

Estrategias para el Crecimiento de la Productividad, mediante el Índice de Felicidad en el Clima Organizacional

Strategies for the growth of Productivity, through the happiness index in the Organizational Climate

German Enrique Reyes Rojas
0000-0001-99317961
greyes9@areandina.edu.co

Jesús Oswaldo Moreno Cristancho
0009-0002-7129-2998
jmoreno71@areandina.edu.co

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad el estudio del problema de la infelicidad que se encuentran en las organizaciones a fin conocer sus causas y así mismo aumentar el índice de felicidad, motivación y productividad de esta. Para ello se determinan estrategias en el ámbito laboral para aumentar esos índices anteriormente mencionados, en el que se divide en tres factores: El primero aspecto que se identifica son los beneficios y dificultades que trae consigo la función que realiza el colaborador, dentro de su ámbito laboral cotidiano, donde los elementos a resaltar son los siguientes: el cargo que ejerce el colaborador, la satisfacción laboral, riesgos laborales, modalidad de trabajo, desmotivación, estrés, miedo y sobrecarga. Con base a estos elementos se permite potencializar los aspectos positivos y reducir los negativos a fin de buscar una estabilidad del individuo con relación a la función que tiene, para mejorar el estado anímico que genere buenos resultados a la empresa. El segundo aspecto que se evidencia es el diagnóstico de la estructura organizacional, que se centra en el desarrollo de las estrategias del talento humano que permite profundizar sus falencias y fortalezas que este tiene, donde sí se maneja de forma adecuada se podrá motivar al colaborador. El tercer aspecto que se tocará es el índice de felicidad y productividad donde se relaciona con los siguientes elementos bienestar, aumento de felicidad, motivación y organizaciones saludables donde al utilizar estos factores adecuadamente puede influir en el estado del individuo y en el desarrollo del trabajo.



PALABRAS CLAVE: Bienestar, Felicidad, Motivación, Productividad.

ABSTRACT

The purpose of this article is to study the problem of unhappiness found in organizations in order to know its causes and also increase its happiness, motivation and productivity index. To do this, strategies are determined in the workplace to increase the aforementioned indices, which are divided into three factors: The first aspect that is identified are the benefits and difficulties that the function carried out by the collaborator brings with it, within their daily work environment, where the elements to highlight are the following: the position held by the collaborator, job satisfaction, occupational risks. , work modality, demotivation, stress, fear and overload. Based on these elements, it is possible to enhance the positive aspects and reduce the negative ones in order to seek stability of the individual in relation to the function he or she has, to improve the state of mind that generates good results for the company. The second aspect that is evident is the diagnosis of the organizational structure, which focuses on the development of human talent strategies that allow us to deepen its shortcomings and strengths, where if it is managed appropriately it will be possible to motivate the collaborator. The third aspect that will be touched on is the happiness and productivity index where it is related to the following elements well-being, increased happiness, motivation and healthy organizations where using these factors appropriately can influence the state of the individual and the development of work.

KEYWORDS: Happiness, Motivation, Productivity, Wellbeing.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de construcción de este artículo se encontró que el principal problema dentro de las organizaciones es la infelicidad que tiene los trabajadores dentro del ámbito laboral donde se hace una analogía con los conceptos de motivación, desmotivación, entre otros; a fin de entender de manera objetiva la problemática, en el cual se despeja componentes positivos y negativos que constituye dicho malestar que tiene el trabajador, el cual incide tanto al individuo como a la organización, en cuanto a la función que desempeña el colaborador y la estructura que tiene la empresa para generar resultados.

De acuerdo con lo anterior, a causa de esto se determinó estrategias para disminuir los elementos negativos y el aumento de los positivos con el fin de aumentar el índice de productividad y felicidad dentro de la empresa, como respuesta a la consecución de una estrategia innovadora. (Díaz Pincheira, 2018).

En este orden de ideas el método que se implementó fue de forma cualitativa que se aplica a través de un proceso de indagación e identificación si el colaborador es feliz o no dentro del ámbito laboral, en el que se emplea el tipo de estudio exploratorio para describir la relación de la felicidad en el ámbito laboral.

Estado del arte

El estudio del clima organizacional, la felicidad laboral y su relación con la productividad ha cobrado creciente relevancia en las últimas décadas dentro de la gestión del talento humano y la psicología organizacional en las organizaciones. Autores consultados coinciden en que el desempeño organizacional no depende únicamente de factores técnicos o económicos, sino también de variables psicosociales como el bienestar, la satisfacción y las emociones de los trabajadores.

Para profundizar en la problemática de la infelicidad y la desmotivación laboral, así como en los aspectos previamente relacionados con los conceptos de felicidad y motivación, se realizó una revisión de revistas académicas, trabajos de grado, tesis y guías especializadas. Este ejercicio permitió analizar la problemática de manera más rigurosa y profunda, con el fin de plantear soluciones a través de la determinación de estrategias orientadas a generar felicidad en los empleados y, de manera indirecta, en las organizaciones.

En ese sentido, según el artículo de investigación del autor (Martínez S. R., 2015) donde el objetivo de su trabajo es el análisis de las características del ambiente y los procesos mentales del individuo, donde la metodología que se aplica es una investigación cualitativa profundizando en los pensamientos del individuo en el entorno, en el cual su resultado fue en los siguientes aspectos: desarrollar modelos de juicios situacional, explotar características del trabajo, felicidad e infelicidad y por último ampliar intervenciones individuales en el entorno laboral.

En primer lugar, el clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos

como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y condiciones físicas del trabajo. Este constructo influye directamente en el comportamiento y desempeño de los colaboradores (Robles et al., 2005; Hellrieger & Slocum, 2009). Asimismo, se reconoce su carácter multidimensional, integrando variables como autonomía, reconocimiento, trabajo en equipo y equidad (Bustamante et al., 2016; Acosta & Venegas, 2010).

En segundo lugar, el artículo según (Pinilla Garibello, 2021), donde dice que el objetivo es determinar el punto de vista sobre el clima laboral, descripción del trabajo, la experiencia del Flow para sí mostrar en ese ámbito de trabajo el bienestar y satisfacción que esta tiene; donde la metodología que aplico es un tipo de diseño no experimental en el que los estudios son descriptivo y exploratorio dando como resultado generar nuevos modelos que se acoplen a la cultura de los colombianos.

En ese sentido (Acuña-Monge, 2022), donde no tiene como objetivo principal, sin embargo, la metodología que se implementa es un estudio exploratorio basado en una metodología cuantitativa para la recolección de percepciones hacia los trabajadores para medir la motivación que estos tienen dando como resultado que las personas tiene diversas áreas de conocimiento, cultura y puntos de vista frente a los cambios de políticas de las empresas actualmente.

Para Ramírez (2018), aunque la felicidad no constituye el objetivo principal de su estudio, la investigación adopta un enfoque cualitativo orientado al diseño de instrumentos que permiten medir el índice de felicidad. Como resultado, se logra identificar la influencia de la felicidad en la productividad de los colaboradores de una empresa, a partir del uso de correlaciones estadísticas que evidencian las percepciones individuales y permiten validar la hipótesis planteada en la investigación.

Por su parte, la guía propuesta por Espitia (2016), aunque no presenta un objetivo central explícito, se desarrolla bajo una metodología cualitativa, cuyos resultados se orientan a la toma de decisiones estratégicas con impacto directo en la motivación laboral. Dichos resultados se reflejan principalmente en el área de talento humano, mediante una adecuada planeación del trabajo en equipo y la aplicación de un diagnóstico efectivo que posibilita el conocimiento de los trabajadores en diversos contextos, identificando sus necesidades y debilidades, con el fin de fomentar una cultura organizacional sólida.

Según Martínez (2020), el objetivo principal de su investigación es la generación de un nuevo modelo de la felicidad. Para ello, emplea una metodología cualitativa que permite analizar la felicidad tanto a nivel laboral como organizacional.

Como resultado, se identifican diversas limitaciones presentes en las organizaciones, así como el grado de autonomía y flexibilidad otorgado a los colaboradores. Esta propuesta se considera innovadora y aporta elementos relevantes para futuras investigaciones en el campo de la gestión organizacional.

En el artículo de Malluk Marengo (2018), si bien la felicidad no constituye el objetivo principal del estudio, se adopta una metodología de enfoque mixto (cuali-cuantitativo), en la cual se analiza la percepción de la felicidad en diversas funciones administrativas dentro de un contexto organizacional específico. Asimismo, se realiza un análisis estadístico de los datos obtenidos con el propósito de verificar, aceptar o rechazar las variables planteadas, dando como resultado la validación estadística de encuestas confiables, que permiten establecer datos numéricos relevantes sobre la viabilidad y comprensión de la investigación.

Finalmente, Galarza Saavedra aborda como objetivo principal determinar la influencia de la comunicación, la motivación, la felicidad y el ambiente laboral en el desempeño de los colaboradores administrativos del área de relaciones públicas de la Universidad Mayor de San Andrés. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas y métodos descriptivos para analizar la relación entre las variables, lo que permitió comprobar que la hipótesis formulada en el estudio fue validada de manera satisfactoria.

En relación con la felicidad laboral, esta se concibe como un estado de bienestar subjetivo que surge a partir de la experiencia del trabajador en su entorno de trabajo. Diversas investigaciones evidencian que la felicidad se encuentra estrechamente vinculada al clima organizacional, dado que las condiciones del entorno influyen de manera directa en los niveles de satisfacción, compromiso y desempeño del empleado (Aguas Castro, 2020).

En este sentido, la felicidad laboral no depende únicamente de factores extrínsecos como la remuneración, sino también de factores intrínsecos, entre los que se destacan el sentido de propósito, el reconocimiento y la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Adicionalmente, la literatura ha desarrollado la denominada “tesis del trabajador feliz-productivo”, la cual sostiene que los empleados felices tienden a ser más eficientes, creativos y comprometidos con sus funciones. Estudios empíricos evidencian que los estados emocionales positivos influyen en la capacidad cognitiva, la resolución de problemas y el desempeño laboral (Graziotin et al., 2013; 2015). Estos hallazgos refuerzan la idea de que el bienestar emocional es un determinante clave de la productividad.

Por otra parte, la satisfacción laboral se ha consolidado como un componente clave que articula el clima organizacional con la productividad. Diversos estudios evidencian que los trabajadores satisfechos desarrollan actitudes más positivas, mayores niveles de motivación y un desempeño laboral superior, impactos que se reflejan directamente en los resultados de la organización (García-Martínez et al., 2022). En este sentido, la satisfacción laboral actúa como una variable mediadora entre las condiciones del entorno organizacional y los resultados productivos alcanzados.

De igual manera, estudios recientes señalan que las organizaciones modernas priorizan la construcción de entornos laborales saludables que fomenten la felicidad, la innovación y la sostenibilidad. En este sentido, un clima organizacional positivo resulta clave para estimular la creatividad y consolidar la ventaja competitiva (Shanker et al., 2017).

En síntesis, la literatura revisada confirma la estrecha relación entre clima organizacional, felicidad laboral y productividad, destacando el bienestar de los trabajadores como un elemento estratégico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este sentido, las tendencias actuales promueven enfoques centrados en las personas, reconociendo que la productividad sostenible se alcanza mediante el equilibrio entre desempeño y bienestar.

METODOLOGÍA

El presente artículo se orienta al análisis de los factores que inciden en la infelicidad de los colaboradores dentro del clima organizacional, fenómeno que se encuentra estrechamente relacionado con la desmotivación y otros elementos psicosociales presentes en el entorno laboral. El propósito central de esta investigación es comprender de manera integral dicha problemática, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan la motivación de los colaboradores y contribuyan al aumento de la felicidad en el ambiente laboral,

generando a su vez mejores resultados para las organizaciones y reduciendo los niveles de desdicha que se presentan en el contexto organizacional.

Enfoque de investigación

El enfoque metodológico adoptado en esta investigación es de tipo cualitativo, dado que permite explorar y comprender las experiencias, percepciones y significados que los colaboradores atribuyen a su vivencia dentro del entorno laboral. Este enfoque se fundamenta en un proceso inductivo, en el cual el investigador interactúa de manera directa con los datos y los participantes, con el objetivo de interpretar la realidad social desde la perspectiva de los actores involucrados.

En este sentido, se acoge la definición propuesta por Pérez Andrés (2002), quien afirma que: “El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana” (p. XX).

A partir de este planteamiento teórico, el enfoque cualitativo resulta pertinente para profundizar en el estudio de la felicidad laboral, ya que posibilita examinar de manera detallada si los colaboradores se perciben felices o no dentro de la organización, considerando sus experiencias cotidianas, emociones y relaciones laborales. Esta aproximación permite generar un análisis comprensivo que aporte al desarrollo conceptual de la investigación

Tipo y alcance del estudio

Asimismo, el estudio adopta un alcance explicativo, dado que no solo se describe la problemática de la infelicidad laboral, sino que se busca comprender por qué ocurre este fenómeno dentro de las organizaciones. En este nivel de análisis, se examinan las condiciones, causas y contextos que inciden en la aparición de la infelicidad en los trabajadores, tomando como referencia los conceptos teóricos relacionados con el clima organizacional, la motivación, el bienestar y la felicidad laboral, previamente abordados en el marco teórico.

Este tipo de estudio permite establecer relaciones entre las variables analizadas y ofrecer una interpretación más profunda del fenómeno investigado, lo que resulta

fundamental para la formulación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional, el bienestar de los colaboradores y el fortalecimiento de la productividad en las organizaciones.

Unidad de análisis

El método que se utiliza en el presente artículo es una matriz de análisis como instrumento para la recopilación de información sobre las causas que componen el problema de la infelicidad en las organizaciones y su solución para tener una mejor perspectiva, donde se centra en las empresas de todo tipo ya que se presenta esta dificultad en el entorno laboral e influye en los procesos que realizan, con el fin de dar respuesta a esta problemática para así proponer estrategias para la reducción de la infelicidad y el mejoramiento de la felicidad laboral dentro de las organizaciones.

Categoría de análisis

Las categorías de análisis surgen a partir del marco teórico y del problema de investigación, y permiten organizar, interpretar y profundizar la información recopilada durante el proceso investigativo. Estas categorías facilitan la comprensión de los factores que inciden en la felicidad e infelicidad laboral dentro del clima organizacional, así como su relación con la productividad.

Las categorías de análisis definidas en el presente estudio son las siguientes:

Capacidad del talento humano, entendida como el conjunto de competencias, habilidades y potencialidades que poseen los colaboradores y que influyen en su desempeño y bienestar dentro de la organización.

Desmotivación en las organizaciones, relacionada con la falta de estímulos, reconocimiento o condiciones adecuadas que afectan el compromiso y la satisfacción laboral.

Organizaciones saludables, concebidas como aquellas que promueven ambientes de trabajo favorables para la salud física, mental y emocional de los colaboradores.

Equilibrio afectivo, asociado a la estabilidad emocional del trabajador y a la forma en que gestiona sus emociones en el entorno laboral.

Felicidad laboral, entendida como un estado de bienestar subjetivo que surge de la experiencia positiva del colaborador dentro de la organización.

Infelicidad laboral, vinculada a experiencias negativas, estrés, miedo, sobrecarga y conflictos presentes en el entorno de trabajo.

Bienestar laboral, relacionado con el desarrollo integral del individuo en su contexto organizacional.

Productividad, entendida como el resultado del desempeño eficiente del colaborador en relación con los objetivos organizacionales.

Sobrecarga de funciones, asociada al exceso de tareas y responsabilidades que afectan la salud y el desempeño del trabajador.

Flexibilidad laboral, entendida como la capacidad de la organización para adaptar modalidades de trabajo que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Estas categorías permiten analizar de manera estructurada la información recopilada, establecer relaciones entre las variables y fundamentar la formulación de estrategias orientadas a la reducción de la infelicidad laboral y al fortalecimiento de la felicidad, el bienestar y la productividad en las organizaciones.

Criterios de análisis

Los criterios de análisis del presente estudio se establecen con el propósito de orientar la interpretación sistemática y rigurosa de la información recopilada, en coherencia con el enfoque cualitativo y el alcance explicativo de la investigación. Estos criterios permiten identificar, organizar y comprender los elementos relacionados con la infelicidad y felicidad laboral dentro del clima organizacional, así como su incidencia en la productividad.

En primer lugar, se considera como criterio central el análisis del clima organizacional, a partir de las percepciones de los colaboradores sobre las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación interna, el liderazgo y la cultura organizacional. Este criterio permite identificar los factores del entorno que influyen positiva o negativamente en el bienestar emocional y motivacional de los trabajadores.

Un segundo criterio de análisis corresponde al nivel de felicidad e infelicidad laboral, entendido como el estado de bienestar subjetivo que experimenta el colaborador en su entorno de trabajo. Este criterio se analiza considerando emociones, actitudes, satisfacción con el cargo, sentido de pertenencia y significado del trabajo, así como la presencia de factores negativos como estrés, miedo, desmotivación y sobrecarga laboral.

Asimismo, se incorpora como criterio el bienestar laboral, el cual se examina desde una perspectiva integral que incluye aspectos emocionales, psicológicos y organizacionales.

Este criterio permite evaluar de qué manera las prácticas organizacionales favorecen o afectan el desarrollo humano del colaborador y su equilibrio entre la vida laboral y personal.

Otro criterio fundamental es la motivación laboral, analizada a partir de los estímulos internos y externos que influyen en el desempeño del colaborador, tales como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, la autonomía, la flexibilidad laboral y la adecuación de las funciones al perfil del trabajador. Este criterio resulta clave para comprender la relación entre motivación, felicidad y productividad.

De igual forma, se establece como criterio la gestión del talento humano, enfocada en el análisis de las políticas, prácticas y estrategias implementadas por las organizaciones en procesos de selección, evaluación del desempeño, capacitación, recompensas y condiciones laborales. Este criterio permite examinar el papel del área de talento humano en la creación de entornos laborales saludables.

Finalmente, se considera como criterio de análisis la productividad laboral, entendida como el resultado del desempeño eficiente de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales. Este criterio se analiza de manera relacional, considerando cómo la felicidad laboral, el bienestar y la motivación inciden en los niveles de desempeño, compromiso y resultados organizacionales.

En conjunto, estos criterios de análisis posibilitan una interpretación integral del fenómeno estudiado, permitiendo establecer relaciones entre las categorías definidas y fundamentar la formulación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional, la reducción de la infelicidad laboral y el fortalecimiento de la felicidad y la productividad en las organizaciones.

Técnica de análisis de la información

La técnica de análisis de la información empleada en el presente estudio se fundamenta en el análisis cualitativo de contenido, el cual permite interpretar de manera sistemática y rigurosa la información recopilada a partir de fuentes documentales y teóricas relacionadas con la felicidad e infelicidad laboral, el clima organizacional, la motivación y la productividad.

Esta técnica resulta pertinente para el enfoque cualitativo y el alcance explicativo de la investigación, dado que facilita la comprensión de significados, percepciones y relaciones conceptuales en torno al fenómeno objeto de estudio.

El proceso de análisis se desarrolla mediante la revisión, lectura comprensiva y clasificación de información proveniente de artículos científicos, guías especializadas, seleccionadas por su relevancia teórica y metodológica. A partir de esta revisión documental, se identifican ideas clave, conceptos recurrentes y posturas teóricas que permiten estructurar la información en función del problema de investigación.

Posteriormente, la información es organizada a través de una matriz de análisis cualitativo, en la cual se establecen las categorías y subcategorías definidas previamente, lo que posibilita la codificación e interpretación de los datos. Este procedimiento permite comparar aportes teóricos, reconocer coincidencias y divergencias entre los autores, así como identificar factores determinantes relacionados con la felicidad laboral y su influencia en el desempeño organizacional. Asimismo, el análisis de la información se realiza de forma interpretativa y reflexiva, considerando los criterios de análisis establecidos, lo que permite establecer relaciones entre el clima organizacional, la motivación, el bienestar y la productividad.

De esta manera, la técnica de análisis empleada contribuye a explicar las causas y condiciones que inciden en la infelicidad laboral, así como a sustentar la formulación de estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento de la felicidad y la productividad en las organizaciones.

En conjunto, esta técnica de análisis de la información garantiza la coherencia entre los objetivos de la investigación, el enfoque metodológico y los resultados esperados, proporcionando un soporte teórico sólido para la interpretación del fenómeno estudiado y la construcción de conclusiones fundamentadas.

Análisis de Resultados

El proceso de indagación desarrollado permite evidenciar que la infelicidad presente en las organizaciones no responde a una causa aislada, sino a una configuración compleja de factores interrelacionados que inciden directamente en la experiencia laboral del individuo. Uno de los elementos centrales que emerge del análisis es la función que

desempeña el colaborador dentro de la organización, entendida no solo como un conjunto de tareas y responsabilidades formales, sino como un espacio de interacción constante entre el individuo, su rol y el contexto organizacional. Esta interacción influye de manera directa en los procesos internos y en los resultados empresariales, configurando percepciones de bienestar o malestar laboral.

En este sentido, el análisis revela que la creciente complejidad de las tareas y la imposibilidad de resolverlas de manera individual ha transformado la función laboral en una experiencia colectiva, donde el trabajo en equipo adquiere un papel transversal. Tal como señala Torrelles Nadal (2011), esta exigencia representa una ventaja cuando las organizaciones logran fortalecer competencias colaborativas; sin embargo, cuando dichas competencias no son desarrolladas adecuadamente, se convierten en una fuente adicional de presión y frustración para los colaboradores. Por lo tanto, el trabajo en equipo no garantiza por sí mismo bienestar laboral, sino que depende de condiciones organizacionales que promuevan la cooperación, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la satisfacción laboral, la cual se configura como un factor mediador entre la función desempeñada y el bienestar del colaborador. El análisis permite inferir que la satisfacción laboral no emerge únicamente del cumplimiento de las tareas asignadas, sino de la percepción de reconocimiento, sentido y coherencia entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas. Tal como lo plantea Trujillo (2017), la satisfacción laboral impacta tanto el desempeño como la salud y la calidad de vida, lo que explica por qué su ausencia incrementa la percepción de infelicidad y desmotivación en los entornos organizacionales.

De igual forma, la disminución de los riesgos laborales aparece como un elemento clave en la construcción de un entorno positivo. El análisis evidencia que los riesgos laborales no solo afectan la dimensión física del trabajador, sino que generan inseguridad psicológica, temor al error y desgaste emocional. En este sentido, la gestión preventiva de los riesgos, además de cumplir una función normativa, adquiere un valor estratégico al fortalecer la confianza del colaborador y su percepción de cuidado por parte de la organización, transformándose en un factor protector del bienestar laboral (Pérez-Fernández, 2014).

Asimismo, la modalidad de trabajo emerge como un factor diferenciador en la experiencia laboral. El teletrabajo y los esquemas flexibles, como lo señala

Moreno (2014), ofrecen oportunidades para mejorar la productividad y la satisfacción; no obstante, el análisis permite identificar que estas modalidades también pueden generar efectos ambivalentes. Cuando no se gestionan adecuadamente, pueden derivar en aislamiento, sobrecarga laboral y dificultades para delimitar los tiempos de descanso, afectando negativamente el equilibrio entre la vida personal y laboral. Esto pone en evidencia que la flexibilidad laboral requiere políticas claras y una cultura organizacional orientada al bienestar.

En contraste, las desventajas identificadas profundizan la comprensión de la infelicidad laboral como un fenómeno estructural.

La desmotivación, el estrés, el miedo y la sobrecarga laboral no aparecen de forma independiente, sino que se refuerzan mutuamente, generando un círculo de desgaste progresivo. El estrés y la sobrecarga, por ejemplo, no solo afectan la salud física y mental (Arias Peña, 2023; Rojas Ramos, 2021), sino que también intensifican el miedo al incumplimiento y al fracaso, reduciendo la iniciativa, la creatividad y el compromiso organizacional (Bedoya Dorado, 2016).

Desde esta perspectiva, el análisis resalta el papel estratégico de la gestión del talento humano. Lejos de limitarse a procesos operativos, el área de talento humano se configura como un actor clave en la prevención de la infelicidad laboral. Tal como lo expone Barreras (2020), una gestión integral del talento humano impacta directamente la calidad de vida laboral; sin embargo, las barreras identificadas por Enciso (2014) evidencian que la falta de visión directiva, la ausencia de una cultura organizacional sólida y la resistencia al cambio limitan su efectividad. Estas debilidades favorecen la aparición de conflictos mal gestionados que terminan afectando no solo al colaborador, sino también al cliente externo y a los resultados organizacionales.

En relación con los conflictos laborales, el análisis de los estilos planteados por Giraldez Boza (2015) permite inferir que la forma en que las organizaciones afrontan los conflictos incide directamente en el clima laboral. La predominancia de estilos orientados a ganar o evitar el conflicto refleja entornos donde prima la competencia o el temor, mientras que los estilos orientados a la solución de problemas y a la justicia generan condiciones más favorables para el bienestar emocional y la cooperación.

Finalmente, el análisis de los factores asociados al bienestar, la felicidad, la motivación y las organizaciones saludables permite integrar los hallazgos en una visión sistémica. El bienestar laboral, entendido como desarrollo humano integral (Piedra, 2022), se constituye como la base sobre la cual se edifica la felicidad laboral, que a su vez influye en la motivación y la productividad.

La felicidad laboral, más que un estado emocional aislado, se configura como una experiencia construida a partir de prácticas organizacionales coherentes, liderazgos empáticos y culturas orientadas al cuidado de las personas (Cárdenas Rodríguez, 2017; Nader, 2014).

En síntesis, el análisis profundo de los resultados permite concluir que la infelicidad laboral es un fenómeno multicausal que requiere intervenciones integrales. La denominada “receta de la felicidad” no puede entenderse como una estrategia única, sino como un conjunto articulado de acciones orientadas a reducir los factores negativos y potenciar los positivos. Su viabilidad radica en la capacidad de las organizaciones para asumir el bienestar y la felicidad de los colaboradores como un eje estratégico, indispensable para el logro sostenible de la productividad y el fortalecimiento del clima organizacional.

CONCLUSIONES

A partir del análisis desarrollado en el presente artículo, se concluye que la infelicidad laboral constituye un fenómeno complejo y multicausal que incide de manera directa en el clima organizacional y en los niveles de productividad de las organizaciones. En coherencia con el objetivo del estudio, los hallazgos permiten identificar que la felicidad laboral no depende de un único factor, sino de la interacción entre condiciones individuales, organizacionales y relacionales que configuran la experiencia del trabajador en su entorno laboral.

En relación con la función que desempeña el empleado, se evidencia que la satisfacción laboral emerge como una variable central para comprender el bienestar del individuo dentro de la organización. Un mayor nivel de satisfacción fortalece el vínculo entre el colaborador y la empresa, favoreciendo actitudes positivas, compromiso, creatividad y un mejor desempeño, lo cual se traduce en resultados organizacionales favorables.

De igual forma, la adecuación del trabajo, especialmente a través de modalidades flexibles como el teletrabajo, se consolida como una estrategia que favorece la

adaptabilidad, la motivación y la productividad, siempre que sea gestionada bajo políticas claras y orientadas al bienestar del trabajador.

Asimismo, el equilibrio afectivo se identifica como un factor determinante en el estado anímico y el desempeño laboral. La presencia de emociones negativas como el miedo y el estrés afecta significativamente la salud física y mental de los colaboradores, deteriorando su rendimiento y su percepción del trabajo. En este sentido, la reducción de dichas emociones y el fortalecimiento de entornos emocionalmente saludables contribuyen a una mayor estabilidad individual y a un clima organizacional más favorable. De manera complementaria, se concluye que la desmotivación laboral representa un riesgo importante para las organizaciones; sin embargo, cuando se implementan estrategias orientadas a potenciar la motivación, esta se convierte en una herramienta clave para mejorar el bienestar y el desempeño de los colaboradores.

Por otra parte, en el diagnóstico organizacional se establece que el área de talento humano desempeña un papel estratégico en la gestión del bienestar y la felicidad laboral. La adecuada formulación y aplicación de políticas relacionadas con la selección, evaluación, reconocimiento, recompensas y desarrollo del personal permite no solo identificar falencias y fortalezas organizacionales, sino también diseñar acciones orientadas a fortalecer la motivación, optimizar los procesos internos y mejorar los resultados empresariales. En consecuencia, una gestión del talento humano centrada en las personas se configura como un eje fundamental para la construcción de organizaciones saludables.

Finalmente, en relación con el aumento del índice de felicidad y productividad, se concluye que el bienestar laboral constituye la base sobre la cual se edifica el desarrollo humano dentro de las organizaciones.

Cuando el trabajador percibe condiciones favorables para su crecimiento personal y profesional, se generan efectos positivos tanto en su desempeño como en los resultados de la empresa. En este sentido, la felicidad laboral se consolida como un factor estratégico que impulsa la productividad sostenible y fortalece el clima organizacional.

En conjunto, los hallazgos del estudio permiten afirmar que las organizaciones que adopten estrategias integrales orientadas a fortalecer la satisfacción laboral, la motivación, el bienestar emocional y la gestión efectiva del talento humano estarán en mejores condiciones para reducir la infelicidad laboral y potenciar la productividad. Estas conclusiones

aportan implicaciones relevantes para la práctica organizacional, al destacar la necesidad de enfoques centrados en el ser humano como base para el logro de resultados sostenibles y competitivos.

Si bien el presente estudio permitió aportar una comprensión amplia sobre la relación entre la infelicidad laboral, el clima organizacional y la productividad, es importante reconocer algunas limitaciones que deben ser consideradas en la interpretación de los resultados. En primer lugar, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y de carácter documental, lo que implica que los hallazgos se sustentan principalmente en el análisis y la interpretación de fuentes secundarias, tales como artículos científicos, tesis y guías especializadas.

En este sentido, los resultados no pretenden ser generalizables a todos los contextos organizacionales, sino ofrecer una comprensión teórica y explicativa del fenómeno estudiado.

Asimismo, la ausencia de trabajo de campo y de instrumentos empíricos como encuestas o entrevistas limita la posibilidad de contrastar de manera directa las percepciones de los colaboradores en contextos organizacionales específicos. Aunque el análisis permitió identificar patrones conceptuales y tendencias relevantes, la falta de datos primarios restringe la profundidad del análisis comparativo entre distintos sectores, tipos de organizaciones o niveles jerárquicos.

Otra limitación del estudio se relaciona con la heterogeneidad de los contextos organizacionales analizados, dado que la revisión documental incluyó investigaciones desarrolladas en diferentes países, sectores y realidades culturales. Si bien esta diversidad enriquece el análisis teórico, también dificulta la extrapolación de estrategias concretas aplicables de forma uniforme a todas las organizaciones.

Finalmente, el enfoque en variables psicosociales como la felicidad, el bienestar y la motivación implica una aproximación subjetiva al fenómeno, lo cual representa un desafío metodológico, dado que estas variables pueden ser interpretadas de manera diversa según el contexto organizacional y las características individuales de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acuña Castro, D. S. (2019). *Modelos de innovación en gestión del talento humano*. Bogotá: (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
- Aguas Castro, J. S. (2020). *El clima organizacional y su relación con la felicidad laboral* [Monografía]. Fundación Universidad de América. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7883>
- Acuña-Monge, H. M.-R.-C. (2022). Propuesta de capacitación a partir de un diagnóstico de la formulación docente con respecto a la aplicabilidad de la metodología STEAM. (Science, Technology, *Engineering, Art a*.
- Aranda Leyton, E. (2017). *La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*.
- Arias Peña, A. E. (2023). *Consecuencias en la salud física y mental de las personas a raíz del trabajo forzoso*.
- Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.
- Bedoya Dorado, C. &. (2016). The effect of fear on workers and the organization. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70.
- Bustamante Posada, F. J. (2014). *El castigo en Michel Foucault, el control de los sujetos y las relaciones intersubjetivas como mecanismo para ejercer el poder: En búsqueda de una salida a la tensión desde la libertad de los sujetos*.
- Cárdenas Rodríguez, M. L. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima*.
- Díaz Pincheira, F. J. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.
- Díaz, N. R. (2012). *Inteligencia emocional plena: Mindfulness y la gestión eficaz de las emociones*. Editorial Kairós.
- Enciso, C. E. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48.

- Espitia, L. F. (2016). *Guía para el fortalecimiento de las estrategias de motivación al talento humano en las organizaciones*.
- Fernandez Balmón M. A. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Foncubierta-Rodríguez, M. J.-M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
- Galarza Saavedra, N. M. (s.f.). *Influencia del ambiente laboral, la comunicación, la motivación y la felicidad en el desempeño organizacional para el fortalecimiento del área de Relaciones públicas de la UMSA*. (Doctoral dissertation).
- Graziotin, D., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2013). *Are happy developers more productive?*
- Graziotin, D., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2015). *Happy software developers solve problems better*.
- García-Martínez, E. J., García-Álvarez, A. D., & Suárez Jiménez, R. (2022). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad*
- Giraldez Boza, Z. Z. (2015). *Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la financiera pro empresa de Huancavelica*.
- Jesús, B. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned.
- Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas. Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 17(33), 215-250.
- Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas- Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 17(33), 215-250.
- Martínez, N. A. (2020). La felicidad como potencial estrategia en las instituciones de Educación Superior. *Revista Sapientia Technological*, 1(1), 9-9.
- Martínez, S. R. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Arandu Utic*, 2(1), 123-148.
- Mejía-Chavarría, A. I. (2018). *Revisión de la literatura de clima organizacional: estado del arte*

- Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.
- Nader, M. B.-B. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios gerenciales*, 31-39.
- Pérez Andrés, C. (2002). Sobre la metodología cualitativa. *Revista española de salud pública*, 76, 373-380.
- Pérez-Fernández, B. J. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Revista ciencia y cuidado*, 11(1), 57-67.
- Piedra, G. M. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. Vinculatéfica *EFAN*, 8(4), 26-38.
- Pinilla Garibello, V. M. (2021). *Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las PYMES colombianas*. Una revisión documental.
- Pinzón Acosta, F. A. (2020). Reflexión sobre el clima organizacional, la percepción del colaborador y la gestión del talento humano. *CITAS*, 5(1), 199–211.
- Ramírez, Y. M. (2018). *La Influencia de la Felicidad en la Productividad de una Empresa*. Peru: (Doctoral dissertation), Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rojas Ramos, C. R. (2021). *Estrés laboral e influencia de factores psicosociales en trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la empresa Emprelpaz SA–El Alto*. (Doctoral dissertation).
- Robles, P., Dierssen, M., Martínez, E., Herrera, M., Díaz, A., & Llorca, J. (2005). *Clima organizacional y satisfacción laboral*
- Rojas, M. (2009). Economía de la felicidad. Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar. *El trimestre económico*, 76(303), 537-573.
- Torrelles Nadal, C. C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 2011, vol. 15, núm 3, 324- 344.
- Trujillo, M. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.