del area comercial de las distribuidoras exclusivas de una empresa de consumo masivo*. Obtenido de repositorio pontifica universidad catolica del peru: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13162>
- Bastidas valentina, h. p. (2016). *analisis de politicas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en chile en relacion con el modelo de felicidad organizacional a la luz del bienestar subjetivo*. Obtenido de repositorio universidad andres bello: <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2715>

Benavides, L. M. (14 de Noviembre de 2018). *La Republica Co.*

Bermello, n., & kessel, s. (2004). *manual de redacción*. Obtenido de la habana: editorial de ciencias médicas.

Bonilla A (2018) “La felicidad organizacional” Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6881/1/6122871-2018-II-GTH.pdf>

Bonilla, M. A. (s.f.). *UAEH*.

Caicedo D, Rodriguez D, Salazar N (2014) “Plan de Bienestar Organizacional Pharmetique S.A.” Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3369>

Calderón G, Murillo S, Torres K; (2003) “Cultura organizacional y bienestar laboral” Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Cardona I (2016) “la felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas” Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14520/?jsessionid=D38AA3FF7322BF82B7C430A8634D676D?sequence=1>

Castellanos G, Gómez D, Palacios C (2019) “La felicidad en el trabajo” Recuperado de: [http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4077/1/1017130588\\_2019.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4077/1/1017130588_2019.pdf)

Castro, s. (11 de agosto de 2020). *Modelo perma* . Obtenido de instituto europeo de psicología positiva : <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

Castro sally, c. s. (2018). *felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la gerencia regional de educacion la libertad 2018*. Obtenido de repositorio universidad cesar vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26987>

Cataluña, D. (29 de 01 de 2020). *IEPP*.

Celada sofia, g. f. (2016). *felicidad en el trabajo*. Obtenido de repositorio universidad argentina de la empresa: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1>

Céspedes C (2015) “Psicología Organizacional y Felicidad en el Trabajo” Recuperado de:  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3432/Trabajo%20Final%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Contreras, f., & esguerra, g. (02 de julio de 2006). *psicologia positiva: una nueva perspectiva en psicologia* . Obtenido de diversitas, perspectivas en psicologia :  
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Corbin, J. A. (sf). *Psicología y mente*.

Cruz J, Ramírez M. Sánchez D (Julio de 2015); *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*, universidad de Sergio Arboleda Recuperado:  
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, M. (s.f.). *Selvv*.

Díaz M, Ramos S, Villanueva D (2019) “La felicidad organizacional, una revisión narrativa frente al rendimiento laboral de millennials” Recuperado de:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019\\_felicidad\\_organizacional\\_millennials.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019_felicidad_organizacional_millennials.pdf)

Díaz, K., Sánchez, M., & Velandia, P. (2017). *Felicidad organizacional dentro de la empresa VOSAVOS S.A.S.* Recuperado el 29 de marzo de 2020, de universidad piloto de colombia:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3102/00004180.pdf?sequence=1>

Dutschke, G. (2013). Factores Condicionantes de la Felicidad Organizacional. Estudio Exploratorio de la Realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época. 1(1), 21-43. Recuperado de  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089645.pdf>

Echeverri, M. (23 de Noviembre de 2017). *La Republica Co.*

Escudero, M. (19 de Noviembre de 2018). *Manuelescudero.*

Evelin, I. (2019). *felicidad y engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de lima metropolitana.* Obtenido de repositorio universidad nacional federico villareal :  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV\\_L%20C3%81ZAROBENDEZ%20C3%9A\\_EVELIN\\_ROSARIO\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%20C3%81ZAROBENDEZ%20C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, I. (18 de Junio de 2015). *Blogs Ignacio Fernandez.*

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional.* Santiago de Chile: B Chile S.A.

Furhman, a. (2001). *Psicología Organizacional . El comportamiento del individuo en las organizaciones.* Obtenido de Tirant librería:  
<https://libreria.tirant.com/es/libro/psicologia-organizacional--el-comportamiento-del-individuo-en-las-organizaciones-adrian-furnham-9789706136121>

Gamboa, E. J. (04 de 09 de 2010). *Psicología Científica.*

Garrido J, Blanch J, Uribe A, Flórez A, Pedrozo M (2011) “El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia” Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758008.pdf>

Georg, d. (2013). *factores condicionantes de felicidad organizacional estudio exploratorio de la realidad en portugal .* Obtenido de dianlet:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089645>

Gerardo, r. (2016). *el bienestar laboral y la felicidad como factores para la productividad y retencion de los colaboradores de tecnologias de informacion en las organizaciones .* Obtenido de handbook universidad iberoamericana :  
[http://ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Sistemas%20Informacion%20TI/Handbook%20Universidad%20Iberoamericana\\_6.pdf](http://ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Sistemas%20Informacion%20TI/Handbook%20Universidad%20Iberoamericana_6.pdf)

Gómez H (2008) “Cultura Organizacional E Identidad Productiva Propuesta Para El Análisis De Las Organizaciones Colombianas” Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/304/30420469007.pdf>

Gómez J, Muñoz M (2016) “Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada” Recuperado de: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose\\_2016\\_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf)

Gómez M (2015) “Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia” Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>

Granados, I. (2011). *Calidad De Vida Laboral*. Lima, Perú: Revista IIPS.

Guevara, J. J., Pacheco, L., Sierra, M. J., & Rivera, D. A. (2018). *Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral Y Felicidad En Los Colaboradores Del Sector Hotelero De Cúcuta*. Cúcuta: Universidad Simón Bolívar.

Hardy. (1999). *Psicología organizacional* . Obtenido de Definición de psicología organizacional:

<http://cursos.aiu.edu/Diplomados/Liderazgo%20Efectivo/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>

Harold, g. (2013). *la satisfaccion laboral como dimension de la felicidad*. Obtenido de research gate:

[https://www.researchgate.net/publication/262780954\\_La\\_Satisfaccion\\_Laboral\\_como\\_Dimension\\_de\\_la\\_Felicidad](https://www.researchgate.net/publication/262780954_La_Satisfaccion_Laboral_como_Dimension_de_la_Felicidad)

Hernández, R. (11 de 02 de 2019). *Economía simple*.

Hurtado, J. (2008). Guía para la comprensión Holística de la ciencia, Unidad III, Capítulo 3, PP. 45 a 65 [Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>

Jaramillo V, Gomez I( 2013)”Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia” Recuperado

de:<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701>



Jiménez, A. (06 de 07 de 2013). *La economía*.

Jimenes devinso, m. m. (2020). "*felicidad" asociada al bienestar laboral: categorizacion de variables*. Obtenido de biblioteca digital revicyhluz: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/32393/0>

Johanna Cruz, S. R. (2015). *La felicidad organizacional*. Bogotá.

JONES, Jessica Pryce – FISHER. Happiness at work, Journal Of Management reviews , vol, 12, pg 384 – 412, (2010)

Karen juliana paz caya, m. a. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atencion al cliente en una empresa america movil claro de arequipa 2016-2017*. Obtenido de repositorio nacional digital de ciencia, tecnologia e innovacion de acceso abierto ALICIA: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP\\_6edbeaf3124daf8f9f2c49a401c78095/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_6edbeaf3124daf8f9f2c49a401c78095/Description#tabnav)

Krmpotic, C. S. (2016). *La Espiritualidad Como Dimensión De La Calidad De Vida*. Buenos Aires, Argentina: Scripta Ethnologica.

Lacunza, A. B., & Contin, E. N. (2016). *Relaciones interpersonales positivas*. Tucumán: Revista Psicodebate.

León, E. P. (2014). *Incentivos Laborales y Clima Organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Libreros A (2011) "Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca" Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7748>

López, o. (2010). *fichas de investigación*. Obtenido de slide share.

Lupano, m., & castro, a. (2010). *psicologia positiva: analisis desde su surgimiento* . Obtenido de prensa medica latinoamericana : <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>

- Marcos, c. (2015). *tesis felicidad y satisfaccion laboral*. Obtenido de academia.edu:  
[https://www.academia.edu/38424811/Tesis\\_Felicidad\\_y\\_satisfacci%C3%B3n\\_laboral\\_Martinez\\_Cabrera\\_Marcos](https://www.academia.edu/38424811/Tesis_Felicidad_y_satisfacci%C3%B3n_laboral_Martinez_Cabrera_Marcos)
- Maria, l. (2018). *modelo de felicidad organizacional para mejorar indicadores de gestion en empresa de servicios*. Obtenido de repositorio universidad tecnica federio santa maria :  
<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/42585/3560900255091UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, C. (2017). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Obtenido de lifeder.com.
- Mejia, J. C., Ramirez, S. M., & Sanchez, D. P. (2015). *La Felicidad Organizacional, Un Nuevo Reto De Intervención En La Gestión Humana Para Aumentar La Productividad Y Motivación Laboral*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Merlo, m. (2018). *Libro De Investigación Cualitativa Milton Merlo*. Obtenido de camaleo:  
<https://es.calameo.com/books/0049615846805717fbd2b>
- Mira, J. E., & Turpín, J. A. (s.f.). *Metodologías De Investigación En Las Ciencias De Actividad Fisica Y Deporte* .
- Monge mauricio, g. e. (2019). *intraemprendimiento, desempeño y felicidad organizacional en las spin-off universitaria de costa rica* . Obtenido de research gate:  
[https://www.researchgate.net/publication/333422025\\_Comunicacion\\_para\\_la\\_motivacion\\_Claves\\_de\\_la\\_asertividad\\_y\\_del\\_trabajo\\_en\\_equipo\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/333422025_Comunicacion_para_la_motivacion_Claves_de_la_asertividad_y_del_trabajo_en_equipo_en_las_organizaciones)
- Nader M, Peña S, Sanchez E (2014) "Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia". Recuperado de:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461>
- Núñez estela, r. r. (2018). *analisis de la situacion actual de la felicidad corporativa de los millenials en españa, desde el barometro del centro de investigacion sociologica* . Obtenido de revistas de guatemala:  
<http://www.revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/race/article/view/1071/949>

- Occidente, u. a. (s.f.). *trabajo de grado*. Obtenido de universidad autónoma del occidente
- Paula, r. (2019). *felicidad organizacional ¿como implementarla y por que?* Obtenido de repositorio universidad nacional de cayo: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/14113/ramirez-fce.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf)
- Peña, r. (2019). *la felicidad en trabajadores administrativos de una empresa privada del cercado de lima* . Obtenido de repositorio universidad garcilaso de la vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4095>
- Pérez, O. (24 de 05 de 2016). *Blog PeopleNext*.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2008). *Definición.De*.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2012). *Definición.De*.
- Porto, J. P., & Merino, M. (2008). *Definición.De*.
- Porto, J. P., & Merino, M. (2009). *Definición.De*.
- Porto, J. P., & Merino, M. (2014). *Definición.De*.
- Quecedo, Rosario y Castaño, Carlos (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39.
- Quiroz Y, Gonzalez Y (2020) “Revisión documental: clima organizacional en el bienestar psicológico de los empleados”, Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20384>
- Posada, A. S. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. CINCEL .
- Raffino, m. (2020). *técnicas de investigación*. Obtenido de Concepto De.
- Reyes, I. F. (18 de 06 de 2015). *Ignacio Fernández*.
- Rico E (2017) “Desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente” Recuperado de: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20AG%20R541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rojas, e. (2010). *Felicidad en el trabajo*. Obtenido de Content: <https://www.procodes.com/Content/Content/en-busca-de-la-felicidad>
- Saavedra J (2018) “Programa de bienestar organizacional motivando a mi maestro” Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10660>
- Saldaña, S. (09 de 09 de 2017). *Work Meter*.
- Salvatore, m. (2016). *felicidad en el trabajo* . Obtenido de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Sampieri, r. (2003). Obtenido de metodología de la investigación.
- Sanchez juan, o. r. (2019). *happiness management: revision de literatura cientifica en marco de la felicidad en el trabajo*. Obtenido de research gate: [https://www.researchgate.net/publication/336175631\\_Happiness\\_Management\\_Revision\\_de\\_literatura\\_cientifica\\_en\\_el\\_marco\\_de\\_la\\_felicidad\\_en\\_el\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/336175631_Happiness_Management_Revision_de_literatura_cientifica_en_el_marco_de_la_felicidad_en_el_trabajo)
- Sánchez, L. (11 de 03 de 2010). *Emprendepyme*.
- Sánchez, L. (2013). Después del trabajo ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?. Paradigma, 34
- Sandoval J (2019) “Medición y plan de mejoramiento del clima organizacional en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle - Grupo Financiero” Recuperado de: <http://red.uao.edu.co/handle/10614/11643>
- Sanin, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017\\_Tesis\\_Sanin%20Posada\\_Alejandro.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1) universitat jaume:
- Seligman, & Christopher. (2000). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Obtenido de Periodicos electronicos en psicologia : [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011)

Seligman, m. (1999). *Teoría del Bienestar o Modelo PERMA, de Martin Seligman*. Obtenido de crecimiento positivo: <http://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman>

Silvia, f. (2012). *satisfaccion laboral y su influencia en la productividad* . Obtenido de biblioteca digital universidad rafael landivar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Sinnaps, A. o. (2017). *Sinnaps*.

Social, r. l. (2007). *la redacción y presentación de los artículos de investigación*. Obtenido de revista latina de comunicacion social .

Taks, A. C. (2016). *Elaboración De Fichas*. U.D. de Investigación I.

Terán, A. (03 de Enero de 2020). *Online-Tesis*.

Trapiello, D. R. (12 de 2015). *David Reyro*.

*Universia*. (11 de 10 de 2019).

Valencia, C. (07 de Junio de 2018). *StarGroup*.

Villalba, T. N. (19 de 10 de 2016). *Slide Share*.

Xaviera, l. (2018). *la relacion entre los factores de la felicidad y satisfaccion laboral* . Obtenido de repositorio universidad thomas more: <https://www.unithomasmore.edu.ni/tesis/Tesis%20Xaviera.pdf>

## Anexos

### Anexo I. Ficha: BP 01

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 01	<b>Tema</b> felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> de grado	<b>Tesis</b>
<b>Enfoque</b> correlacional.			
<b>Título</b> “Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- claro, Arequipa, 2016-2017”			
<b>Autor</b> Karen Juliana Paz Caya, María Alejandra Espinoza Salazar			
<b>Año</b> 2017	<b>Ciudad</b> Arequipa		
<b>Ubicación</b> Perú			
<b>Resumen</b> la presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de influencia que tiene la variable felicidad organizacional en la productividad en los Centros de Atención al Cliente (CAC) de la empresa América Móvil Claro, Arequipa. La muestra estuvo constituida por 40 personas entre 20 y 40 años de edad. Uno de los principales factores que influyen en el capital humano es la felicidad organizacional, se ha demostrado que los trabajadores se llegan a comprometer con sus labores diarias y con la empresa, desempeñando un trabajo más eficiente. Por lo tanto, se tomó como variables de estudio la felicidad organizacional y la productividad. La felicidad organizacional se midió tomando en cuenta distintos factores internos de la organización, la información sobre esta variable se recabo por medio de una encuesta a cuarenta colaboradores de la empresa en dos periodos; así mismo la productividad se midió tomando en cuenta la cantidad de tickets promedio por colaborador y el número de ventas realizadas en el periodo investigado. La investigación dio como resultado que la influencia organizacional tiene una correlación alta con la productividad, se obtuvo 0,60 de correlación en el periodo de noviembre y 0,62 en el periodo del mes de mayo.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad organizacional, productividad			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 2. Ficha: BP 02*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 02	<b>Tema</b> felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> felicidad de grado	<b>Tesis</b>
<b>Enfoque</b> cuantitativo			
<b>Título</b> La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa			
<b>Autor</b> Antonella Marchán Matéus			
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> Quito		
<b>Ubicación</b> Ecuador			
<b>Resumen:</b> La felicidad laboral es un objetivo de gran importancia para la mayoría de colaboradores y organizaciones. Sin embargo, no existe la investigación necesaria sobre el tema, ni sobre cómo potenciarla. No se conoce de ningún estudio que relacione un proyecto de responsabilidad social corporativa con el incremento directo de la felicidad laboral, se espera que exista en corto plazo las condiciones para que se logre este objetivo. Con referencia a ello, este proyecto de investigación considera que, por medio de un programa de responsabilidad social corporativa, los empleados dentro de una organización, incrementarán su felicidad laboral. La felicidad laboral aumentará en los colaboradores, alineándose con los valores de la organización, su filosofía, y generando la rentabilidad esperada.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad organizacional, responsabilidad social corporativa			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 3. Ficha: BP 03*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 03	<b>Tema</b> organizacional	felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> cualitativo			
<b>Título</b> “Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú”			
<b>Autor</b> Diana Judith Alama Palomino, Beatriz Angélica Motosono Higashi, Patricia Milagros Ramos Ferretti			
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> Lima		
<b>Ubicación</b> Perú			
<b>Resumen:</b> La presente investigación se ha llevado a cabo con la finalidad de identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral. En el estudio participaron 56 personas divididas en dos grupos ocupacionales: 14 administrativos y 42 operarios; la información fue recogida por medio de la técnica de entrevista a profundidad en el personal administrativo y por focus group en el personal operativo. Los hallazgos refieren que los factores más importantes son las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, económico, educativo y la salud. Por otro lado, se encontró que las relaciones interpersonales y el trabajo son factores importantes para ambos grupos ocupacionales. Finalmente se observa que, para el grupo ocupacional administrativo, la felicidad es conceptualizada desde la dimensión eudaimónica, mientras que para el grupo operario desde la dimensión hedónica.			
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, factores, Eudaimónica, hedónica, trabajo			

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 4. Ficha: BP 04*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código</b> BP 04	<b>Tema</b>	felicidad <b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado organizacional
<b>Enfoque</b> descriptivo		
<b>Título</b> La Felicidad en Trabajadores Administrativos en una Empresa Privada del Cercado de Lima		
<b>Autor</b> Rosemy Betsayra Peña Peseros		
<b>Año</b> 2019	<b>Ciudad</b> Lima	
<b>Ubicación</b> Perú		
<b>Resumen:</b> En la presente investigación se optó por el tipo descriptivo y diseño no experimental, la técnica es mediante la encuesta y el instrumento es de tipo cuestionario. La muestra está constituida por 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo. Los resultados fueron: El Nivel Felicidad en la empresa “Nuevo Mundo “es “Media” teniendo como resultado: 40,00 % en la categoría Media; 22,50 %, en la categoría Alta, 17,50 % Muy Alta; 7,50 % baja; 12,50 % Muy Baja; en la primera dimensión Sentido Positivo de la vida se tienen los siguientes resultados: El 92,5%, “Medianamente feliz”; el 5,0%, “Feliz”; el 2,5%, “Infeliz”; en la segunda dimensión Satisfacción con la vida se tienen los siguientes resultados: el 60% “Feliz”; el 32,5% “Altamente Feliz”; el 7,5%, “Medianamente Feliz”; en la tercera dimensión Realización personal el 55.0%, “Feliz”, el 45,0%, “Medianamente Feliz; en la cuarta dimensión Alegría de vivir se tienen los siguientes resultados: El 65,0% “Altamente Feliz”, el 32,5%, “Feliz”, el 2,5% “Medianamente Feliz”.		
<b>Palabras Clave:</b> felicidad, Sentido Positivo de la vida, satisfacción con la vida, Realización personal, alegría de vivir		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 5. Ficha: CVL 01*

---

<b>Ficha De Resumen</b>					
<b>Código</b> CVL 01	<b>Tema</b>	felicidad	<b>Unidad</b>	<b>de</b>	<b>Análisis</b>
	organizacional		<b>Artículo</b>		
<b>Enfoque</b> cuantitativo					
<b>Título</b> El bienestar laboral y la felicidad como factores para la productividad y retención de los colaboradores de tecnologías de información en las organizaciones					
<b>Autor</b> Gerardo Ramos					
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> CDMX				
<b>Ubicación</b> México					
<b>Resumen:</b> Este artículo describe cómo los intereses, motivadores, felicidad y bienestar de la información. Los colaboradores tecnológicos son factores importantes para lograr la retención de estos en la organización; y de esta manera también lograr colaboración y compromiso para beneficiar la productividad de la organización.					

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 6. Ficha: BP 05*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 05	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cualitativo			
<b>Título</b> Felicidad en el Trabajo			
<b>Autor</b> Sofía celada, Florencia Gomes, Julieta Varela			
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> Cava		
<b>Ubicación</b> Argentina			
<p><b>Resumen:</b> El presente trabajo de investigación final trata sobre la Felicidad en el trabajo. Nos propusimos como objetivo investigar si las personas son felices en su trabajo y detectar cuales son las diferentes variables que las hacen felices laboralmente. En primera instancia, realizamos una investigación de tipo descriptiva, y como metodología, por un lado, llevamos a cabo una entrevista a un experto en el tema, Luis María Cravino, quien nos brindó información complementaria a la teoría expuesta en el marco teórico y su punto de vista a partir de sus investigaciones en el tema. Y por otro lado realizamos una encuesta a trabajadores argentinos y de otras partes del mundo. La muestra que obtuvimos contiene 300 respuestas de trabajadores hombres y mujeres de distintas edades, puestos de trabajos y tipos de empresas. Los mismos provienen de 22 países de los cuales el 75% son argentinos y el 25% considerado como “resto del mundo”. Concluimos a partir de nuestras investigaciones y resultados obtenidos de las encuestas que la mayoría de las personas tanto en el exterior como en Argentina son felices en sus trabajos, destacándose en mayor proporción de felicidad el género masculino, como también las personas entre 20 y 30 años de edad. Por otro lado, los encuestados consideran que el ambiente laboral, la flexibilidad o work-life balance, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera son factores significantes para alcanzar la felicidad en el trabajo. También concuerdan que la mala comunicación y las pocas oportunidades de carrera influyen negativa y considerablemente en la felicidad laboral. Por otro lado, en comparación, los encuestados del resto del mundo destacan la importancia del trabajo en equipo, la cultura organizacional y la sustentabilidad como factores más influyentes en la felicidad laboral, mientras que los argentinos consideran más importante al ambiente laboral, la distancia al trabajo y el reconocimiento, por lo que podemos concluir que los argentinos tienen en cuenta más a los factores que afecten su propia felicidad en el trabajo, mientras que los extranjeros consideran más relevantes los factores que impacten en la felicidad organizacional. Por último, se llegó a la conclusión de que si bien en todos los países la mayoría de los trabajadores son felices en sus trabajos, la felicidad laboral en trabajadores Argentinos es proporcionalmente inferior a la del resto del mundo.</p>			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad, trabajadores.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 7. Ficha: CVL 02*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> CVL 02	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cualitativo			
<b>Título</b> Modelo de Felicidad Organizacional para mejorar indicadores de gestión en Empresa de Servicios			
<b>Autor</b> María José Letelier Ruiz			
<b>Año</b> 2018	<b>Ciudad</b> Santiago de Chile		
<b>Ubicación</b> Chile			
<b>Resumen:</b> En las últimas décadas, ha habido un aumento considerable del número de empleados que renuncian dentro de una organización antes de los dos años. Cada profesional que renuncia le cuesta a la empresa el equivalente a 18 meses de sueldo, además de costos como pérdida de ventas, menor productividad, disminución calidad de servicio al cliente, entre otros. Diversos estudios han demostrado, que en las organizaciones donde se centran en el bienestar de los trabajadores, indicadores como productividad, calidad de servicio a los clientes, rentabilidad, ausentismo, rotación de personal, número de licencias y clima organizacional mejoran considerablemente. La OMS ha reconocido el ambiente laboral como un lugar prioritario para la promoción de la salud. La mayoría de los trabajadores pasa un 70% de su día en su trabajo (o más), por lo que es fundamental que los empleadores promuevan el bienestar a beneficio de ellos y de la empresa. Las Empresas pueden realizar acciones que aumenten el bienestar de los trabajadores pudiendo reducir costos y aumentando su competitividad en el mercado. En el presente trabajo, se estudian distintos modelos de felicidad organizacional para luego, basados en ellos, desarrollar uno adaptado a una compañía de servicios. El modelo del presente trabajo está conformado por 10 dimensiones y 3 palancas de gestión. Para cada una de ellas se explica su importancia, se proponen acciones para su implementación e indicadores para evaluar resultados. Posteriormente, se proponen indicadores de gestión globales que se pretenden mejorar con la implementación de este modelo de felicidad organizacional, se expone un plan de implementación y se entregan los costos del presente proyecto.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad en el trabajo, modelos, encuestas			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 8. Ficha: BP 06*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 06	<b>Tema</b>	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
organizacional			
<b>Enfoque</b> Diseño no experimental, transeccional y correlacional-causal			
<b>Título</b> Tesis Felicidad y satisfacción laboral			
<b>Autor</b> Marcos martinez cabrera			
<b>Año</b> 2015	<b>Ciudad</b> Buenos aires		
<b>Ubicación</b> Argentina			
<b>Resumen:</b> El presente trabajo de investigación corresponde a la instancia de evaluación final para obtener la mención de grado de Lic. en Psicología de la Universidad de Flores, sede Comahue. Tiene como objetivo general describir correlación entre el constructo felicidad con el constructor de satisfacción laboral en una población que se desempeña laboralmente en la sede central municipal de una Ciudad de Rio Negro. Para ello sus objetivos específicos intentaran establecer: relaciones correlacionales entre felicidad y satisfacción laboral; relaciones correlacionales entre felicidad y variables sociodemográficas y de roles sociales desempeñados; relaciones correlacionales entre satisfacción laboral y variables sociodemográficas y de roles sociales desempeñados; si la relación es mayor (más significativa) de la satisfacción laboral con la felicidad que la satisfacción laboral o la felicidad estas con variables sociodemográficas de roles sociales desempeñados. Se recurre a la prueba t para el análisis de las variables sociodemográficas y de roles extra organizacionales separando en 2 grupos, los que realizan y los que no, de esta manera se pretende observar si hay diferencias entre grupos en términos de felicidad y satisfacción laboral. Por último, la prueba ANOVA para la comparación de la variable situación de pareja y cantidad de actividades realizadas estableciendo la existencia de diferencias significativas en los diferentes grupos, con respecto a la felicidad y la satisfacción laboral. Finalmente se presentan las conclusiones y consideraciones finales de este trabajo junto a una reflexión personal.			
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Psicología Positiva, Satisfacción laboral, Edad, Genero, Nivel académico, Situación de pareja, Roles sociales/actividades extra organizacionales.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 9. Ficha: CVL 03*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> CVL 03	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Trabajo de investigación
<b>Enfoque</b> Mixto			
<b>Título</b> Factores condicionantes de felicidad organizacional. estudio exploratorio de la realidad en Portugal			
<b>Autor</b> Georg Dutschke			
<b>Año</b> 2013	<b>Ciudad</b> Oeiras		
<b>Ubicación</b> Portugal			
<b>Resumen:</b> La felicidad es una emoción natural en la naturaleza humana. Su importancia en la organización es un tema muy actual debido, también, a los recientes e importantes cambios en economía y mercados en Portugal y Europa. Este artículo hace una revisión teórica sobre los conceptos de felicidad organizacional, analiza la pertinencia y actualidad del tema en el contexto social, político y económico de hoy, en el que las organizaciones tienen más necesidad de entender cómo mantener sus empleados felices sin incremento de costes. Al final se propone una escala para medir felicidad organizacional, desarrollada mediante metodologías cualitativas (análisis de contenido) y métodos cuantitativos (análisis de correlación, fiabilidad y factorial).			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad organizacional, felicidad en función, productividad.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 10. Ficha: CVL 04*

<b>Ficha De Resumen</b>				
<b>Código</b>	<b>Tema</b>	<b>Felicidad</b>	<b>Unidad de Análisis</b>	<b>Tesis</b>
CVL 04	organizacional		de grado	
<b>Enfoque</b> Cuantitativo				
<b>Título</b> Felicidad organizacional: estudio descriptivo del área comercial de las distribuidoras exclusivas de una Empresa de consumo masivo.				
<b>Autor</b> Barrera Solís Juan Martín, Espinoza Cuadros Ana Sofia, Moya Tapia María del Carmen, Ramirez Martinez Vladimir.				
<b>Año</b> 2018	<b>Ciudad</b> Lima			
<b>Ubicación</b> Perú				
<b>Resumen:</b> La felicidad es una emoción natural en las personas y, según diferentes autores, esta puede ser considerada como el objetivo principal en la vida de los individuos. Es debido a esto que es de suma importancia poder crear entornos y situaciones para fomentar la felicidad, no solo en el ámbito personal sino también laboral. Hoy en día, la felicidad es un tema creciente y de cada vez mayor importancia para las organizaciones, ya que, según diversos estudios, una persona feliz con su trabajo tiene mejores rendimientos y esto es medible en su productividad y forma de trabajo. La presente investigación se enfoca en el área comercial de distribuidoras de una empresa de consumo masivo, y comprende la medición de la felicidad organizacional y el análisis de la relación que se tiene con las variables de género, edad, tiempo de trabajo, puesto de trabajo, estado civil y grado de instrucción; así como de las dimensiones o factores contemplados: positividad y sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional, compromiso, logro y reconocimiento, trabajo en equipo, ayuda de superiores y necesidades básicas. De la misma manera se realizó la medición general del nivel de Felicidad Organizacional en la población escogida, así como la comparación entre las variables mencionadas. La investigación realizada es descriptiva con un enfoque cuantitativo y fue realizada en una muestra 201 trabajadores, inferido de una población total de 400 empleados en Lima Metropolitana. La investigación tuvo como instrumento base la Escala de Felicidad Organizacional de Singh y Aggarwal (2017). Los resultados obtenidos de la investigación realizada dieron un nivel general de Felicidad Organizacional de la población de 4.11, lo que significa un alto grado de Felicidad Organizacional, los principales factores determinantes de esta fueron compromiso (4.4) y positividad y sentido (4.36). Finalmente, según los resultados obtenidos y al analizar lo que esto significa para el sector estudiado, se plantean diferentes recomendaciones según cada dimensión estudiada, con el fin de promover planes de acción para mejorar el nivel de Felicidad Organizacional en las distribuidoras estudiadas, las cuales podrían ser replicadas en un futuro por diferentes entidades del mismo sector.				
<b>Palabras</b>	<b>Clave:</b>	Felicidad	y	satisfacción laboral
Felicidad y satisfacción profesional.				

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 11. Ficha: BP 07*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 07	<b>Tema</b> Felicidad organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> No experimental, transversal, correlacional			
<b>Título</b> Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018			
<b>Autor</b> Castro Rodríguez Sally Stefanie, Chávez Contreras Dante Alfredo			
<b>Año</b> 2018	<b>Ciudad</b> Trujillo		
<b>Ubicación</b> Perú			
<b>Resumen:</b> La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. El estudio fue de tipo correlacional no experimental y de corte transversal, para obtener datos de los colaboradores se utilizó la técnica de la encuesta donde se consideró a un total de 80 personas trabajadores de la GRELL. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert; para medir la felicidad se adaptó la Escala de felicidad de Alarcón y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, adaptado por Rojas. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y se les realizó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, la variable felicidad tuvo cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir, y la variable compromiso organizacional presentó tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. La investigación concluyó que existe relación significativa y moderada entre felicidad y el compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018. Además, se identificó que existe relación significativa y moderada entre las dimensiones de felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores.			
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, compromiso organizacional			

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 12. Ficha: BP 08*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 08	<b>Tema</b> <b>organizacional</b>	<b>Felicidad</b>	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cuantitativo			
<b>Título</b> Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana			
<b>Autor</b> Lázaro Bendezú Evelin Rosario			
<b>Año</b> 2019	<b>Ciudad</b> Lima		
<b>Ubicación</b> Perú			
<b>Resumen:</b> Con el objetivo de determinar la relación que hay entre la felicidad y el engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana, se realizó una investigación con una muestra de 181 trabajadores de ambos sexos. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, no experimental y transaccional. Los instrumentos empleados fueron la Escala de la Felicidad de Lima y la Escala Utrecht de engagement laboral – UWES. Los resultados muestran que la mayoría de trabajadores, el 51.4% son felices (feliz y altamente feliz), el 35.4 % presentan engagement laboral promedio y los trabajadores que son altamente felices tienen una mayor frecuencia en el nivel alto de engagement; asimismo la relación entre ambas variables es directa, positiva moderada y muy significativa ( $\rho=.436$ y $p=.000$ ). En relación a la comparación según las variables sociodemográficas, se encontró que existen diferencias significativas en la felicidad según el nivel de mando (.008) pero no según sexo, tiempo de permanencia y área de trabajo. Por otro lado, no existen diferencias significativas en el engagement laboral según el sexo, tiempo de permanencia, nivel de mando y área de trabajo.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad, engagement laboral, psicología positiva, trabajadores, niveles.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 13. Ficha: BP 09*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 09	<b>Tema</b>	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b>
	organizacional		Trabajo de investigación
<b>Enfoque</b> Cualitativo			
<b>Título</b> Felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué?			
<b>Autor</b> Paula Mariana Ramirez			
<b>Año</b> 2019	<b>Ciudad</b> Mendoza		
<b>Ubicación</b> Argentina			
<b>Resumen:</b> En los últimos años, el término Felicidad Organizacional ha comenzado a tomar protagonismo y tener gran difusión hasta convertirse en una tendencia a nivel mundial. Los cambios sociales y culturales y los nuevos paradigmas de gestión en las organizaciones han llevado a la investigación e implementación de nuevas prácticas en lo referente a recursos humanos. A lo largo del siguiente trabajo, se busca desarrollar el tema con profundidad para conocer cómo aplicar la Felicidad Organizacional y por qué razón. Se desarrollan conceptos como Employer Branding, Psicología Positiva, Teoría del Bienestar. Conoceremos el rol del Chief Happiness Officer y la aplicación de la Felicidad Organizacional en Mendoza y en el mundo. El objetivo de la investigación consiste en poder determinar y comprobar los beneficios de implementar Felicidad Organizacional en las organizaciones. Se busca determinar si, mediante una gestión basada en felicidad, es posible agregar valor a la organización. Para ello, también se analiza el caso de una empresa mendocina, Open Mall S.A., conoceremos su situación actual en gestión y elementos de Recursos Humanos mediante una investigación basada en encuestas y entrevistas, y brindaremos un plan para la aplicación y desarrollo de la Felicidad Organizacional en esta compañía con el fin de mejorar el desempeño y bienestar de los colaboradores.			
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad Organizacional, Bienestar, RRHH, Personas, Valor.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 14. Ficha: BP 10*

<b>Ficha De Resumen</b>				
<b>Código</b>	<b>Tema</b>	<b>Felicidad</b>	<b>Unidad de</b>	<b>Análisis</b>
BP 10	organizacional		Monografía	
<b>Enfoque</b> Cualitativo				
<b>Título</b> Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo				
<b>Autor</b> Juan Francisco Sánchez-Vázquez, Raquel Sánchez-Ordóñez				
<b>Año</b> 2019	<b>Ciudad</b> Salamanca			
<b>Ubicación</b> España				
<b>Resumen:</b> Los cambios en el mundo del trabajo y de las organizaciones y su impacto en la vida de las personas han planteado una nueva forma de abordar las relaciones entre trabajo y felicidad. Se realiza un estudio bibliométrico de los trabajos que sobre economía de la felicidad se han publicado en lengua española desde el año 2000 hasta el 2018. Para ello, se utiliza el buscador EDS-Multidisciplinar (EBSCO Discovery Service), seleccionándose 95 publicaciones que tratan esta temática. Como resultado del estudio encontramos una mayor producción de abordajes teóricos sobre el tema frente a la investigación empírica. En ésta última, los trabajos son fundamentalmente analizados desde la perspectiva económica y la psicológica. La tendencia claramente creciente de la producción científica sobre felicidad y trabajo tiene dos vertientes importantes: Por un lado, el propio tiempo de grandes cambios, que hace surgir continuamente nuevos paradigmas explicativos y prescriptivos; y, por otro lado, coincide este incremento con el fin de la crisis económica. Superar y dejar atrás las preocupaciones de este gran desequilibrio del sistema económico mundial, ha vuelto a centrar el interés por hacer más productivas y humanas las empresas, preservando la salud laboral y mejorando el desarrollo personal. En este sentido se destaca la imperiosa necesidad de un abordaje multidisciplinar de esta área desde la investigación empírica, que contribuya a mejorar las relaciones entre el mundo laboral y el bienestar subjetivo de las personas.				
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad y trabajo; bienestar subjetivo; psicología positiva; liderazgo; gestión de felicidad; organizaciones positivas y saludables; trabajo y cambio; economía de la felicidad.				

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 15. Ficha: BP 11*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 11	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Trabajo de investigación
<b>Enfoque</b> Cuantitativo			
<b>Título</b> La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad			
<b>Autor</b> Harold Yuset Gamero Maldonado			
<b>Año</b> 2013	<b>Ciudad</b> Arequipa		
<b>Ubicación</b> Perú			
<b>Resumen:</b> El presente artículo expone los hallazgos encontrados tras investigar, probar y medir la correlación existente entre la felicidad y la satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa, Perú. Para alcanzar dicho objetivo se elaboraron dos modelos hipotéticos de interacción entre la felicidad y la satisfacción laboral y se tomó una muestra aleatoria de 386 personas (de la PEA ocupada) estratificada según los estilos de vida del Dr. Rolando Arellano. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario personalizado que incluía una escala de felicidad y otra de satisfacción laboral. Se encontró que la felicidad y la satisfacción laboral poseen una correlación de 0,51 (Pearson), también que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad alcanzó un 69%, mientras que el de la satisfacción laboral un 61%; así también se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión. Se pudo confirmar el dinamismo planteado en los modelos presentados y, finalmente, se observó que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que viceversa.			
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, satisfacción laboral, correlación, modelo de interacción, variables.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 16. Ficha: BP 12*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 12	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cualitativo			
<b>Título</b> Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo.			
<b>Autor</b> Valentina Fernanda Bastidas Fernández, Patricia Jeannette Herrás Rojas, Ihara Snatilow Muñoz Navarrete.			
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> Santiago de Chile		
<b>Ubicación</b> Chile			
<b>Resumen:</b> En la actualidad el bienestar subjetivo dentro de las organizaciones se explora como una línea de investigación reciente. El presente estudio recurre al Modelo de Felicidad Organizacional de Ignacio Fernández para realizar el análisis utilizando las dimensiones de positividad, sentido, desarrollo profesional y personal, relaciones confiables, liderazgo, engagement y logro y reconocimiento. La investigación tiene como objetivo: Conocer y analizar las políticas de bienestar a la luz del modelo de felicidad organizacional y relacionarlas con el bienestar subjetivo. Esta exploración se realiza en cuatro organizaciones ubicadas en Santiago de Chile perteneciente al sector privado, entrevistando a profesionales pertenecientes a áreas de RRHH y servicio de bienestar. A partir de la actual indagación se han obtenido diversas percepciones, desde las distintas visiones propuestas por cada una de las organizaciones estudiadas respecto a sus propias políticas de Bienestar, dentro de las cuales es posible destacar la implementación de estrategias organizacionales alineadas al modelo de felicidad organizacional, con ello fue posible reconocer los principales resultados del estudio.			
<b>Palabras Clave:</b> Bienestar, bienestar subjetivo, políticas de bienestar, organización, felicidad organizacional.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 17. Ficha: BP 13*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 13	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cualitativo			
<b>Título</b> La relación entre factores de la felicidad y la satisfacción laboral			
<b>Autor</b> Xaviera Lacayo Delgado			
<b>Año</b> 2018	<b>Ciudad</b> Managua		
<b>Ubicación</b> Nicaragua			
<b>Resumen:</b> El presente estudio tuvo por objetivo realizar un análisis de la relación entre los factores de la felicidad y la satisfacción laboral. El análisis se hizo por medio de la metodología de meta análisis donde se utilizaron variedades de estudios enfocados en la felicidad, satisfacción laboral y la correlación entre dichas variables. Sin embargo, originalmente esta tesis planeaba tener un diseño no experimental de cohorte transversal, pero debido a la situación que atraviesa Nicaragua en este momento (2018), esto no pudo ser posible y se procedió a continuarla bajo el proceso de meta análisis. Utilicé referencias de sitios web y libros de variedades de autores donde explicaban aspectos relacionados con la felicidad, satisfacción laboral y la correlación de estas. Los hallazgos fueron relacionados con variedades de puntos tomados en cuenta a lo largo de la investigación realizada. Por medio de estos estudios se pudo concluir que tanto la felicidad como la satisfacción laboral son subjetivas. Sin embargo, existen distintos elementos que conforman estas variables que pueden ayudar a medirlas. En la felicidad es fundamental: el positivismo, salud, espiritualidad y familia. En la satisfacción laboral se encontró relevancia en: clima organizacional, motivación, compensación y flexibilidad. Adicionalmente, se encontró una fuerte conexión en la correlación de ambas variables, donde se tomaron en cuenta elementos como: clima organizacional, relaciones interpersonales, motivación, incentivos y la persona en sí. Como recomendación se sugirió que las empresas deben conocer mejor la vida que tienen los empleados fuera del trabajo, interesarse en el bienestar de cada uno y ofrecerles las herramientas necesarias para lograr alcanzar una satisfacción laboral exitosa. Los resultados de este estudio son de carácter exploratorio tanto que ayudarán a posibles investigaciones futuras de mercadología para indagar más en la psicología del empleador.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad, satisfacción laboral.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 18. Ficha: CVL 05*

---

<b>Ficha De Resumen</b>					
<b>Código</b> CVL 05	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad</b> Artículo documental	<b>de</b>	<b>Análisis</b> revisión
<b>Enfoque</b> Cualitativo					
<b>Título</b> “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables					
<b>Autor</b> Jiménez Sierra, Devinsol Ortiz Padilla, Myriam Monsalve Perdomo, Martha Gómez García, Melchor.					
<b>Año</b> 2020	<b>Ciudad</b> Maracaibo				
<b>Ubicación</b> Venezuela					
<b>Resumen:</b> El artículo es de revisión documental, muestra los modelos de medición de la felicidad desde la perspectiva global y desde los postulados teóricos de investigaciones recientes que abordan la variable de estudio “Felicidad relacionada con el bienestar laboral”. Responde la pregunta problema ¿Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad? Su enfoque es hermenéutico, la metodología es de tipo cualitativo documental, en este, se muestra de manera sistemática como identifican las variables dominantes en el tema de la felicidad a partir de su estado del arte y las asociaciones entre categorías madres y subcategorías que se desarrollan como constructos de la variable de estudio. Los resultados arrojan una prevalencia de estudios cualitativos, donde todos los modelos están asociados a 51 variables. Posterior se realizó una depuración pasar a 25 categorías, justificando la creación de un modelo de indexación de felicidad y el bienestar laboral en organizaciones. El estudio permitió mostrar la relevancia de la variable de estudio descrita. Se consolida la necesidad de sensibilizar y formar sobre la importancia del bienestar laboral y su búsqueda, loable de la felicidad.					
<b>Palabras Clave:</b> felicidad; bienestar laboral; categorización.					

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 19. Ficha: CVL 06*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código</b> CVL 06	<b>Tema</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> Tesis de grado
<b>Enfoque</b> Cuantitativo		
<b>Título</b> Satisfacción laboral y su influencia en la productividad		
<b>Autor</b> Silvia María Fuentes Navarro		
<b>Año</b> 2012	<b>Ciudad</b> Quetzaltenango	
<b>Ubicación</b> Guatemala		
<b>Resumen:</b> El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que es una relación entre eficiencia y eficacia. El procedimiento estadístico a utilizar fue la significación y fiabilidad de la correlación. Con base a los resultados se estableció que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial es un buen patrono. Los resultados en las encuestas de productividad la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.		
<b>Palabras Clave:</b> satisfacción laboral, productividad, felicidad organizacional.		

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 20. Ficha: BP 14*

---

<b>Ficha De Resumen</b>			
<b>Código</b> BP 14	<b>Tema</b> organizacional	Felicidad	<b>Unidad de Análisis</b> Artículo de investigación científica
<b>Enfoque</b> Cuantitativo			
<b>Título</b> Análisis de la situación actual de la felicidad corporativa de los millennials en España, desde el barómetro del centro de investigaciones sociológica			
<b>Autor</b> Estela Núñez Barriopedro, Rafael Ravina Ripoll, Eduardo Ahumada Tello.			
<b>Año</b> 2018	<b>Ciudad</b> Ámbito geográfico de España		
<b>Ubicación</b> España			
<b>Resumen:</b> El principal objetivo de este trabajo es analizar el grado de felicidad en los españoles y especialmente en los1 millennials. Concretamente, se contrastan las variables demográficas y socioeconómicas influyentes en los niveles de felicidad a través del análisis de los datos ofrecidos por los barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en el 2017, con una muestra de 2 494 individuos. Entre las principales conclusiones destaca que la edad y el nivel de estudios no influyen en la felicidad de los millennials. Por el contrario, sí influye el género y la situación laboral. Las mujeres millennials son más felices que los hombres millennials, así como los millennials que trabajan.			
<b>Palabras Clave:</b> felicidad, millennials, barómetro del CIS, variables socioeconómicas, variables demográficas.			

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 21. Ficha: BP 15*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código</b> BP 15	<b>Tema</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> Trabajo de investigación
<b>Enfoque</b> Cuantitativo		
<b>Título</b> Intraemprendimiento, desempeño y felicidad organizacional en las spin-off universitarias de costa rica.		
<b>Autor</b> Mauricio Monge-agüero, Edgar Julián Gálvez Albarracín, Rafael Ravina Ripoll		
<b>Año</b> 2019	<b>Ciudad</b> Comares, España	
<b>Ubicación</b> Costa Rica		
<b>Resumen:</b> El emprendimiento corporativo o Intraemprendimiento se viene posicionando como una estrategia para lograr mejores niveles de desempeño organizacional, incluidos los relacionados con la felicidad del factor humano. En este sentido, el presente capitulo presenta los resultados de una investigación realizada para conocer dicho fenómeno en 44 Spin-Off universitarias de Costa Rica. Los resultados obtenidos mediante regresiones lineales múltiples muestran que la sumatoria de prácticas de Intraemprendimiento (o Intraemprendimiento global) genera importantes impactos positivos sobre el rendimiento global de las empresas observadas y sobre varios de los modelos de desempeño considerados, especialmente el de relaciones humanas que se asocia con la felicidad organizacional. Estos resultados son de utilidad para los empresarios, la academia y el gobierno, pues ponen de manifiesto el papel tan importante que juega el proceso de Intraemprendimiento como uno de los factores básicos que estimulan.		
<b>Palabras Clave:</b> Intraemprendimiento; Desempeño Empresarial; Felicidad Organizacional.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 22. Ficha: BP 16*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código</b> BP 16	<b>Tema</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> Artículo
<b>Título</b> Felicidad en el trabajo		
<b>Autor</b> Salvatore Moccia		
<b>Año</b> 2016	<b>Ciudad</b> Madrid	
<b>Ubicación</b> España		
<b>Resumen:</b> Uno de los principales objetivos de la psicología del trabajo y de las organizaciones es promover tanto el bienestar como el rendimiento de los empleados. Sin embargo, los distintos autores nos son unánimes respecto a los fundamentos de la felicidad. El objetivo de este trabajo es presentar las enormes contribuciones de la Psicología Positiva y de la Filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad, ofreciendo una revisión de los distintos autores, subrayando las diferencias entre ellos y, sobre todo, abogando por un consenso en el campo de los fundamentos de la felicidad. De hecho, la gran diferencia entre los distintos autores es la falta de unanimidad respecto a los fundamentos de la felicidad. Mientras algunos autores optan por un concepto de felicidad que se identifica con el de placer, otros prefieren una mezcla de placer, compromiso y significado, evitando, sin embargo, definir la felicidad o, más bien, ocultándola detrás de la palabra bienestar. Sin embargo, si se lograra un consenso sobre las distintas aportaciones al tema de la felicidad, éste representaría un concepto mucho más manejable desde la perspectiva psicológica.		
<b>Palabras Clave:</b> Bienestar laboral, Felicidad, Productividad, Tesis del trabajador feliz y productivo, Eudamionía, Edoné, Desempeño laboral, Bienestar.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 23. Ficha: BP 17*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP17	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de Grado
<b>Enfoque:</b> Cualitativa		
<b>Título:</b> Psicología Organizacional y Felicidad en el Trabajo		
<b>Autor:</b> Carolina Fuquen Céspedes		
<b>Año:</b> 2015	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> La psicología organizacional se centra en el comportamiento colectivo de las personas dentro de una organización, destaca la capacidad que tienen en cuanto a liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, ayuda mutua, y otras habilidades y competencias que poseen las personas en el ámbito laboral, teniendo como precedente el desarrollo y la habilidad de solucionar problemas y desempeñarse adecuadamente según sus competencias para el cumplimiento de las metas personales y organizacionales. A su vez la psicología positiva es una ciencia que ha comenzado a estudiar las bases del bienestar psicológico, la felicidad y las fortalezas del ser humano desarrollado en el ámbito laboral, desde una perspectiva sana, resaltando las características y virtudes positivas de las personas en la empresa, esto tomando como base la motivación y la modificación de conductas negativas por conductas positivas como la felicidad, lo que implica un valor agregado y genera nuevas formas de abordar los problemas y dificultades del día a día, siendo optimistas, utilizando las emociones positivas como la esperanza, la resiliencia, y la confianza que dan como resultado una nueva forma de trabajar. El objetivo de este trabajo es identificar la relación que hay entre la psicología organizacional y la psicología positiva para encontrar la relación de felicidad en el trabajo y las nuevas tendencias del concepto de trabajo y se fundamenta metodológicamente en investigación documental.		
<b>Palabras Clave:</b> Psicología Positiva, Psicología organizacional, Felicidad en el trabajo, emociones positivas, motivación		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 24. Ficha: CVL 07*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL07	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de Grado
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo		
<b>Título:</b> La Felicidad Organizacional, Una Revisión Narrativa Frente Al Rendimiento Laboral De Millennials”.		
<b>Autor:</b> María Victoria Díaz Reyes, Silvia Juliana Ramos Martínez & Daniela Stephany Villanueva Aponte.		
<b>Año:</b> 2019	<b>Ciudad:</b> Bogotá D.C	
<b>Editorial:</b> Universidad Cooperativa de Colombia		
<b>Ubicación:</b> Bogotá D.C		
<b>Resumen:</b> El presente documento es el resultado del proceso metodológico exploratorio mediante la revisión narrativa del concepto de felicidad organizacional frente al rendimiento laboral en millennials, orientando y ejecutando la revisión bajo fundamentos de los postulados de la psicología positiva, desarrollando la conceptualización hacia la descripción de herramientas y programas organizacionales que permiten la potencialización de la felicidad en los trabajadores, considerando las nuevas dinámicas del mundo laboral.		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad Organizacional, Rendimiento Laboral, Millennials, Psicología Positiva, Herramientas organizacionales.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 25. Ficha: CVL 08*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL08	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Tesis
<b>Enfoque:</b> Cualitativo.		
<b>Título:</b> “Desarrollo De Un Modelo De Felicidad Organizacional En Uniempresarial, Como Estrategia Para Ser Integrales Laboralmente”.		
<b>Autor:</b> Erik Fabian Rico Castillo.		
<b>Año:</b> 2017	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá.		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<p><b>Resumen:</b> Esta investigación nació con el fiel objetivo de identificar que tan satisfechas están las personas que trabajan en Uniempresarial y cuál es su noción de felicidad, además de construir un concepto propio de calidad de vida partiendo de la percepción de los colaboradores. Por tal motivo se consideró vital encontrar e identificar los factores que promueven la felicidad, y como puede la institución anticiparse y cubrir las necesidades emergentes, mediante estrategias positivas que la conviertan en una organización con altos índices de atracción y retención del mejor talento humano, optimizando la productividad de los colaboradores en márgenes representativos. Por tanto, el interés de toda organización, y propiamente de Uniempresarial debe estar orientado a contribuir directamente en el bienestar de las personas a partir de la psicología organizacional y la felicidad en el lugar de trabajo retomando el aporte de la psicología positiva pionera en el desarrollo del ser, un tema que actualmente se encuentra tomando fuerza, pero del cual existe poca información dentro del sector académico</p>		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Organización, promover		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 26. Ficha: BP 18*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP18	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Tesis
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> “La Felicidad Organizacional, Un Nuevo Reto De Intervención En La Gestión Humana Para Aumentar La Productividad Y Motivación Laboral”.		
<b>Autor:</b> Johanna Cruz Mejía, Sol Mariana Ramirez & Diana Paola Sanchez.		
<b>Año:</b> 2015	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Universidad Sergio Arboleda		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<p><b>Resumen:</b> La felicidad es un estado emocional, que genera en los individuos sentimientos de realización y de bienestar, en este sentido facilita niveles de motivación altos, que benefician las actividades cotidianas, y en especial las dinámicas laborales a nivel individual y grupal, que dentro de las organizaciones de hoy en día, son objeto de estudio, debido a que han existido varios cambios en el mercado y las dinámicas económicas, logrando así convertirse en un eje principal de la calidad y la producción en el trabajo. Es así, que a través de la historia los seres humanos han logrado con base en la creatividad diferentes logros en esferas tecnológicas, técnicas, y organizacionales, entre otros, convirtiéndolos en herramientas de construcción innovadoras. Según Happiness at work (Jones, 2010), los empleados pasan alrededor de unas 90.000 horas en el entorno laboral en toda su vida, por lo cual se hace necesario que exista un equilibrio entre los factores laborales y la felicidad, esto con el fin de que exista una satisfacción tanto en el rendimiento laboral como en factores de emoción. Por tanto, la gerencia de la felicidad es una nueva perspectiva encargada de mirar ampliamente las responsabilidades y funciones del trabajador como de la empresa, estudiando al individuo desde el enfoque donde las personas son el principal activo para el sostenimiento y resultados de la producción empresarial, y que este solo depende de la realización de una oferta de valor atractiva para los 3 empleados (Muñoz-Sanz, 2011). Por ende, se pretende hacer una revisión sobre las diferentes teorías sobre la felicidad organizacional, y la Identificación de cuáles son las herramientas relacionadas con la teoría de la felicidad que las organizaciones mundiales han utilizado para mejorar la productividad y calidad en el trabajo; y así definir una guía práctica para empresas Pyme en felicidad organizacional en el trabajo, concretando principalmente la importancia de la felicidad del recurso humano como herramienta dirigida al aumento de la productividad y el bienestar laboral de una organización.</p>		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Liderazgo, productividad, satisfacción, Innovación, compromiso organizacional.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 27. Ficha: CVL 09*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL09	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Monografía
<b>Enfoque:</b> Cualitativo.		
<b>Título:</b> “La Felicidad Organizacional”.		
<b>Autor:</b> Anggie Dayana Bonilla Caro.		
<b>Año:</b> 2018	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Repository uamerica		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> Este texto expone una investigación detallada de un tema relevante hoy en día, no solo en la vida cotidiana, sino también en el entorno laboral, la Felicidad, pues a lo largo de los años se han ido creado innumerables documentos, acciones, talleres, entre otros mecanismos que han permitido a las empresas implementar este factor de carácter primordial, que en algunas empresas se ha tomado como algo sin mayor incidencia en el trabajo, pero que a lo largo del estudio se demostrará que su implementación en las acciones laborales de la empresa es crucial para que el trabajador se sienta identificado y con pertenencia dentro de la comunidad de sus compañeros de trabajo y empleadores; por ende este trabajo abordara conceptos desde felicidad, como se ve involucrada y su relevancia, el factor humano representado como recurso humano que se encargara de garantizar las comodidades del trabajador y velara por su bienestar que resulta ser un sinónimo de felicidad; se presentaran consejos y definiciones que le permitirán al lector identificarse con cada aspecto y característica que se debe tener en cuenta desde lo más simple hasta lo más complejo en la búsqueda del camino que lleve al trabajador a encontrar esa felicidad tan anhelada que le permitirá desenvolverse y trabajar de manera más productiva, fortaleciendo los lazos con la compañía y así realizar su trabajo con sentido de pertenencia, que es lo que busca el jefe para garantizar una buena producción y mejores ventas; poniendo como factor primordial la felicidad del trabajador.		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, laboral, talento humano, bienestar y trabajador.		

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 28. Ficha: CVL 10*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL10	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Monografía
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> “La Felicidad En El Trabajo”.		
<b>Autor:</b> Geraldyn Lizeth Castellanos Cabrera, Diana Carolina Gómez Restrepo & Claudia Patricia Palacios Chamat.		
<b>Año:</b> 2019.	<b>Ciudad:</b> Medellín.	
<b>Editorial:</b> Repository uamerica		
<b>Ubicación:</b> Medellín.		
<b>Resumen:</b> : 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” Urarte M (2009).		
<b>Palabras Clave:</b> Seguridad, Salud, seres humanos		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 29. Ficha: BP 19*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP19	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Ensayo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> “La Felicidad En El Trabajo, Como Una Estrategia Organizacional En Las Empresas Privadas”.		
<b>Autor:</b> Ilva Laudith Cardona Londoño.		
<b>Año:</b> 2016	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Repository unimilitar		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> Este trabajo tiene como objeto proponer un plan de trabajo organizacional en el área de la felicidad laboral para el sector empresarial privado. El enfoque que se utilizó es un enfoque cualitativo mediante la técnica de la investigación documental. La muestra del estudio es causal ya que, esta investigación se basó en experiencias de empresarios del sector privado, con un nivel de educación y estrato socioeconómico heterogéneo. Los instrumentos que se utilizaron para la realización de esta fueron: entrevista semiestructurada, las técnicas relatos de experiencias y observación participante. Como resultado, se espera obtener las principales claves para mantener un entorno el cual llamaremos en este escrito felicidad laboral. Finalmente se puede concluir y dar claridad acerca de las implicaciones y circunstancias relacionadas con la formulación de un plan para implementación de la felicidad en las organizaciones privadas o empresas del sector privado. Además, este es insumo importante para el diseño de un plan especial basado en las necesidades de cada una de las organizaciones que se involucren en la inserción del factor felicidad.		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Organizaciones, Bienestar, Logros, Metas, Compromiso, Proceso, Plenitud.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 30. Ficha: BP 20*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP20	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
<b>Enfoque:</b> Cualitativa		
<b>Título:</b> “Felicidad En El Trabajo: Acercamiento A Través De Una Propuesta De Entrevista Estructurada”.		
<b>Autor:</b> José Julián Gómez Galeano & Maria Clara Muñoz Valencia.		
<b>Año:</b> 2016	<b>Ciudad:</b> Medellín.	
<b>Editorial:</b> Repositorio Institucional Universidad de Antioquia		
<b>Ubicación:</b> Antioquia		
<b>Resumen:</b> En los últimos años se ha estudiado la felicidad en la vida de las personas, con el paso de los años se ha incluido más en el ámbito laboral y se han generado diferentes estudios de medición de la felicidad por la importancia que tiene en relación con el desempeño laboral, En Colombia son limitados los estudios de la felicidad en las organizaciones, por tal motivo, esta propuesta de investigación busco ahondar más en este constructo, con el fin de diseñar una entrevista estructurada, cuya aplicación, pueda aportar en estudios posteriores a la gestión de la felicidad de trabajadores en las empresas. Por medio de la revisión bibliográfica realizada, se encontraron varios estudios sobre la felicidad en el trabajo, con autores como salas, alarcon y dutschke, quienes brindaron aportes significativos en cuanto a la medición de la felicidad en las organizaciones. En este caso fueron tenidos en cuenta principalmente los estudios realizados por Martin Seligman y descritos en su libro “La auténtica Felicidad”. El resultado de este trabajo de investigación se basó en el análisis y discusión de las 24 fortalezas del carácter descritas por Martin Seligman, las cuales se redefinieron especialmente con el fin de construir el modelo de entrevista estructurada y el manual de instrucciones para su aplicación. Una de las principales etapas para la construcción del cuestionario fue la revisión por parte de tres expertos en el tema, de los cuales, dos de ellos brindaron su concepto, aportado significativamente en la estructura del mismo. El producto final de esta monografía es una herramienta que servirá como punto de partida para futuras investigaciones sobre la felicidad en el trabajo.		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Felicidad en el trabajo, Psicología positiva, Fortalezas del carácter, Entrevista semiestructurada		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 31. Ficha: BP 21*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP21	<b>Tema:</b> Felicidad.	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo de Investigación Científica
<b>Enfoque:</b> Cualitativo.		
<b>Título:</b> “Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín”.		
<b>Autor:</b> Gloria Patricia Arboleda Posada & Alejandro Sanín Posada.		
<b>Año:</b> 2018	<b>Ciudad:</b> Medellín.	
<b>Editorial:</b> Revista Interamericana de Psicología Ocupacional		
<b>Ubicación:</b> Medellín.		
<b>Resumen:</b> Esta investigación buscó identificar qué están haciendo los líderes de gestión humana en algunas empresas de la ciudad de Medellín para gestionar la felicidad corporativa. Se hizo a través de un estudio de tipo descriptivo transversal de corte cualitativo. Para el propósito se diseñó una entrevista semiestructurada basada en el modelo PERMA de Seligman y se administró a nueve líderes de gestión humana de empresas de la ciudad. Los resultados evidenciaron que en las empresas se están poniendo en práctica estrategias asociadas con las emociones positivas, el disfrute en el trabajo y la búsqueda de sentido. Los entrevistados además dieron a conocer cómo implementan y ejecutan sus planes y estrategias. Al final se discuten las implicaciones de estos hallazgos.		
<b>Palabras Clave:</b> Felicidad, Felicidad Corporativa, Bienestar Subjetivo, Psicología Positiva, Calidad De Vida.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 32. Ficha: CVL 11*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL11	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo		
<b>Título:</b> Cultura organizacional y bienestar laboral		
<b>Autor:</b> Gregorio Calderón Hernandez, Sandra Milena Murillo Galvis, Karen Yohana Torres		
<b>Año:</b> 2003	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Revista científica Javeriana		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> Esta investigación busca establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Parte de considerar que la gestión de la organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional. Se plantea, además, que, si se pretende trascender programas asistencialistas y aportar a la calidad de vida de las personas que trabajan, es necesario conocer y actuar sobre variables de carácter sociocultural. Mediante un enfoque cualitativo-cuantitativo en el que se realizaron 14 entrevistas en profundidad y 204 encuestas a trabajadores de diversos niveles ocupacionales de siete empresas, se trató de contrastar la mencionada relación. Los resultados muestran que la satisfacción del trabajador está asociada con culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con control laxo, pero no se pudo establecer que existía asociación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y el bienestar de sus empleados		
<b>Palabras Clave:</b> Bienestar laboral, cultura organizacional, gestión humana, satisfacción laboral.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 33. Ficha: BP 22*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> BP22	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia		
<b>Autor:</b> Verónica Andrade Jaramillo, Ingrid Carolina Gómez		
<b>Año:</b> 2013	<b>Ciudad:</b> Cali	
<b>Editorial:</b> Pontificia Universidad Javeriana		
<b>Ubicación:</b> Cali		
<b>Resumen:</b> El presente documento muestra los resultados de una revisión documental realizada con 34 artículos (19 empíricos, 15 teóricos), relativos al tema salud laboral, llevados a cabo en Colombia y publicados, la mayoría, en revistas científicas colombianas a partir de los años 90. Tiene como objetivos dar cuenta de manera general sobre las temáticas relacionadas con la salud laboral, que se han investigado en los últimos años en Colombia, y evidenciar la relevancia que tiene, dentro del estudio de este tema, la investigación e intervención desde las Ciencias Sociales y de la Salud. Se encontró que existe un desarrollo lento, respecto a otros países, en investigaciones sobre el tema, pero que refleja la influencia de las nuevas tendencias del trabajo en la temática. Se concluye que debe promoverse la realización de una investigación que contemple metodologías mixtas y de corte longitudinal para una mayor comprensión de los fenómenos, así como fortalecer la conexión entre la academia y las organizaciones a fin de realizar investigaciones que den soluciones a problemáticas específicas de la relación salud-trabajo		
<b>Palabras Clave:</b> salud laboral, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 34. Ficha: CVL 13*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> CVL13	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
----------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

---

**Enfoque:** No experimental

---

**Título:** Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia

---

**Autor:** Martin Nader, Sandra Patricia Peña, Emilio Sánchez

---

<b>Año:</b> 2014	<b>Ciudad:</b> Ibagué
------------------	-----------------------

---

**Editorial:** Science Direct

---

**Ubicación:** Ibagué

---

**Resumen:** En el presente artículo se incluyen los datos correspondientes a un estudio realizado con 240 trabajadores colombianos, que tuvo como objetivo principal determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo (significación, responsabilidad y conocimiento de resultados) y la experiencia de fluidez (Flow) permiten predecir la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Se diseñaron 2 modelos teóricos, uno de ellos con efectos directos del clima social y la descripción del trabajo sobre la satisfacción y el bienestar, y otro con la variable flow como mediadora, estimados mediante ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones. Asimismo, el flow predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo.

---

**Palabras Clave:** Clima social, Descripción del trabajo, Satisfacción, Bienestar

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 35. Ficha: CVL 12*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL12	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> Revisión documental: clima organizacional en el bienestar psicológico de los empleados		
<b>Autor:</b> Quiroz Sanabria, Yoilen Dayani, González Gamarra, Yainny Vanessa		
<b>Año:</b> 2020	<b>Ciudad:</b> Barrancabermeja	
<b>Editorial:</b> Repositorio Institucional UCC		
<b>Ubicación:</b> Barrancabermeja		
<b>Resumen:</b> Este trabajo muestra el impacto del clima organizacional en el bienestar psicológico de los empleados en las empresas en Colombia, a partir de la revisión de publicaciones sobre las investigaciones del clima laboral en torno a las variables identificadas que influyen en el clima organizacional de las empresas públicas y privadas de Colombia. Para ello se empleó un estudio cualitativo a partir de una revisión descriptiva de tipo bibliográfico, efectuando un análisis sistemático de literatura a revistas especializadas y científicas obtenidas de diferentes bases de datos académicas, enfocándose específicamente en los puntos de vista sobre aspectos organizacionales que afectan el bienestar psicológico de los empleados. Los resultados de este ejercicio evidencian el periodo con mayor reporte de estudios elaborados sobre la temática es en el año 2018, con siete publicaciones; seguidamente se ubica el año 2016, con cinco publicaciones; el año 2017 con cuatro publicaciones; el año 2008 con 3 publicaciones; 2009, 2013, 2014 y 2019 con dos publicaciones y, los años 2010, 2011 y 2020, en un periodo de tiempo de 12 años. Se observa la existencia de esta relación directa entre el clima organizacional y la salud psicológica de los empleados, siendo el Liderazgo una de las variables más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional y por tanto un impacto directo sobre los resultados organizacionales.		
<b>Palabras Clave:</b> Bienestar, Clima organizacional, impacto		

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 36. Ficha: CVL 14*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL14	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca		
<b>Autor:</b> <u>Andrés Libreros Morales</u>		
<b>Año:</b> 2011	<b>Ciudad:</b> Palmira	
<b>Editorial:</b>		
<b>Ubicación:</b> Valle del cauca		
<b>Resumen:</b> El presente trabajo tiene como propósito mostrar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. El Bienestar Laboral es un factor que permite el funcionamiento eficaz, eficiente y efectivo de las instituciones educativas, incidiendo con sus resultados en la comunidad educativa y en la mejora de la calidad de la educación. Esta investigación con un enfoque cualitativo se realizó en la ciudad de Palmira, tomando como fuente primaria de información a la Institución Educativa Cárdenas Centro, con la participación del 50% de los servidores públicos, quienes contestaron la encuesta, también se realizaron cuatro entrevistas en profundidad a servidores públicos de los diferentes estamentos cardenalicios. Con los resultados obtenidos en las encuestas y cuestionarios de pregunta abierta se hace un contraste de las percepciones que tienen los docentes, directivos docentes, administrativos y otros servidores públicos		
<b>Palabras Clave:</b> Bienestar de los trabajadores, Cultura organizacional, Satisfacción del trabajo		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 37. Ficha: CVL 15*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL15	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia		
<b>Autor:</b> Johanna Garrido Pinzón, Josep María Blanch Ribas, Ana Fernanda Uribe-Rodríguez, Johana Flórez Acevedo, Magda Carolina Pedrozo Sánchez		
<b>Año:</b> 2011	<b>Ciudad:</b> Santander	
<b>Editorial:</b> Psicología desde el Caribe		
<b>Ubicación:</b> Santander		
<b>Resumen:</b> En esta investigación se analiza la subjetivación laboral del capitalismo organizacional a partir de las construcciones de significado de los trabajadores de hospitales y universidades públicas desarrolladas según: a) percepciones del entorno laboral, b) experiencia y sentido del trabajo, c) impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, y d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales. El estudio se desarrolló a través de una investigación de tipo cualitativo en la que se utilizó el análisis del discurso. Paralelamente, se aplicaron técnicas cuantitativas a efectos de realizar una triangulación de métodos como estrategia de investigación. Se desarrollaron entrevistas sobre las experiencias laborales actuales de los profesionales, acompañadas de la aplicación del Cuestionario de calidad de vida laboral (Blanch, 2008). Algunos resultados destacan como aspectos positivos: el compañerismo y mejoramiento de materiales; y entre los aspectos negativos, la sobrecarga laboral, el tipo de contratación, inestabilidad laboral y baja remuneración salarial.		
<b>Palabras Clave:</b> Capitalismo organizacional, capitalismo académico, capitalismo sanitario, riesgo psicosocial laboral.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 38. Ficha: BP 23*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** BP23

**Tema:** Felicidad  
organizacional.

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cualitativo

---

**Título:** Programa de bienestar organizacional motivando a mi maestro

---

**Autor:** Jessica Tatiana Saavedra

---

**Año:** 2018

**Ciudad:** Bucaramanga

---

**Editorial:** Reposorio Institucional

---

**Ubicación:** Bucaramanga

---

**Resumen:** El siguiente informe se enfoca en las experiencias significativas obtenidas en el Colegio Cooperativo de Bucaramanga en el cual se efectuó la modalidad de grado práctica social, empresarial y solidaria con énfasis en psicología organizacional. En la institución se ejecutó el programa de bienestar organizacional “motivando a mi maestro” y se llevaron a cabo talleres con el fin de mejorar la motivación mitigando a largo plazo todos aquellos factores que influyen en la baja productividad de los docentes de la comunidad educativa, tales como la inadecuada comunicación con los directivos y entre los mismos profesionales y los padres de familia, el incumplimiento de órdenes y normas y el poco trabajo en equipo para la realización de micro actividades.

---

**Palabras Clave:** Bienestar, psicología organizacional, factores

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 39. Ficha: CVL 16*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL16	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas		
<b>Autor:</b> Héctor Manuel Gómez Gómez		
<b>Año:</b> 2008	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Umbral Científico, Universidad Manuela Beltrán		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> En este artículo se evidencia la importancia de gestionar la identidad productiva de las organizaciones a partir del análisis de su cultura organizacional, como elemento fundamental de competitividad en un mundo globalizado. Se realiza una primera aproximación al concepto de cultura organizacional, para luego proponer una metodología de análisis a través de las partes interesadas, tanto al interior como al exterior de la organización. Finalmente se muestra cómo los estudios de cultura e identidad, permiten a los gerentes conocer mejor sus empresas y por consiguiente tomar decisiones más acertadas. El artículo busca tomar elementos de los distintos enfoques de estudio de la cultura de las organizaciones para integrarlos en una nueva propuesta de abordaje que contempla no solo los rasgos visibles de la cultura organizacional, sino también los factores generadores de la misma, desde una perspectiva más amplia que abarca las percepciones de las partes interesadas, tanto al interior como al exterior de la empresa. Para esto se realizó una revisión sistemática de 55 documentos relacionados con Cultura Organizacional (27), Gerencia (14), Sociología (11), Historia Empresarial (2) y Metodología de Investigación en Administración (1), de fuentes tanto colombianas (29) como extranjeras (26).		
<b>Palabras Clave:</b> Cultura, identidad, competitividad, organizaciones, gestión humana.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 40. Ficha: CVL 17*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL17	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de Grado
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo		
<b>Título:</b> Medición y plan de mejoramiento del clima organizacional en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle - Grupo Financiero		
<b>Autor:</b> Juan Sebastián Sandoval Tascón		
<b>Año:</b> 2019	<b>Ciudad:</b> Valle del cauca	
<b>Editorial:</b> Repositorio Educativo Digital, Universidad autónoma de occidente		
<b>Ubicación:</b> Valle del cauca		
<b>Resumen:</b> Se entiende como clima organizacional, el conjunto de factores que inciden para que exista un buen ambiente laboral, desde el más alto nivel directivo hasta el nivel con menos responsabilidades laborales. Si se logra cumplir y sostener un buen clima organizacional se esperaría que el Instituto colombiano de bienestar familiar regional Valle del Cauca, grupo financiero obtenga mejores resultados de términos de productividad, tanto en sector público como en el sector privado. Este proyecto busca mejorar las condiciones laborales y organizaciones del Instituto de Bienestar familiar, para así logra objetivos generales dentro de la organización, como también específicos de cada área. Incentivando y motivando a los miembros de la compañía a aplicar y ser parte de algunas estrategias para el mejoramiento del clima laboral como, por ejemplo: promover el liderazgo, la empatía, el respeto, buscar el Feedback para que cada empleado se sienta parte importante de la organización y no como un número más, crear confianza para un buen trabajo en equipo, incentivar al orden en el lugar de trabajo, como también en el proceso del cumplimiento de funciones entre otros. Para el logro de este objetivo, se evaluará la percepción que tienen las 30 personas encuestadas sobre el clima organizacional y cómo este afecta las relaciones dentro del ICBF Regional Valle Grupo Financiero lo cual por medio de un diagnóstico que nos permitirá dar alternativas para el mejoramiento del clima organizacional. Aplicando una encuesta mixta (cualitativa y cuantitativa) que nos permita conocer la percepción que tienen los trabajadores, según su ambiente laboral, el nivel de satisfacción e identificar las variables que más afectan este ámbito en la empresa para así poder diseñar planes de mejoramiento y soluciones a las diferentes problemáticas		
<b>Palabras Clave:</b> Economía; Clima organizacional; Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 41. Ficha: CVL 18*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL18	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de Grado
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> Plan de Bienestar Organizacional Pharmetique S.A.		
<b>Autor:</b> Caycedo Ochoa Diego Alexander, Rodríguez Medina Derly Johana, Salazar Bejarano Norman Darío		
<b>Año:</b> 2014	<b>Ciudad:</b> Bogotá	
<b>Editorial:</b> Expositio repositorio institucional Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano		
<b>Ubicación:</b> Bogotá		
<b>Resumen:</b> Los planes de bienestar se plantean en las organizaciones como mecanismo de apoyo para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, cuando estos se encuentran motivados aplican sus conocimientos y desarrollan habilidades y destrezas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es aquí donde las teorías de la motivación, compensación y desarrollo organizacional se tienen en cuenta para la los diseños de los Planes de Bienestar Laboral. El objetivo de esta investigación es describir el plan de bienestar de la empresa Pharmetique S.A., mediante una metodología con enfoque cualitativo de tipo descriptivo con fundamentación documental; los resultados arrojados muestran que el Plan Bienestar Pharmetique S.A. está diseñado de acuerdo a los elementos que aportan las teorías de la motivación, la compensación y el desarrollo organizacional.		
<b>Palabras Clave:</b> Desarrollo, Bienestar, diseño de planes		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 42. Ficha: CVL 19*

---

<b>Ficha De Resumen</b>		
<b>Código:</b> CVL19	<b>Tema:</b> Felicidad organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
<b>Enfoque:</b> Cualitativo		
<b>Título:</b> Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia		
<b>Autor:</b> María Alejandra Gómez Vélez		
<b>Año:</b> 2015	<b>Ciudad:</b> Medellín	
<b>Editorial:</b> <u>Revista Colombiana de Ciencias Sociales</u>		
<b>Ubicación:</b> Medellín		
<b>Resumen:</b> Este artículo de revisión documental pretende retomar algunas ideas sobre el origen de la psicología organizacional y del trabajo, su objeto de estudio y su quehacer, y su contraste con la formación con la que cuentan los psicólogos colombianos para responder a las demandas del sector empresarial y a las necesidades de la sociedad. La psicología organizacional y del trabajo es una de las aplicaciones de la psicología, y sus inicios dan cuenta de que esta se ha desempeñado fundamentalmente como auxiliar de la administración. En ese sentido, la psicología como otras disciplinas brinda sus propuestas teóricas explicativas y metodologías al servicio de un mejor desempeño de la administración como disciplina. Es decir, que si los paradigmas cognitivo-conductuales y culturalistas desarrollan teorías que permiten la mejor comprensión del comportamiento humano en contextos de trabajo, serán tomados indistintamente en la práctica organizacional, con la finalidad última de optimizar el ejercicio de la administración en sus funciones variadas, sean las organizaciones públicas o privadas, con fines de lucro o sin ellos, con fines individualistas o comunitarios. Pero para que los psicólogos se desempeñen de forma ética, efectiva y social, y responda a las demandas tanto de las empresas como de sus trabajadores, requieren prepararse y formarse continuamente. Entre los hallazgos logrados en esta revisión, se evidencia que en Colombia la formación de postgrado en temas relativos a la psicología organizacional y del trabajo es baja, lo que plantea una urgencia, una mayor necesidad de profundización y desarrollo de capacidades y sensibilidad para una gestión estratégica y más social, orientada a un mayor bienestar humano, con un enfoque que se dirija más allá de la administración del personal.		
<b>Palabras Clave:</b> Administración de personal, comportamiento organizacional, bienestar laboral, organización.		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 43. Ficha: CVL 20*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> CVL20	<b>Tema:</b> Salud en el trabajo y riesgos laborales.	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
----------------------	-------------------------------------------------------	-------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** Diseño y aplicación de un programa de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, en salones de belleza / peluquerías de la Avenida Guaimaral de la Cúcuta 2019

---

**Autor:** Henny Patricia Carvajal Villamizar, Lilian Edith Clavijo Olarte

---

<b>Año:</b> 2019	<b>Ciudad:</b> Cúcuta
------------------	-----------------------

---

**Editorial:** Editorial Politécnico Grancolombiano

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, Diseñar y aplicar un programa de intervención, en seguridad y salud en el trabajo, en población en servicio de estética/cosmética ornamental de la avenida Guaimaral de Cúcuta 2019. Se toma esta población teniendo en cuenta el estudio sobre la informalidad empresarial en el municipio de Cúcuta y su área de influencia 2013 y 2017, ya que constituye una fuente de absorción de mano de obra desprotegida y con accesos limitados en seguridad y salud en el trabajo.

Se realizará un estudio descriptivo de corte transversal, Se llevara a cabo en 10 salones de belleza ubicados en la avenida Guaimaral de Cúcuta realizando un muestreo por conveniencia, para la recolección de datos se hará uso de dos instrumentos el primero se aplicará II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, posteriormente se aplicara la Matriz de peligros basados en la GTC 45 y listas de Chequeo (Condiciones Locativas y Bioseguridad), para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores. Culminado el proceso de recolección de datos se busca intervenir a la población por medio de estrategias desde Seguridad y Salud.

---

**Palabras Clave:** Riesgos laborales, peligros, accidentes, enfermedades, salones de belleza

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 44. Ficha: CVL 21*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL21

**Tema:** Satisfacción laboral

**Unidad de  
Análisis:**  
Monografía

**Enfoque:** Cualitativo

**Título:** “Análisis de satisfacción y desempeño del cliente interno en empresas de la ciudad de Cúcuta”.

**Autor:** Andrea Isabel Bacca Vega

**Año:** 2018

**Ciudad:** Cúcuta

**Editorial:** Universidad Nacional Abierta y a Distancia

**Ubicación:** Norte de Santander

**Resumen:** La presente monografía se basa en realizar una investigación bibliográfica sistemática con el objetivo de construir conocimiento en la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los individuos en la organización. Específicamente, el análisis ha sido realizado en la ciudad de Cúcuta, Capital del departamento de Norte de Santander, conocida para algunos como la frontera internacional más dinámica de Suramérica y lugar de un alto nivel de competencia comercial y profesional entre organizaciones y personas. La revisión bibliográfica sistemática realizada permite la identificación de variedad de aspectos que relacionan la satisfacción laboral con el impacto que tiene en la organización y en el empleado, y los efectos en la calidad de productos y servicios, y en la satisfacción del cliente.

**Palabras Clave:** Cliente Interno, Desempeño, Organización, Satisfacción y Endomarketing o marketing interno.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 45. Ficha: CVL 15*

---

**Ficha Bibliográfica**

---

<b>Código:</b> CVL22	<b>Tema:</b> Clima organizacional	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
----------------------	--------------------------------------	------------------------------------------------

---

**Título:** “Plan de Acción para mejorar el clima organizacional en la Constructora Jr. S.A.S en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander”.

---

**Autor:** Michell Eduardo García Correa

---

<b>Año:</b> 2018	<b>Ciudad:</b> San José De Cúcuta
------------------	-----------------------------------

---

**Editorial:** Universidad Libre Seccional Cúcuta

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 46. Ficha: BP 23*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP23	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral Y Felicidad En Los Colaboradores Del Sector Hotelero En Cúcuta”.

---

**Autor:** Jhon Jairo Guevara Agudelo, Ligia Pacheco Rios, Miyer Jheyver Sierra Gómez & Diego Andrés Rivera Porras

---

**Año:** 2018                      **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** Las organizaciones anteriormente no tenían en cuenta el bienestar de los empleados, por lo que se evidenciaba la insatisfacción laboral, como consecuencia de esto, un inadecuado clima organizacional lo que provocaba un bajo desempeño en la productividad de los trabajadores. La investigación se realizó bajo un enfoque Cuantitativo, debido a la sistematización y análisis de datos; con un diseño no experimental y con corte transversal descriptivo; los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de variables sociolaborales, la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y la escala para medir la Felicidad, la población estaba conformada por los colaboradores del Hotel Holiday Inn en Cúcuta, el censo fue realizado con un total de 81 integrantes. Se encontró que el Bienestar Psicológico y la felicidad son altos, debido a las relaciones positivas, al dominio del entorno, a interesarse por el desarrollo personal y tener claro los propósitos en la vida, esto contribuye a experimentar la felicidad en los colaboradores; la satisfacción laboral y la felicidad son altos, puesto que a mayor reconocimiento económico, social, a las condiciones de trabajo, y significación en la tarea genera un estado de felicidad, permitiendo que los colaboradores sientan la alegría de vivir, de tener satisfacción con la vida y de sentir la realización personal; la felicidad de los colaboradores genera una mayor productividad en sus funciones y esto determina el éxito en la organización.

---

**Palabras Clave:** Bienestar Psicológico, Satisfacción laboral, Felicidad, Hotel.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 47. Ficha: BP24*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP24	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta”.

---

**Autor:** Helen Estupiñán López, Yair Fuentes Leiva & Claudia Lizcano Alvarado

---

**Año:** 2018                      **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El mundo se encuentra en un proceso de globalización, no solo a nivel comercial, sino organizacional y humano, dejando de lado conceptos de desarrollo industrial por un desarrollo humano, estos conceptos han sido llevados a las diferentes instituciones y organizaciones, lo que les ha acarreado una concientización de la importancia del cuidado y del bienestar del capital humano. Este capital debe mantenerse cuidado bajo ciertos estándares, por lo cual se pretende realizar el análisis del bienestar psicológico y de la satisfacción laboral de los empleados del sector económico del transporte intermunicipal en la ciudad de San José de Cúcuta. Esta investigación se realizó bajo un enfoque Cuantitativo; con un diseño no experimental y adicionalmente tiene una connotación de un alcance correlacional, ya que se pretende determinar una relación entre las variables como el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de variables sociolaborales, la escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, La escala de felicidad, todo esto bajo un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, esto para un total de 123 empleados encuestados. Como resultados se pudo obtener que la sub variable de beneficios económicos se encuentra en un nivel muy bajo (2,96) en relación con las demás variables, ya que todas estas se encuentran con una desviación estándar similar, es decir se pueden incluir todas estas en un rango moderado indicando que la significación de la tarea es la sub variable más alta con un (3,98).

---

**Palabras Clave:** Organización, Bienestar psicológico, Satisfacción laboral, Sector económico, Transporte intermunicipal, Empleados.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 48. Ficha: BP 25*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** BP25                      **Tema:** Riesgo psicosocial y felicidad organizacional.                      **Unidad de Análisis:** Artículo

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander”.

---

**Autor:** Mildred Contreras & Richard Monroy

---

**Año:** 2020                              **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad Libre Seccional Cúcuta

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** Esta investigación tuvo como propósito elaborar el análisis de la relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander, La población objeto de estudio fue de 21 trabajadores de la empresa, Como método de recolección de datos implementamos el cuestionario de CoPsoQ PSQCAT (versión corta) para la medición del nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores y para la medición de la felicidad laboral se implementó el cuestionario Job Satisfaction Survey by Paul E. Spector, una vez tabulados los datos se llevó a cabo el análisis de la relación entre las variables y como se percibe la influencia que tienen una sobre la otra, todo este análisis basado en información científica recolectada de diferentes plataformas en línea. Según el 40,95% de los trabajadores la empresa tiene un riesgo bajo sobre los riesgos psicosociales, 36,19% como riesgo medio y solo un 22,86% de los trabajadores expresaron su percepción de riesgo psicosocial en la empresa como alto, al igual que en la evaluación de la felicidad organizacional se obtuvieron resultados positivos, ya que el 39% representando a la mayoría de los trabajadores determino que en la empresa en nivel de felicidad organizacional es alto, 35,71% nivel medio, mientras que un 25,24% de los trabajadores expresaron sus resultados con un nivel bajo, con lo que se puede concluir que los empleados de la empresa Toyota mantienen buena relación con sus superiores y entre sí, además de esta conformes con las reglas y el sistema de remuneración de la empresa, determinando que el riesgo psicosocial en la empresa es bajo y la felicidad laboral es alta.

---

**Palabras Clave:** Riesgo psicosocial, satisfacción Organizacional, Estrés Laboral, doble presencia, exigencias psicológicas, comunicación.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 49. Ficha: CVL 23*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL23

**Tema:** Satisfacción laboral

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** Nivel de satisfacción laboral Dumian Medical S.A. seccional Cúcuta durante el 2014

---

**Autor:** Andrés Felipe Alvarez Velandia, Gloria Maritza Díaz Jiménez & Cindy Tailandia Jiménez

---

**Año:** 2014

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad Católica de Manizales

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** Dumian Medical S.A es una Empresa dedicada a la prestación de servicios de Unidad de Cuidado Intensivo, distribución comercialización, compra y venta, proveeduría importación y exportación en general de todo tipo de artículos, bienes, especies, insumos, materias primas, maquinaria y equipo, complementos, accesorios y materiales en general para atender la industria en todos los órdenes, el sector hotelero, farmacéutico, medico, agro industrial, agropecuario, alimenticio, institucional, hospitalario, corporativo, educacional, recreacional de servicios y prestación de servicios médicos asistenciales y auditoria de los mismos.

---

**Palabras Clave:**

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 50. Ficha: BP 26*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP26	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad	<b>Unidad de Análisis:</b> Artículo
---------------------	----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo: Un análisis desde los sectores económicos y productivos de Cúcuta, Norte de Santander”

---

**Autor:** Yuliana Yorgelis Lizcano Villamizar, Maira Alejandra Rodríguez Rozo, Camila Andrea Rubio Parra & Diego Rivera Porras

---

**Año:** 2018

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** La psicología organizacional ha tomado fuerza a través de los años, esto se debe a que los psicólogos se han interesado por desarrollar y potencializar el capital humano de las empresas permitiendo el desarrollo organizacional, evaluando características grupales e individuales del empleado; En este proceso se han ido involucrando todas las organizaciones (públicas o privadas) llegando a cubrir todos los sectores económicos. El presente estudio de caso se enfatizó el análisis de la relación entre el bienestar psicológico y la felicidad de los empleados de la administración pública. Los instrumentos utilizados fueron las escalas de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006) y de felicidad (Alarcón, 2006). Este estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo y alcance correlacional, donde la población seleccionada fue de empleados de la administración pública con una muestra de 100 participantes; Se encontró que el bienestar psicológico presenta un nivel moderado (Media 3,33), al igual que la felicidad (Media 3,08), sin embargo, no se encontró relación entre las variables estudiadas.

---

**Palabras Clave:** Bienestar psicológico, felicidad, administración pública, empleados.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 51. Ficha: BP 27*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP27	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo en funcionarios del servicio de urgencias del hospital local de los patios”.

---

**Autor:** Juliana Margarita Campos Lozano

---

**Año:** 2019

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** Actualmente las organizaciones están enfocadas al fortalecimiento del recurso humano, siendo éste, su principal activo, ya que son las personas quienes tienen las competencias y conocimientos para cumplir los objetivos organizacionales. Este estudio buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes del sector salud; El método utilizado fue cuantitativo con diseño no experimental y corte transversal descriptivo. Como instrumentos se utilizó el cuestionario de variables sociolaborales, y las escalas de bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad; La población se conformó por los integrantes del sector salud, el muestreo fue censado y se conformó por 39 trabajadores; Como resultado se evidenció que el bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo se encuentran en un nivel moderado, teniendo en cuenta que el entorno ambiental, el tiempo y el ámbito social, se asocian a las características específicas de la institución.

---

**Palabras Clave:** Bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad en el trabajo.

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 52. Ficha: CVL 24*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL24

**Tema:** Satisfacción laboral

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Satisfacción laboral del área operativa en una empresa de servicio público de la ciudad de Cúcuta”.

---

**Autor:** Martha Yaneth Estepa Leal, Lady Shakira Arias Agudero & Michell Andrea Lizarazo

---

**Año:** 2019

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El objetivo de esta investigación es Analizar el nivel de satisfacción laboral según las características socio - laborales de los trabajadores del área operativa en una empresa de la ciudad de Cúcuta. La variable de estudio fue satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que se da dentro de la organización en cuanto a la eficiencia y eficacia. En cuanto a la metodología es tipo descriptivo, diseño cuantitativo, no experimental, se trabajó con la población ID (instituto departamental de salud), la muestra obtenía fue 89 y de la cual solo participaron 41 persona. Se le aplica el test SL-SPC DE PALMA, de la cual mide el nivel de satisfacción de las personas que trabajan para las organizaciones. Con base a los resultados se estableció que no hay ninguna influencia de satisfacción laboral en la productividad, debido a que los encuestados manifiesta tener una satisfacción laboral alto de los 41 el 61% que equivale al 25 de la población considera que la satisfacción es buena en la organización que están laborando, esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones que le ofrece la organización son favorables, y la política de la empresa va acorde a cada uno de los trabajadores, esto quiere decir que los objetivos que se plantean los recursos humanos se logran por el buen trabajo que los trabajadores se plantean a diario, ayudando alcanzar también sus metas a los empleados. Se concluye que no existe ninguna insatisfacción por la parte de los empleados acorde a los cargos, género, años de trabajo, educación, que influyen en el procedo de una buena satisfacción laboral, se propone estrategia para seguir fortaleciendo el rendimiento de la productividad, y el rendimiento en los empleados en cuanto a sus necesidades personales.

---

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, productividad, incentivos.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 53. Ficha: CVL 25*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL25

**Tema:** Desempeño laboral

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Evaluación integral de desempeño del personal del área de empaque de la empresa Arrocería Gelvez S.A.S. en Cúcuta”

---

**Autor:** Aida Viviana Molina Ortega & Wilmer Alexander Flórez Pérez

---

**Año:** 2020

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad Libre Seccional Cúcuta

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El propósito de la administración del recurso humano es el mejoramiento de las condiciones productivas del personal. El objetivo del estudio fue definir estrategias de mejora para la evaluación de desempeño en el área de empaque de la empresa Arrocería Gelvez S.A.S. La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y soportada en la revisión documental para tomar los datos de los registros requeridos de la empresa. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, donde se tomaron a 5 personas vinculadas al área de empaque que tenían registros sobre las evaluaciones de desempeño y indicadores de producción del año 2019, mientras que los datos se procesaron utilizando técnicas estadísticas. Los resultados determinaron que el sistema de evaluación de desempeño que se viene aplicando en el área de empaque mide de forma cualitativa los componentes de funciones del cargo, habilidades y disciplina del personal, pero no se cuenta con mediciones sobre el rendimiento productivo de cada trabajador. Al revisar los indicadores del área de producción se determinó que tiene rangos de variación bastante amplios entre unos trabajadores y otros, además que no se encuentran relacionados con la medición del desempeño. Se concluyó que la empresa requiere de acciones que integren la medición que hace la administración del personal periódicamente con los resultados de la productividad del área de empaque.

---

**Palabras Clave:**

---

*Nota. Elaboración Propia*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP28	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental”.

---

**Autor:** Slendy Katerine Andrade Torres & Luis Carlos Arana Camacho

---

**Año:** 2018                      **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El presente estudio se desarrolló con los trabajadores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta. Se consideró el concepto de bienestar psicológico en la vida laboral satisfacción laboral y felicidad, debido a que esta variable influye en las relaciones positivas entre las personas, la aceptación ocupacional, el desarrollo personal, la satisfacción de la vida y las necesidades ocupacionales (Freire, Del Mar, Núñez y Valle, 2017). Se pretende reflexionar sobre Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de la empresa de Transporte Interdepartamental, el cual involucra el área organizacional pues interviene el comportamiento humano dentro de las organizaciones, por el cual busca el bienestar laboral de sus trabajadores y el desarrollo de sus fortalezas. La investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La población se conformó por los trabajadores de transporte interdepartamental y el muestreo utilizado fue aleatorio estratificado con afijación proporcional. Los hallazgos encontrados permitieron obtener un marco de referencia de las necesidades de las personas, de cómo se sienten y desempeñan en sus puestos de trabajo, de esta forma lograr la eficiencia y eficacia del personal y de todos los miembros de la empresa. Concluyendo que los trabajadores estuvieron de acuerdo que la empresa da las condiciones necesarias a nivel organizacional para el desempeño de sus funciones y su crecimiento personal, en pro del buen funcionamiento social, moral y cultural dentro de la instalación el cual se ven reflejadas en la calidad de servicio que les ofrece a sus clientes.

---

**Palabras Clave:** Bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad, organizaciones, trabajadores.

---

*Anexo 55. Ficha: CVL 26*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL26

**Tema:** Desempeño laboral

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cualitativo

---

**Título:** “Promoción y prevención de los riesgos psicosociales de la Ips Norte Salud de la ciudad de Cúcuta”

---

**Autor:** Marvin Rafael Escorcía Barandica & Yiby Susana Lagos Calvete

---

**Año:** 2020

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad Libre Seccional Cúcuta

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** La investigación tuvo como principal objetivo realizar un plan del riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la IPS Norte Salud de la Ciudad de Cúcuta. La muestra del estudio son 30 trabajadores, la investigación es descriptiva y el enfoque cualitativo, inicialmente se llevó a cabo la caracterización sociodemográfico y ocupacional bajo un consentimiento informado, seguido se aplicó la batería de instrumentos del Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana y Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010), en términos de cuestionarios por factores de riesgo psicosocial intralaboral en forma A y B, el cuestionario extra laboral y el de la evaluación del estrés, cuyo principal objetivo de la batería fue la identificación y evaluación de los factores ya mencionados en la población trabajadora para fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial, y cualificando los procesos de intervención en los mismos; posterior se realizó el análisis de los resultados de la investigación, que permitió concluir los constructos con alto riesgo en los trabajadores de la IPS Norte Salud son los siguientes: a nivel intralaboral forma A en los dominios de demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales, así mismo en la forma B intralaboral en los dominios de controles y demandas sobre el trabajo, sumado del liderazgo y relaciones sociales. Lo anterior, permitió el diseño del plan de estrategias de control sobre riesgo psicosocial.

---

**Palabras Clave:** Riesgo psicosocial, intralaboral, extra laboral y estrés.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 56. Ficha: BP 29*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP29	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario (Inpec) en Cúcuta”.

---

**Autor:** Wilson Guillermo Moreno Castillo & Mónica Danitza Pedraza Guzmán

---

**Año:** 2018                      **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** La presente investigación radica en primer lugar porque la gran cantidad de estudios realizados entorno a temáticas carcelarias, se concentra en los reclusos no así en los funcionarios. Los estudios realizados con funcionarios penitenciarios y con las variables mencionadas (satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad), son casi inexistentes en este país. La metodología de la presente investigación cuenta con el enfoque cuantitativo ya que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, el diseño es no experimental de corte transversal descriptivos, la población fue infinita y su muestra es no probabilística por conveniencia. Con respecto a los resultados, se pudo evidenciar que los trabajadores del INPEC se caracterizan por ser de género masculino (94%) en edades comprendidas entre los 26 a 50 años (96%), destacándose por tener varios años en el servicio de esta institución, como lo son cerca del 79% de la muestra quienes tienen de 6 a 20 años, también se halló que los trabajadores tienen una formación académica en su mayoría técnica o tecnológica (44%). Las tres dimensiones con mayor porcentaje de personas que integraban la muestra puntuaron el nivel de intermedio con tendencia alto, de esta forma en la dimensión de bienestar psicológico se estableció un 57%, mientras que en la de satisfacción laboral puntúo un 66% y en la dimensión de felicidad un 74%. Por último, la correlación entre el bienestar psicológico y felicidad permitió evidenciar que los trabajadores se sienten felices con las metas personales trazadas y la actividad laboral que realizan, pudiéndose mencionar que la formación académica del 70% de los trabajadores ha permitido se adapten a contextos laborales, desempeñando actividades acordes a su formación.

---

**Palabras Clave:** Satisfacción en el trabajo, Beneficios económicos, Significación en la tarea, Condiciones de trabajo y Dominio del entorno.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 57. Ficha: CVL 27*

---

**Ficha Bibliográfica**

---

<b>Código:</b> CVL27	<b>Tema:</b> Desempeño laboral y posicionamiento laboral	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
<b>Título:</b> “Impacto socioeconómico de los egresados en contaduría pública de la Universidad Libre seccional Cúcuta, desde su desempeño y posicionamiento laboral”		
<b>Autor:</b> Michel Arias Cantor		
<b>Año:</b> 2018	<b>Ciudad:</b> Cúcuta	
<b>Editorial:</b> Universidad Libre Seccional Cúcuta		
<b>Ubicación:</b> Norte de Santander		

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 58. Ficha: BP 30*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> BP30	<b>Tema:</b> Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad.	<b>Unidad de Análisis:</b> Trabajo de grado
---------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de la empresa coomicro Ltda.”.

---

**Autor:** José Javier Angarita Picón, Erick Andrey Jaimes Contreras & Yeiner Alejandro Soto Lozada

---

**Año:** 2018                      **Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** La presente investigación se centra en analizar desde la psicología organizacional la relación que existe entre las variables socio laborales, Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral y Felicidad en los trabajadores de la empresa de transporte público Coomicro de Cúcuta, por medio de la recolección de información a partir de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006). Seguido de esto el enfoque investigativo fue de tipo cuantitativo puesto que se cuantifico el problema mediante la generación de datos numéricos que se pueden transformar en estadísticas utilizables, con un diseño no experimental descriptivo, de alcance correlacional en donde la población fueron los trabajadores de la empresa Coomicro, en donde se escogió una muestra de 100 empleados, en donde encontró que el 100% de la muestra es de género masculino, el 69% están dentro de la edad de 26 a 50 años, el 67 % tiene entre 1 a 5 años de servicio, el 100% de la muestra, tienen el mismo cargo, el 75%, tienen el título de secundaria culminada, mientras que el 23% de primaria, por otro lado, el 2%, que es igual a personas, han realizado alguna formación de técnica y/o tecnológica, el 100% de la muestra se encuentran con una contratación a término indefinido, el 100% de la muestra se encuentra en el sector económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales a partir de dichos resultados también se pudo encontrar una correlación entre las variables según Sperman.

---

**Palabras Clave:**

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 59. Ficha: CVL 28*

---

**Ficha Bibliográfica**

---

**Código:** CVL28

**Tema:** Desempeño laboral  
y posicionamiento laboral

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Título:** “Satisfacción laboral de los profesionales egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander Campus Cúcuta”

---

**Autor:** Nohora Ortega Ortega & Evelyn Paola Oña Toscano

---

**Año:** 2018

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Universidad de Santander

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

*Nota. Elaboración Propia*



*Anexo 60. Ficha: CVL 29*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL29

**Tema:** Satisfacción laboral.

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Cargos y relación con el síndrome de Burnout en almacén de cadena de Cúcuta”.

---

**Autor:** Darly Nayarith Bautista Parada, Veronica Shirley Roa López & Edison Manuel Suarez Rubio

---

**Año:** 2017

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** Síndrome de Burnout es un término en inglés que traducido al español significa “estar quemado” y de allí se deriva el síndrome de desgaste profesional, utilizado inicialmente en 1974 por el psicólogo clínico Herbert Frauden (Carlin, J., & Ruiz, 2010) Frente a las diferentes necesidades del ser humano, específicamente en satisfacer las necesidades de alimentación, los almacenes de cadena se han convertido en el medio de conseguir los diferentes aumentos para satisfacción del usuario, por tal razón el objetivo de este trabajo investigativo fue analizar los indicadores del síndrome de Burnout en los cargos de los funcionarios de un almacén de cadena de Cúcuta., buscando conocer el estado de los empleados que cumplen la función de atender y hacer que el cliente consiga lo que necesita y esté totalmente satisfecho, por tal motivo se buscó evaluar los diferentes cargos labora que intervienen en el proceso de servicio dentro de un almacén de cadena, desde las variables de agotamiento emocional, la despersonalización y agotamiento emocional. Por tal razón se evaluaron cuarenta (40) funcionarios, agrupados por sus cargos, encontrando de esta manera resultados en donde: dentro de la organización, aunque no está presente el síndrome de burnout, si se encuentra evidente un posible desarrollo de él y aunque se presenta una satisfacción laboral, es evidente una despersonalización, dada en algunos cargos como es electro y droguería. Por consiguiente, este trabajo presenta un escenario diferente en el cual se logra evidenciar un posible desarrollo del síndrome de Burnout y donde se debe dar manejo posible para evitar desgastes o agotamientos físicos de los colaboradores dentro de la organización.

---

**Palabras Clave:**

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 61. Ficha: CVL 30*

---

**Ficha De Resumen**

---

<b>Código:</b> CVL30	<b>Tema:</b> Estrés laboral y psicología organizacional.	<b>Unidad de Análisis:</b> Personal de la mina Candelaria.
----------------------	----------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Estrés y condiciones laborales en dos minas de carbón del Zulia, Norte de Santander”.

---

**Autor:** Darlyn Marcela Cruz Jaramillo, Jhonatan Esneider Sánchez Castro & Ingrid Carolina Pineda Morantes

---

**Año:** 2019

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El objetivo de esta investigación fue describir la relación entre el nivel de estrés y las condiciones de trabajo en diferentes Socavones de una mina del Zulia, Norte de Santander. Variables cuya incidencia en la psicología organizacional ha venido aumentando y se evidencia con más frecuencia en las organizaciones, esta investigación se focalizó en el personal de la mina la Candelaria, Norte de Santander, la cual cuenta 2 socavones divididos en 15 y 15 mineros, asimismo con 8 personas que laboran en el exterior de la mina, con edades comprendidas entre los 20 y los 50 años. Teniendo en cuenta que en Colombia actualmente, el campo de explotación minero se encuentra en auge, más de 8,4 millones de hectáreas del territorio nacional están concesionados para la exploración de minerales, lo que equivale al 7.5% del territorio nacional. La producción de oro alcanza las 40 toneladas anuales, y según el Plan Visión Colombia 2019 se espera llegar para ese año a 80 toneladas anuales, es por esto que Colombia desafortunadamente en su proceso de salud y seguridad en este contexto laboral no guarda la misma tendencia a aumentar o mejorar, su proceso de industrialización, explotación y crecimiento en relación a la economía, pues la Organización Internacional del Trabajo calcula que para el 2010 la minería emplea a cerca del 1% de la fuerza laboral mundial y genera el 8% de los accidentes mortales. Este tipo de cifras y datos ha generado la necesidad de indagar entre la relación empleado – ambiente para la prevención de los riesgos laborales y psicosociales en relación a la organización en la que se encuentran donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, con contribuyen en los empleados como lo es el estrés.

---

**Palabras Clave:** Estrés laboral, Condiciones de trabajo, psicología organizacional, minería, explotación laboral.

---

*Nota. Elaboración Propia*

*Anexo 62. Ficha: CVL 31*

---

**Ficha De Resumen**

---

**Código:** CVL31

**Tema:** Estrés laboral.

**Unidad de Análisis:**  
Trabajo de grado

---

**Enfoque:** Cuantitativo

---

**Título:** “Estrés laboral asociados en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta”.

---

**Autor:** Jessica Yurley Mora Alvarado & María Fernanda Solano Moros

---

**Año:** 2018

**Ciudad:** Cúcuta

---

**Editorial:** Ediciones Universidad Simón Bolívar

---

**Ubicación:** Norte de Santander

---

**Resumen:** El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, el objetivo general de nuestra investigación es analizar el estrés laboral en el nivel ejecutivo de técnicos profesionales en servicios de la Policía Nacional en la ciudad de Cúcuta y así mismo Identificar las variables sociodemográficas por medio de un cuestionario, así mismo conocer el estrés laboral y describir las principales situaciones que en el ámbito laboral son generadoras de estrés por medio de la implementación del Test de Maslach en el nivel ejecutivo técnicos profesionales en servicios de la policía de la ciudad de Cúcuta. Además, el estrés laboral es el agotamiento físico y psicológico del individuo debido a una carga específica por el cual se ven involucrados factores sociales, económicos, labores, culturales, etc., La relevancia del presente trabajo se relaciona con nuestro interés en conocer las variables que inciden en el estrés. La investigación está enfocada en determinar el nivel de estrés laboral ya que cada uno tiene una vulnerabilidad más acentuada que el otro. En todos los lugares, los trabajadores están expuestos a lo largo de su vida a una serie ilimitada de riesgos para el bienestar de la salud, Ningún riesgo existe de forma aislada. Cada uno de ellos tiene una causa, y algunos se deben a múltiples causas en la organización, nuestro trabajo es de enfoque cuantitativo, con diseño de investigación no experimental de alcance de investigación transeccional de tipo Descriptivo con una muestra de 200 participantes no probabilística por conveniencia y la población Policía metropolitana de san José de Cúcuta.

---

**Palabras Clave:** Estrés Laboral, Técnicos profesionales en servicio de la policía, Test de Maslach, Realización personal, Agotamiento emocional y Despersonalización.

---

*Nota. Elaboración Propia*