

004. SI ES POSIBLE LA SINERGIA ENTRE LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

Autores:

Holger Rivadeneria Lazo, Mgs. Universidad Ecotec, Docente,
hrivadeneira@ecotec.edu.ec

César Castañeda Paredes, Mgs. Universidad Ecotec, Docente,
ccastaneda@ecotec.edu.ec

RESUMEN

La Psicología centra sus esfuerzos en aportar nuevos conocimientos de como promover estados de bienestar y mejorar el rendimiento de todo el sector laboral. El objetivo que se desea obtener en el presente estudio, consistió en recoger paradigmas de la actual Psicología Organizacional y la Filosofía, que tratan sobre el tema de la felicidad vinculada a la producción, en los espacios donde se desenvuelven los trabajadores, para contar con insumos científicos que ayuden a la revisión analítica de cada uno de los componentes laborales influyentes. Siguiendo esta perspectiva, el crear estados de felicidad al interior de una empresa requiere poner en marcha ciertos principios de gran valor por su efectividad como pueden ser: “La felicidad nos hace más productivos”, es una emoción expansiva, se da en convivencia, es un asunto de todos”. La felicidad ha sido un referente de análisis y de investigación. Para los griegos Aristóteles y Filón fueron importantes hablar de bienestar, ya que puede entenderse como un estado que puede ser transitorio o permanente. Se determinó además que la falta de balance de vida y trabajo, se constituye como en la fuente del desarrollo de la crisis, además de enfermedades psicosomáticas como el estrés, que generan conflictos tanto en el ambiente laboral como en la familia. Si bien, la organización debe apostar por el bienestar de sus empleados, tienen necesidad de implementar programas de salud y bienestar, ya que si no se tiene empleados felices, posiblemente se verán afectado su rendimiento.

Palabras claves: Sinergia, felicidad, productividad, salud.

INTRODUCCIÓN

Durante más de un siglo, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones han realizado aportaciones científicas para contribuir a la optimización del trabajo, persiguiendo construir organizaciones humanas y productivas. La crisis económica que actualmente se originan en muchas naciones del mundo, están debilitando de manera significativa determinadas conquistas en el marco de la calidad de las actividades laborales y el clima donde se desenvuelven los recursos humanos que se encuentran encaminadas a la producción empresarial. Siendo una clara amenaza a las condiciones donde se sostiene y fundamenta todo lo que comprende el “bienestar de los trabajadores”.

En el espacio que se desarrolla el trabajo y el funcionamiento de la empresa, la productividad influye en las características del éxito y las probabilidades de que la compañía continúe o tienda a decaer en el mercado. Para que no suceda lo segundo, los propietarios de los entes económicos deben colocar recursos destinados a mejorar la calidad de convivencia laboral (Baptiste, 2008). Básicamente radica el supuesto central de la propuesta del “trabajador feliz y productivo”, que ha sido sujeto de una profunda investigación de las ciencias psicológicas en el marco del trabajo y sus estructuras organizacionales.

Los meta-análisis realizados sobre la relación entre bienestar o satisfacción y desempeño, arrojan correlaciones que en el mejor de los puntajes se encuentran en un valor del 0.30 y en determinados momentos, originan cantidades escasamente significativas (Peiró & Tordera, Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos, 2015). Por ende el trabajo del material literario consultado, plantea un conjunto de elementos o factores que estarían influyendo en la veracidad de los resultados logrados.

Peiró et al. (2014), han señalado “limitaciones en los estudios que explican la relación de la felicidad y la productividad” como la indiferenciación de conceptos de satisfacciones placenteras que provocan bienestar, poca atención al sector laboral. Se cita un ejemplo, que expone lo siguiente: se valora más los resultados y las ganancias empresariales, que el conocer, si el trabajador es feliz en las tareas encomendadas para la producción industrial, comercial, burócrata, deportiva, educativa o bancaria, entre otros.

Se confirma que en este tema, los empresarios ejecutivos o propietarios de un negocio o cualquier actividad laboral que desarrollen, no siempre prestan la atención adecuada al estado emocional, motivacional o espiritual de las personas que trabajan para ellos, y este desinterés puede ser un factor que afecte las interrelaciones obreros patronales y viceversa. Existen evidencias que señalan que en los últimos años se han efectuado estudios referentes al tema de la felicidad en la vida de los trabajadores, generando diferentes

investigaciones de medición a este componente de importancia, que tiene relación directa con el desempeño laboral. Sin duda el tema de la “felicidad” en el ambiente organizacional, debe ser abordado mediante estudios que busquen conocer si el trabajador puede llegar a ser feliz y productivo.

Por ende se puede entender que existen grandes propuestas filosóficas griegas analizadas por psicólogos, que han publicado artículos sobre felicidad, como la mencionada en el Annual Review of Psychology, desarrollado por (Ryan & Deci, 2001), que distinguían dos tipos de bienestar: hedónica, que manifiesta que los trabajadores están determinados a conseguir el placer, y evitar el dolor, para que los factores intrínsecos o extrínsecos del ambiente no influyan negativamente en su desenvolvimiento.

Y la eudaimónica, que se centra en el cumplimiento de las metas trazadas, y los objetivos expuestos en la organización. Más allá de la retribución económica, se asocian a la evolución intrínseca y crecimiento personal en relación con las funciones que cumple. Es decir, el individuo se “llega a sentir realizado” en su puesto de trabajo, siendo más eficiente y productivo.

De allí, los principales propósitos de la Psicología Organizacional centran sus esfuerzos en aportar nuevos conocimientos de cómo promover los estados de bienestar, en primer lugar, y, luego cómo mejorar el rendimiento de todo el sector laboral, proponiendo la aplicación de mecanismos y recursos que promuevan la productividad, empatía, canal de comunicación acertado, empoderamiento de labores y el desarrollo de un adecuado clima empresarial (Moccia, 2016). En consecuencia, a estas variables, existen un sinnúmero de hipótesis que plantean una relación finita y una contribución de la felicidad hacia el desempeño laboral.

De acuerdo a estas apreciaciones se requiere fundamentar los planteamientos que direccionen la posible sinergia entre la felicidad y la productividad del trabajador, considerando el ambiente, la remuneración, las tareas y funciones, las relaciones entre empleador-trabajador, trabajadores-compañeros y sobre como la administración promueve la salud biológica y psicológica, asociando la necesidad del cumplimiento de los objetivos empresariales e individuales del personal.

De allí, que el objetivo que se desea obtener en el presente estudio, consiste en recoger los paradigmas de la actual Psicología Organizacional y la Filosofía, que tratan sobre el tema de la felicidad vinculada a la producción, en los espacios donde se desenvuelven los trabajadores, para de esta manera contar con los insumos científicos que ayuden a la revisión analítica de cada uno de los componentes laborales que influyen en el rendimiento del recurso humano de las empresas, resaltando en el proceso, los modelos teóricos que puedan

orientar hacia la consecución de la felicidad de dichos sectores sociales en el ámbito organizacional de toda entidad económica.

La hipótesis que se plantea en el presente estudio está elaborada para sustentar lo siguiente: que el trabajo es un factor incidental para obtener dos tipos de felicidades, la una que genera la propia actividad de la función productiva y la otra, la satisfacción del individuo de hacer lo que le gusta. Si el trabajo logra estos dos objetivos, las relaciones obrero-patronales y viceversa serán óptimas o de un alto nivel, caso contrario dichas relaciones se debilitan o resquebrajan.

DESARROLLO

La organización Internacional del Trabajo, en sus siglas OIT, expresa que la colaboración formal o informal que mantiene una persona con una entidad, abarca un sinnúmero de aspiraciones que han sido manifiestas en resolución a la labor productiva que desempeñan, entre ellas se mencionan: seguridad laboral, pago justo, protección hacia los miembros de su familia, desarrollo personal, laboral, ascensos, que sus opiniones y decisiones sean escuchadas, y finalmente que sean respetados su derechos (Feria, 2018).

En consecuencia, a esta dinámica laboral, empleador-empleados y logrando alcanzar los objetivos propuestos más las necesidades personales, nace la preocupación por el bienestar de quienes intervienen en la empresa. Es así como han desarrollado estudios sobre los componentes organizacionales que juegan un papel importante en el bienestar del trabajador, de acuerdo al desempeño de funciones, la calidad del trabajo y los estresores del ambiente que influyen en la productividad y rendimiento (Peiró & Lira, 2013).

Se explica en el siguiente esquema, la dinámica de la intervención del engagement en el trabajo con los factores asociados: antigüedad, sobrecarga y conflicto de rol, y como se produce la satisfacción en el ambiente laboral.

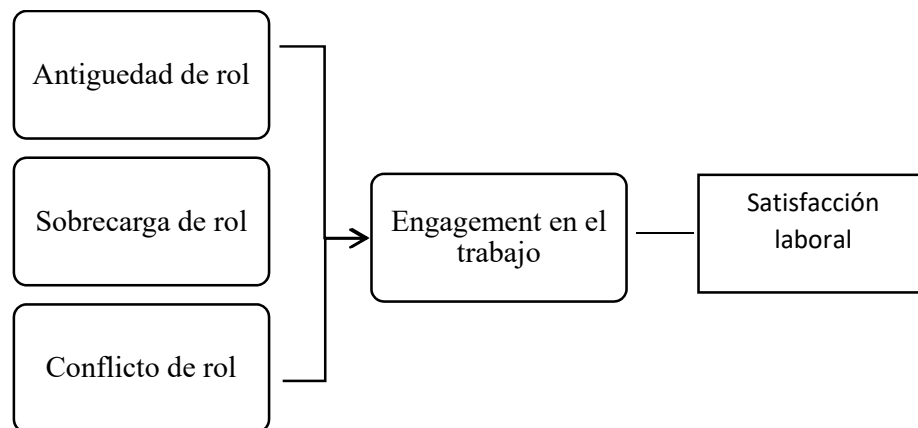


Figura 1. Relaciones entre el estrés de rol, el engagement en el trabajo y la satisfacción laboral
Fuente: (Orgambidez & Pérez, 2015)

El engagement, ha sido estudiado desde un modelo conocido como DRL, que menciona dos tipos de características que se presentan en cualquier entidad económica conocido como: “demandas y recursos”. En cuanto a la primera variable en mención, se definen como tipologías esenciales de una organización, que se basan en el esfuerzo que realiza un trabajador ante el reto de cumplir con la tarea encomendada, representa además costes psicológicos y físicos (Orgambídez & Pérez, 2015).

De acuerdo al estudio realizado, los recursos de una empresa, consisten en una serie de parámetros “sociales, físicos, psicológicos, organizacionales”, que permiten hacer frente a las demandas (Orgambídez & Pérez, 2015). Estos dos componentes son funcionales para conseguir u obtener las metas, reducir las demandas, y los costes asociados, principalmente, contribuyen al desarrollo empresarial y profesional de los individuos.

En sí, se conoce que las “demandas laborales” elevadas disminuyen el rendimiento del trabajador debido a que producen agotamiento tanto físico como psicológico, además de trastornos psico-sociales como el “síndrome del quemado”, mientras que los recursos laborales se relacionan finitamente con el engagement de los trabajadores (Orgambídez & Pérez, 2015). El burnout o “síndrome del quemado”, se asocia a la insatisfacción, malestar psicológico, físico y desgaste emocional, que origina el deterioro en la salud integral del individuo.

Es así, que cuando los trabajadores no son felices con su trabajo, o no les agrada los quehaceres asignados, pueden desarrollar sentimientos negativos, y de frustración por no estar cómodos o a gusto con las actividades realizadas (Bakker & Demerouti, 2013). Por el contrario, el engagement, se relaciona a actitudes positivas en el trabajo (satisfacción, compromiso y bienestar organizacional).

Según las publicaciones del artículo (El Semanario, 2018), se detalla información proporcionada por la “Universidad de Londres y del ESCP Europe Business School” (Escuela de Negocios Europea). En el estudio, se analizó un grupo de trabajadores, que frecuentemente se esforzaban para lograr las expectativas de sus empleadores, y las exigencias del sistema organizacional, debido a que por la carga de sus funciones presentaron diferentes problemas de salud, afectando sus capacidades tanto físicas, intelectuales y afectivas.

Posteriormente se tradujeron en estados de insatisfacción, y que desde la perspectiva del patrono, los empleados mostraron desmotivación, proyectando la idea de que no se merecían ningún estímulo laboral o ascensos (provocó inseguridad en la estabilidad laboral). El estudio consideró en uno de sus capítulos, que si los patrones hubiesen bajado los niveles de presión y

aumentado la parte motivacional en sentido positivo, sin duda la respuesta del personal hubiese sido adecuada, teniendo predisposición para trabajar con más ganas, y esto se evidenciaría en un mejoramiento sustancial del rendimiento y lealtad por parte de los trabajadores (Peiró & González, El clima organizacional de estrés: Componentes, procesos de aparición, fuerza y efectos, 2013).

El grupo focal de la investigación realizada, consideraron que si la administración disminuía la intensidad laboral, y se sentían a gusto con el avance de su profesión, seguridad laboral y reconocimiento, posiblemente se podría obtener la excelencia del rendimiento de los colaboradores, transformando positivamente su comportamiento, al aumentar la confianza, la alineación de la intención y la construcción de habilidades necesarias para ayudar realmente a sus empleados a tener éxito y por ende a construir su felicidad en el ambiente laboral. (Peiró & González, El clima organizacional de estrés: Componentes, procesos de aparición, fuerza y efectos, 2013)

De allí, la revisión literaria, permite dar respuesta al problema. Es necesario conceptualizar la felicidad desde dos enfoques psicológico y filosófico, como se ha mencionado con anterioridad. Debido a que “cuando se habla de felicidad se puede constatar que existen muchas definiciones acerca de este tema y sus respectivas connotaciones, por cuanto, cada persona tiene una apreciación o percepción distinta a los demás y viceversa tanto en el concepto como en sus sensaciones de satisfacción y placer” (Gaitan, Breton, Urbano, Mahecha, & Arteaga, 2015).

Siguiendo esta perspectiva, el crear estados de felicidad al interior de una empresa requiere poner en marcha ciertos principios de gran valor, por su efectividad como pueden ser: “La felicidad nos hace más productivos”, es una emoción expansiva, se da en convivencia, es un asunto de todos” (Gaitan, Breton, Urbano, Mahecha, & Arteaga, 2015).

En años anteriores, la felicidad ha sido un referente de análisis y de investigación. Para los griegos como Aristóteles y Filón fue importante hablar de bienestar, ya que puede entenderse como un estado (Alesso, 2008). Los estudios realizados, han sido fundamentos para el desarrollo del constructo que actualmente se conoce como felicidad.

El término en mención (felicidad) ha evolucionado en nuestros días, y ya no es entendido solamente como un concepto individual, sino, que es asociado al concepto de “trabajo”, y allí el asunto se torna complejo. De hecho, no existe hasta ahora una definición que sea aceptada por todos, sin embargo los científicos están preocupados de cómo aportar conocimientos que orientan a que el hombre sea feliz, haciendo hincapié sobre todo en lograrlo en el contexto laboral, y esto es así, por cuanto los seres humanos en etapa productiva dedican

gran parte de su vida trabajando, el mismo que se expresa según (Peiró J. , 2016), que el tiempo dedicado a esta actividad representan 56.000 horas de las 700.000 que aproximadamente vive un hombre promedio.

El nuevo paradigma del presente milenio está expresado en el deseo de que los trabajadores realicen sus tareas con felicidad, y que debe representarse como el objetivo de las sociedades con interés de extrema importancia. Los autores, se han interesado no solo de analizar la felicidad sino también relacionarlo a los conceptos de optimismo y a los rasgos positivos del carácter.

Los términos de felicidad, optimismo, y rasgos positivos, adquieren notoriedad entre los científicos que estudian al hombre en el marco del trabajo. Además, en una búsqueda efectuada en una base de datos, como es ABI/INFORM, con fecha de septiembre 2015 (Moccia, 2016), había información estadística de que cerca de 78.000 resultados podrían presentar problemas serios de depresión, lo cual ponía en evidencia de que algo estaba pasando para que esa población no puedan desempeñar adecuadamente sus tareas.

Es así, que Organización Mundial de la Salud (2017), proyecta que para el año 2000, la depresión se ubicaría en el segundo lugar de las enfermedades causantes de inhabilidad laboral. Este pronóstico se refuerza con los datos de depresión que se dan en estos momentos en toda Europa, que indican que un 22% del recurso humano (que representa 40 millones de trabajadores) manifiestan síntomas de estrés laboral y ansiedad.

Para lograr una mayor comprensión de la dualidad trabajo-felicidad, es indispensable entrar al conocimiento sobre este tema, que brinda el campo de la Psicología Positiva de manera muy útil y oportuna, pero aclarando de antemano, que esta ciencia ayudará a descubrir todas las manifestaciones empíricas de lo que usualmente se entiende por felicidad, más no, en lo que respecta a contar con un método que conduzca a descubrir las causas o raíces profundas de la felicidad. Es decir, observarlos desde las experiencias de emociones positivas. Indican también que no es posible definir este "fenómeno" en precisos términos científicos, ya que la felicidad se compone de diversas facetas.

Ante la falta de claridad, los teóricos recurrieron a la madre de las ciencias como la filosofía para encontrar las respuestas hacia la interrogante sobre la naturaleza y los factores causales que permitan crear las condiciones óptimas de la felicidad en el propósito de hallar punto coincidente que integran las dos aproximaciones que se ha tratado en este estudio de la felicidad. Por lo tanto, damos como cumplido al presentar dos ideas generales que existen en la filosofía clásica sobre la felicidad, así tenemos:

La felicidad, se la obtiene al poseer todos los bienes que se ama, es evidente que los individuos siempre desean tener cuanto bien esté a su alcance. Pero en ese conjunto de lo que ha logrado poseer, siempre habrá uno que, para él, será el más trascendente, importante o valioso en sumo grado, es decir, se convierte en el bien absoluto, que estará por encima de los demás bienes y pasarán a ser subordinados del principal escogido, dentro de un orden de jerarquía.

Como un aspecto complementario a lo dicho, señalamos que, en el proceso de determinar el bien como un bien absoluto, está continuará con la adopción de una conducta encaminada a decidir por sí mismo la forma de hacerse así mismo. Lo que equivale decir en palabras más sencillas que todo individuo obtiene la felicidad que ha deseado, lo ha conseguido y la conservará a futuro, haciéndose según el objeto deseado, de acuerdo a un proceso mental de categorización que se expresa con el más alto amor al objeto más deseado, y disminuye ese amor según el grado de importancia e interés a los demás objetos. Entonces la relación sujeto- objeto a modo condiciona transformación y realizaciones la felicidad de los seres humanos.

Para Aristóteles y Epicuro citado en (Gómez & Muñoz, 2016), han analizado el componente de felicidad, como “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006), y que permite observar y analizar como los individuos sienten y proyectan la relación de amor en cada objeto que le interesan por un proceso consciente o inconsciente de identificación con la naturaleza y propiedades que componen dichos elementos.

La sensación y experiencia de felicidad se expresa en como el estado de satisfacción plena en lo íntimo de una persona, determinan tal sensación individual y subjetivo. Al afirmar que es un “estado” de la conducta, presupone que es de carácter temporal o duradero, pero así mismo existe la probabilidad que todos desaparezcan repentinamente. Como se mencionó en líneas anteriores está unida a un bien intensamente deseado que se posee de manera práctica; pero se es infeliz si el objeto amado desaparece o sale de su vida sin poderlo evitar.

Además, que la naturaleza de los bienes que causan la felicidad son de índole muy variada, los que pueden ser: materiales, de índole ética, aspectos estéticos, de estructuras psicológicas, carácter religioso y de estructuras sociales, etc. En las búsquedas de material teórico se ha podido recoger información valiosa sobre la existencia de distintas medidas que producen bienestar, los mismos que pueden provenir de dos fuentes:

Los que son referidos como aspectos hedónicos (que habla de estados positivos hacia el placer, como podrían ser; el lograr satisfacción en el campo

laboral y al mismo tiempo, sensaciones o estados afectivos de alegría, dicha, gozo, etc.); y la endemonia que hacen referencias a las experiencias para el crecimiento y consiguiente la realización como ser humano, acorde con el plan trazado en su vida (Ryff, 1989). En otro aspecto, se ha dado particular atención a los distintos tipos que existen de desempeño, según lo que trata la literatura científica considerada para la investigación.

De acuerdo a lo señalado, se distinguen lo siguiente: el llamado desempeño de tarea “in-role”, comprende básicamente en cumplir todo que se describe y determina cada puesto de trabajo, el desempeño contextual, que consiste en ejecutar, a cumplir tareas que no están considerados en el compromiso formal del cargo (se las llama también extra-roll) y son útiles para alcanzar de manera óptima los objetivos de producción trazados por la empresa y las características generales y particulares del desarrollo de entidad económica (tenemos por ejemplo.: las conductas de ciudadanos organizados).

Además del desempeño adaptativo e innovador, que consiste en que el sujeto contratado aporte significativamente a todo lo que se necesita mejorar, el funcionamiento de la estructura organizacional y la fortaleza para lograr éxitos empresariales. Y todo esto se podrá conseguir con emprendimientos sustentados en iniciativas innovadoras para que la entidad se manifieste como un ente eficaz y eficiente (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & Schaufeli, 2011). Se ha reformulado el modelo del trabajador feliz y productivo de forma que se consideren también las situaciones “anómalas” del modelo.

Tabla 1. Factores de bienestar laboral

| Factores | Indicadores |
|-----------------------------|---|
| Relación con la dirección | Relaciones personales |
| | Apoyo para el desempeño |
| | Frecuencia y proximidad de supervisión |
| | Calidad de evaluación |
| | Asesoría y seguimiento |
| Participación en decisiones | Autonomía |
| | Participación en decisiones |
| | Aceptación opiniones |
| | Congruencia decisiones-acciones |
| Posibilidad de promoción | Oportunidad de formación |
| | Oportunidades de promoción |
| | Planes de carrera |
| | Evaluación de necesidades de desarrollo |
| | Formación para el cambio |
| Ambiente físico de trabajo | Higiene |
| | Espacio físico |
| | Iluminación |
| | Ventilación |
| | Temperatura |
| Satisfacción con el trabajo | Oportunidades |
| | Posibilidades de destacarse |

| | |
|---------------------------|----------------------------------|
| | Gusto por el trabajo |
| | Coherencia metas-capacidades |
| | Trabajo retador |
| Compensación y beneficios | Cumplimiento de acuerdos legales |
| | Negociación laboral |
| | Salario frente al trabajo |
| | Comparación frente al mercado |
| | Incentivos y reconocimientos |

Elaborado por: Holger Rivadeneira
Fuente: (Calderón, Murillo, & Torres, 2003)

Estos factores son el resultado de la interacción del empleado con su ambiente de trabajo, que incide directamente en el “bienestar y la satisfacción” de la empresa. Se encuentra relacionado al estilo de administración que propone la empresa, direccionado por la cultura organizacional, delimitada en la dirección o postura personal. Por ende, es esencial el estilo de administración, los factores involucrados, que permitan crear satisfacción o insatisfacción con las tareas realizadas. Es decir que los trabajadores puedan sentirse realizados, que desarrollen un grado de autonomía en aspectos relativos a su trabajo, posibilidad de participar en decisiones que le atañen a la función que cumple. La empresa juega un papel importante ya que debe crear ambientes adecuados, donde puedan sentirse valorados, respetado, reconocido, y finalmente facilita el desarrollo del “bienestar en la empresa”, sea representado por el esfuerzo diario que realiza.

El “bienestar” está influido por una serie de retos que se presentan en el ambiente laboral, pero el autor refería que cuando el personal se siente a gusto con la tarea que realiza, o la empresa crea oportunidades de desarrollo, posibilidades de destacarse en la labor cotidiana, y le genera sentimientos de transcendencia.

En lo que consiste el modelo, conlleva el llegar adelante una relación de tipo lineal en la generación de bienestar y las actividades productivas (Bledow, Rosing, & Frese, 2013). El modelo también tiene sus críticas, existe la corriente de pensar que la relación señalada en líneas anteriores no siempre termina en un resultado positivo, al presentar el hecho de que hay trabajadores que se convierten en entes muy productivos, pero de ninguna manera son felices.

De esta manera se ha presentado un modelo que plantea cuatro situaciones que se dan en la relación felicidad –producción, ya sea como dualidad que produce resultados positivos y otras de carácter negativos y también significativa. Así pues, a partir del modelo del “trabajador feliz y productivo” nuestra investigación ha planteado la combinación de esas dos variables para identificar mejor sus diferentes patrones.

En términos de Happiness at work (Jones, 2010), los estudios realizados dan cuenta que en términos promediales los trabajadores en general ocupan unos

90.000 horas de su vida a los labores en favor de una empresa ,fabrica o institución económica a cambio de un sueldo o remuneración, señalando que estas necesidades se las puede cumplir de manera satisfactoria siempre y cuando se den condiciones que equilibren todos los factores laborales en función de la felicidad del trabajador , de ser así los trabajadores experimentarían la felicidad en todo lo que hacen, como también un fortalecimiento del autoestima, los niveles profesionales, los valores de la conciencia, la producción creativa e innovadora, caso contrario, los indicadores señalados serán negativos.

Por lo 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 en primer lugar; y para los resultados de la producción empresarial, y que este solo depende de la realización de una oferta de valor atractiva para los empleados. (Muñoz & Sanz, 2011)

El bienestar personal depende, al menos en parte, de que tengamos las metas, los elementos motivacionales adecuados. El bienestar “sostenible” se fundamenta sobre el disfrute de los sentimientos agradables que la vida depara, pero también sobre el afrontamiento maduro de los estímulos más o menos ásperos (Mediavilla, 2017).

Tener sentimientos contrapuestos, sentirse contentos y abatidos, tristes por un problema, pero a la vez esperanzados por estar trabajando “es su solución”, son situaciones normales y se asocian con una sensación global de bienestar. Tomar lo bueno y lo malo ayuda a desdramatizar las malas experiencias y a sacarles un significado que apoye el bienestar psicológico (Peiró J. , et al., 2015).

La eudaimónica según Aristóteles, consistía en la responsabilidad, sentido de propósito, la búsqueda de objetivo vital, el crecimiento personal o el conocimiento de sí mismo (Mediavilla, 2017). Se trataría, en términos neurobiológicos, de atender a las demandas del sistema límbico escuchando a la vez las condiciones del córtex prefrontal.

Se ha visto que las personas que manifestaban sentirse felices por vivir bien la vida (lo que podríamos llamar felicidad hedónica) presentaban niveles de inflamación altos. Pero los niveles eran menores en las personas que se consideraban felices porque vivían una vida con un propósito o con significado, que estaban menos centrados en la satisfacción propia y más con respecto a los demás, (que viene hacer la felicidad eudemónica), ya que las condiciones que se dan en este último tipo de bienestar podría tener potencial para compensar el efecto adverso de situaciones emocionales con valor negativo en las manifestaciones de genes, pro-inflamatorios (Mediavilla, 2017).

Esta necesidad biológica de trascender el hedonismo la comparten pensadores actuales como Marta Nussbam, filósofa, que considera que el elemento central del bienestar, más que al mero disfrute, estaría vinculada a las capacidades, a lo que las personas somos capaces de hacer y de ser, a los funcionamientos que son factibles para una persona.

En la conferencia realizada para tratar temas del bienestar del trabajador y su desempeño de alto nivel en el escenario laboral, en el cual asistieron importantes investigadores como fueron (Peiró & Salvador, 2015) expusieron que “para generar bienestar en los trabajadores, se debe mejorar la calidad de vida, que sea sostenible, que no se quede deteriorada por la situación económica que cursan varios países”. Por ende, agregó que las empresas que llegan ser productivas y eficaces, o han tenido buen desempeño, es debido a que los administradores velan por el crecimiento personal de sus colaboradores.

Es así como el principal objetivo de las organizaciones se encuentra direccionado a generar bienestar laboral sostenible en el trabajo (BLS), es decir se centra en el mantenimiento a largo plazo de la salud psicológica, la satisfacción laboral y el crecimiento personal de los trabajadores en su ambiente de trabajo, en el que puedan experimentar altos niveles de desempeño y productividad (Barrios & Paravic, 2006).

Para este caso se cita a la (Organización Panamericana de la Salud, 2000), que dice al respecto, que los espacios laborales deben ser los lugares para que de manera prioritaria se diseñen y apliquen actividades de promoción sobre la importancia de la salud, cuidados, atenciones y prevenciones, para conservarla de manera óptima a lo largo del presente siglo. La razón o fundamento de este enunciado, está en el valor más alto de los bienes, que pueda aspirar una comunidad.

Cuando los administradores de las organizaciones consideran como punto primordial un entorno saludable, no solo conseguirá el bienestar del individuo, sino va a hacer posible que se logre un aporte positivo en la productividad, la motivación hacia el emprendimiento laboral, el espíritu predispuesto hacia todo lo que significa el trabajo en las distintas manifestaciones dentro de una organización laboral, la profunda satisfacción de ser útil en la fuerza productiva y finalmente, mediante el trabajo diseñar un estilo de vida que otorgue mucha felicidad.

Por ende, se logra establecer que la organización debe reunir sus recursos, que pueda generar prácticas, clima y cultura que fomente o estimule a tener una excelente salud y las seguridades emocionales y psicológicas por parte de los trabajadores. Desde esta mirada, se podrá crear fuentes estables de efectividad y productividad en las organizaciones. Desde las aportaciones se logra

considerar que es atributo de la empresa, generar un clima adecuado, para que los empleados puedan ajustarse a los perfiles y requerimientos de la empresa.

Para ello, es indispensable que las grandes organizaciones midan indicadores de riesgos en la salud, por no gestionar recursos en el capital psicológico positivo de los trabajadores como la: autoeficacia, esperanza, optimismo, y resiliencia. Desde este sentido se podrá evitar que el trabajador recaiga en el uso de sustancias psicotrópicas, abandono del puesto laboral, absentismo, y variables emocionales como la: depresión, estrés y ansiedad (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath, 2004). De allí que se vuelve prioritario, incluir nuevos indicadores que los administradores deben considerar como: "bienestar, lesiones y enfermedades, productividad y calidad, desempeño y costos del cuidado de la salud".

CONCLUSIONES

El aporte del presente artículo, confirma la hipótesis planteada, existe sinergia entre el bienestar del individuo, entendiendo a este paradigma como una visión sistemática desde la "felicidad (equilibrio-familia y trabajo), y el rendimiento que se genera de esta dinámica, que resulta finalmente en la productividad o bajo rendimiento de los empleados.

Por ello, los administradores deben tomar en consideración las variables que actualmente influyen en la salud biológica-psicológica de la población que labora en la organización. De acuerdo a estas variables se deben considerar implementar inversiones direccionadas a mejorar el bienestar sostenible de los colaboradores, es decir, el mantenimiento de la salud integral a largo tiempo.

Se refirió en el presente estudio, a dos aspectos de la felicidad: el hedónico, que se refiere a estados positivos como experimentar satisfacción en el campo laboral y al mismo tiempo, sensaciones o estados afectivos de alegría, dicha, gozo, y la eudaimónica que hacen referencias a las experiencias para el crecimiento y realización personal. De acuerdo a los artículos revisados, los autores analizan a la felicidad eudaimónica, como un sentido de trascendencia, y empoderamiento con la tarea que realiza, posiblemente se refiere a las actitudes que el trabajador dispone para sentirse bien en el ambiente organizacional.

Se determinó además que la falta de balance de vida y trabajo, se constituye como en la fuente del desarrollo de la crisis, además de enfermedades psicosomáticas como el estrés, ansiedad, o síndrome de burnout, que generan conflictos tanto en el ambiente laboral como en la familia. Si bien, la organización debe apostar por el bienestar de sus empleados, tienen la necesidad de

implementar un programa de salud y bienestar, ya que si no se tiene empleados felices con las funciones que enmarca su puesto laboral, posiblemente se verán afectado su rendimiento o productividad. Y en este caso sería el resultado de baja ventas, inestabilidad laboral, y conflictos entre las relaciones laborales.

Es relevante que la organización implemente política corporativas de tiempo flexible y teletrabajo, como una gestión que permita disminuir la presencia de enfermedades psicosociales y biológicas, para responder a esta interrogante, se debe recordar el balance que deben existir entre el bien de la organización y los objetivos personales del grupo humano. Para que la empresa sea saludable, tienen que implementar cultura, clima y prácticas adecuadas, para que puedan crear un entorno que promueva la salud y la seguridad de los empleados, así como la efectividad de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 40(1), 9.
- Alesso, M. (28 de Enero-Diciembre de 2008). *Què es la felicidad según Filón*. Obtenido de Circe de clásicos y modernos. ISSN 1851-1724: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17242008000100002&script=sci_arttext
- Bakker, A., & Demerouti. (2013). Job demands-resources model. *Journal of work and organizational psychology*, 107-115.
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance . *A new dimension for HRM. Management Decision*, 284-309.
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-am Enfermagem. No.14*, 136-41.
- Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2013). A dynamic perspective on affect and creativity. . *Academy of Management Journal*, 432-450.
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuad. Adm. Bogotá*, 109-137.
- El Semanario. (9 de Agosto de 2018). Alta intensidad de trabajo genera bajo bienestar y peor desempeño laboral. *El Semanario*, págs. <https://elsemanario.com/mi-salud/278647/alta-intensidad-de-trabajo-genera-bajo-bienestar-y-peor-desempeno-laboral/>. Obtenido de <https://elsemanario.com/mi-salud/278647/alta-intensidad-de-trabajo-genera-bajo-bienestar-y-peor-desempeno-laboral/>
- Feria, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: Un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Vol.8, Núm.1, ISSN:2174-6419*, 174-205.
- Gaitan, I., Breton, D., Urbano, H., Mahecha, C., & Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. *Havard Deusto Business Review*, 6-17.
- Gómez, J., & Muñoz, M. (2016). *Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada*. Universidad de Antioquía, Psicología. Medellín: Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Jones, J. (2010). Happiness at work. *Journal of Management reviews*, vol.12, 384-412.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, & Schaufeli, W. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 856-866.
- Mediavilla, J. (2017). *Valores Humanos ¿Factores de protección para la salud mental?* Asturias: Real Academia de Medicina del Principado de Asturias.

- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, ISSN:0214-7823, Vol.37, nùm.2, 143-151.
- Muñoz, A., & Sanz, A. (2011). La felicidad en el trabajo. *Revista especializada mente y cerebro*, 15-20.
- Orgambídez, A., & Pérez, P. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 69-77.
- Organización Mundial de la Salud. (Octubre de 2017). *Salud Mental*. Obtenido de Salud mental en el lugar del trabajo: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. Documento de trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Peiró, J. (2016). *"Bienestar y desempeño eficaz en las organizaciones"*. Valencia: Ciudad Politécnica de la Innovación.
- Peiró, J., & González, R. (2013). *El clima organizacional de estrés: Componentes, procesos de aparición, fuerza y efectos*. Brasilia: Conferencias del XXXIV Congreso Interamericano de Psicología, pp. 131-150.
- Peiró, J., & Salvador, A. (2015). Conferencia sobre bienestar y desempeño competente en el trabajo. *Dirección General de Extensión y Vinculación*. Valencia: <http://www.uta.cl/conferencia-sobre-bienestar-y-desempeno-competente-en-el-trabajo-dicto-en-la-uta-destacado-catedratico-de-la-universidad-de-valencia/web/2015-08-10/101757.html>.
- Peiró, J., & Tordera, N. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 133-135.
- Peiró, J., Tordera, N., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo. *Revisión y reformulación. Papeles del Psicólogo*, No.35, 7-16.
- Peiró, J., Tordera, N., Lorente, L., Rodríguez, I., Ayala, Y., & Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos, Psyciencia. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, No.7, 133-135.
- Peiró, K., & Lira, E. (2013). *Estrés laboral: Nuevas y viejas formas en Moreno, B. y E. Garrosa*. Madrid: Editorial Pirámide, pp:103-122.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews of Psychology*, 26.

- Ryff. (1989). Happiness is everything, or is it-explorations on the meaning of psychological well-bwing. *Journal of personality and social psychology*. No.57, 1069-1081.
- Wilson, M., Dejoy, D., Vandenberg, R., Richardson, H., & McGrath, A. (2004). Características del trabajo y salud y bienestar de los empleados: prueba de un modelo de organización del trabajo saludable. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 565-588.