

**Estrategias para Incrementar la Felicidad en el Personal Administrativo de planta
del SENA Regional Caldas**

Mariana Santa Duque

Esmeralda Pérez Largo

Luisa Fernanda Zapara Ortiz

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización Gerencia del Talento Humano

Universidad de Manizales

2024

Contenido

1. Descripción del problema	1
1.1 Caracterización	1
1.2 Pregunta de investigación	3
1.3 Importancia para el campo del Talento Humano	3
1.4 Objetivos	4
1.4.1 Objetivo General	4
1.4.2 Objetivos Específicos	4
2. Revisión de literatura y Referente Teórico.....	5
2.1 Estado del Arte	5
2.2 Conceptos.....	9
2.3 Propuesta teórica para la solución del problema.....	13
3. Metodología	15
4. Resultados	20
5. Discusión.....	24
6. Conclusiones	26
7. Recomendaciones	28
Bibliografía	31

1. Descripción del problema

1.1 Caracterización

Según (Atalaya , 1999) la felicidad en el trabajo es un fenómeno complejo que ha sido estudiado por psicólogos, sociólogos y administradores de recursos humanos. Se define como el estado de bienestar subjetivo que experimentan los empleados en su lugar de trabajo. Los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo son diversos, incluyendo:

- Características del puesto: El contenido del puesto, el nivel de autonomía, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento son algunos de los factores que pueden influir en la felicidad en el trabajo.
- Relaciones interpersonales: Las relaciones con los compañeros de trabajo, los supervisores y los clientes pueden tener un impacto significativo en la felicidad en el trabajo.
- Cultura organizacional: La cultura organizacional, que refleja los valores y las creencias de la organización, puede contribuir a crear un entorno de trabajo más feliz.

En el contexto del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que cuenta con 33 Regionales y 116 centros de formación a nivel nacional, se vio la importancia de estudiar los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo. El Sena Regional Caldas, una institución pública que ofrece formación técnica y tecnológica a la comunidad y cuenta con una planta de personal administrativa de 117 personas, tiene una misión de contribuir al desarrollo social y económico de la región formando recursos humanos calificados y competentes. Es fundamental que el Sena cuente con un personal motivado y comprometido para cumplir con esta misión.

Aunque no hay datos disponibles sobre la felicidad en el trabajo en el Sena Regional Caldas, estudios realizados en otras organizaciones sugieren que este es un problema importante. Según una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021, el 63% de los trabajadores colombianos no están satisfechos con su trabajo, lo que sugiere que la felicidad en el trabajo es un problema que afecta a un número significativo de trabajadores en Colombia.

Por lo tanto, la felicidad en el trabajo es un fenómeno importante que tiene un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. La investigación sobre la felicidad en el trabajo en el Sena Regional Caldas puede ayudar a identificar los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo en esta institución y a desarrollar estrategias para mejorar la felicidad de los empleados.

En cuanto al marco normativo y regulado en el que trabaja el SENA, la gestión del riesgo psicosocial laboral en Colombia está regulada por la resolución 2646 de 2008 y la 2764 de 2022. A la fecha de este trabajo, la resolución 2404 de 2019 estuvo vigente hasta el 17 de julio del 2022, siendo derogada por la 2764 vigente hasta ahora. En virtud de esta resolución, se adoptan las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, y todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental, prevención e intervención del estrés, así como de los problemas y trastornos mentales, utilizando los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las estrategias de intervención más efectivas para mejorar el nivel de felicidad en el trabajo entre los empleados administrativos de planta en el SENA Regional Caldas?

1.3 Importancia para el campo del Talento Humano

Según (Alfonso, 2022), la felicidad en el trabajo es un tema cada vez más importante para las organizaciones, ya que se ha demostrado que tiene una serie de beneficios para los empleados, las empresas y la sociedad en general.

- Mejora el rendimiento: son más productivos, creativos y motivados. Esto se debe a que están más comprometidos con su trabajo y tienen una mayor sensación de satisfacción.
- Reduce el ausentismo y la rotación: son menos propensos a faltar al trabajo o a renunciar. Esto se debe a que están más satisfechos con su lugar de trabajo y se sienten más conectados a la empresa.
- Mejora la cultura organizacional: Una cultura organizacional positiva y feliz es más atractiva para los empleados y los clientes. Esto se debe a que crea un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

Algunos ejemplos de cómo la felicidad en el trabajo puede beneficiar al campo del talento humano:

- La reducción del ausentismo y la rotación puede ahorrar a las empresas millones de dólares en costos laborales.

- El aumento de la productividad puede conducir a un aumento de servicios educativos técnicos y tecnológicos.
- Una cultura organizacional positiva puede atraer y retener a los mejores talentos.

En cuanto a las experiencias en el trabajo, existen numerosas pruebas de la relación (Ramirez y otros, 2020). La disminución del estrés laboral (Portero, 2019) y la reducción de la ansiedad relacionada con el trabajo (Maldonado y otros, 2022). También se ha encontrado que existe una relación positiva entre la experiencia de iniciativa de crecimiento personal eudaimónico y las ausencias laborales por enfermedad (Pulido y otros, 2020). Respecto a los resultados organizacionales, se ha encontrado que la felicidad eudaimonia mejora tanto la orientación de los trabajadores a las tareas como a las relaciones (Vargas, 2017), así como su inspiración (Straume & Vittersø, 2012), el engagement (Aiello & Tesi, 2017) y su motivación autónoma (Kinderen y otros, 2020), el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación (Turbante, 2016)

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Diseñar estrategias de intervención para mejorar el nivel de felicidad en el trabajo de los administrativos de planta del SENA Regional Caldas

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de felicidad de los administrativos de planta del SENA Regional Caldas.

- Identificar las estrategias actuales para la gestión de la felicidad en el trabajo de los colaboradores del SENA seccional Caldas.
- Establecer estrategias de intervención para mejorar el indicador de felicidad en el trabajo en el SENA seccional Caldas.

2. Revisión de literatura y Referente Teórico

2.1 Estado del Arte

En este trabajo de desarrollo se buscaron los factores que contribuyen a descubrir estrategias para mejorar el nivel de felicidad en el trabajo, llegando a diversas conclusiones sobre su importancia desde diferentes enfoques dentro del entorno laboral; en el desarrollo se analizaron investigaciones para ahondar como se percibe la felicidad en las organizaciones.

(Ramírez-Angel y Riaño-Casallas, 2022)El objetivo del artículo es caracterizar la relación existente entre el equilibrio, vida laboral y personal —WLB, por sus siglas en inglés Work-Life Balance—y la salud mental de los trabajadores —estrés, depresión, ansiedad, burnout, angustia y fatiga—, para lo cual se realizó una revisión sistemática de la literatura, y mediante el análisis de 43 estudios se logró aclarar el concepto del WLB. Se presentaron los hallazgos generales sobre la relación WLB y salud mental, se analizó el contexto de los estudios haciendo énfasis en sectores u ocupaciones.

(Revista Boletín Redipe, 2021) El objetivo de este artículo es determinar la felicidad en el trabajo de los docentes oficiales de básica y media de Manizales y establecer si existen diferencias significativas entre las facetas de la felicidad en el trabajo y las características personales y laborales. Los participantes fueron 230 docentes oficiales de básica secundaria y

media de Manizales, de los cuales el 57% fueron mujeres y el 43% hombres pertenecientes a 18 Instituciones educativas oficiales.

Por su parte (Chamat, 2019)El instituto Iopener Institute (Oxford) llevó un programa de investigación desde el 2005 en lo que denominaban “*Ciencia de la Felicidad en el Trabajo*”. En este se encuentran datos que demuestran que un trabajador feliz tiene un mayor rendimiento. La investigación fue llevada a cabo con 41.000 encuestados. Esta, muestra que los empleados más felices están concentrados el 80% de su semana laboral, es decir, cuatro días a la semana. Entendiendo que sería casi imposible y poco realista estar el 100% del tiempo en plena dedicación y concentración. Por otro lado, los empleados que no están felices o están descontentos en el trabajo, están concentrados el 40% de su semana laboral. Por lo tanto, son productivos dos días a la semana. Estos datos representan un gran costo para cualquier organización. En efecto, una organización está perdiendo aproximadamente 100 días de trabajo al año o aproximadamente 3,5 meses por cada empleado realmente infeliz.

(D’aleman, 2019) en este artículo de investigación documental es presentar los elementos básicos de la propuesta de Martin Seligman en su libro *La auténtica felicidad*, y su contribución al campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones, particularmente en lo relacionado con el bienestar, la satisfacción y la salud mental laboral. La metodología empleada fue el análisis documental. Los resultados muestran que el concepto de felicidad tradicionalmente se asocia con una experiencia placentera; sin embargo, la auténtica felicidad en el mundo del trabajo es una combinación de placer, compromiso y sentido de la actividad realizada. Las conclusiones evidencian que el fundamento de la felicidad en el trabajo es una elección subjetiva que va más allá del principio del placer

(Ordóñez, 2019) Realizan un estudio bibliométrico de los trabajos que sobre economía de la felicidad se han publicado en lengua española desde el año 2004 hasta el 2018. Se utiliza el buscador EDS Multidisciplinar. Se seleccionan 87 publicaciones que tratan esta temática. Resultados: encuentran una mayor producción de abordajes teóricos sobre el tema frente a la investigación experimental. En esta última los trabajos son fundamentalmente analizados desde la perspectiva económica y la psicológica. y concluye que se hace necesario por tanto un abordaje multidisciplinar de esta área desde la investigación científica que contribuya a mejorar las relaciones entre el mundo laboral y el bienestar subjetivo de las personas.

(Sanín-Posada¹, 2019) Con base en un modelo teórico de bienestar en el que se especifica el Optimismo como antecedente de la Satisfacción con la Vida, se quiere analizar si la Felicidad en el Trabajo explica la relación entre esas variables. El modelo se contrasta con otros dos, uno en el que la relación es explicada por la Felicidad en la Vida y otro en el que el antecedente es el Optimismo en el Trabajo. La variable edad fue controlada. Los análisis se hicieron con 197 casos de empleados de ocho empresas de Medellín, Colombia. Se encontró que la Felicidad en la Vida es en un mediador total de la relación entre Optimismo y Satisfacción con la Vida

(Gabini S. , 2018) El propósito del presente estudio fue la adaptación y validación de una escala para evaluar felicidad en el trabajo. El instrumento original se tradujo al español (argentino) y los ítems fueron evaluados por expertos en el ámbito de la psicología laboral y organizacional. Se ejecutó un estudio piloto con 60 empleados de distintas organizaciones para analizar la equivalencia operacional de la escala. Se elaboró un estudio principal a efectos de analizar las propiedades psicométricas del instrumento puesto a punto en el estudio piloto.

(Garcés, 2018) En este estudio revisa factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional. Para esto se midieron tres variables

(felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales) con sus respectivas dimensiones en una muestra de 107 trabajadores de una institución educativa de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Se aplicaron tres escalas previamente validadas en el medio nacional y se clasificaron los niveles de felicidad en rangos altos y bajos, Los principales resultados se asocian a que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, en donde se refuerce positivamente al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades familiares.

(Edgar, 2017)El presente documento, aborda el concepto de la Felicidad y su inserción al mundo laboral, en un entorno en el cual se visualizan nuevos enfoques administrativos sobre la gerencia de talento humano, en los cuales las personas, son consideradas como el activo más importante para una organización, es así como se señalan las principales características de la felicidad laboral que se sintetizan en la denominada “Gerencia de la Felicidad”, un modelo con elementos fundamentales en las organizaciones actuales, que buscan atraer y retener el talento humano, en procura de mejorar la competitividad, la productividad y la rentabilidad. Es ineludible que las organizaciones tanto públicas como privadas, tomen conciencia de la importancia que la motivación de sus empleados genera en sus rendimientos

(Maldonado G. , 2013) 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.

2.2 Conceptos

- Teorías del Bienestar Humano

El campo del bienestar humano, entendido como un estado psicológico óptimo (Melendro y otros, 2020) es un constructo que históricamente ha sido testigo de la formación de dos grandes perspectivas y/o tradiciones, relativamente distintas, pero a su vez complementarias (Ryan & Deci, 2010).

Dichas perspectivas, giran en torno a dos visiones distintas sobre la naturaleza humana, una relacionada con la valoración positiva de la propia vida, conocida como bienestar o felicidad hedónicos; y la otra, relacionada con la potencialidad humana y el verdadero yo, entendida como bienestar eudaimónico o felicidad eudaimónica (Barrantes-Brais & Ureña-Bonilla, 2015).

El hedonismo, en términos generales, se centra en las experiencias de satisfacción con la vida (valoración positiva de la misma), y define el bienestar en términos de

consecución de placer (experiencia subjetiva de sentirse bien) y evitación de dolor (Czerw, 2019).

La eudaimónica puede interpretarse como una visión más profunda y con mayor propósito de la vida, la cual busca el buen daimon o vida buena y centra el felicidad en “(a) crecimiento personal y autorrealización, (b) autenticidad y expresividad personal, y (c) la búsqueda del significado en la vida” (Muñoz & Riaño-Casallas, Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media, 2021).

- El bienestar en el contexto laboral

Como ya se ha mencionado, el interés en el estudio de la felicidad y el bienestar de los individuos se ha extendido en los últimos años, en donde ha pasado de ser un estado deseado, a ser el objetivo más importante de la vida humana, se ha convertido en una necesidad, en un fin máximo y superior y en una búsqueda cuya justificación resulta innecesaria (Bangun y otros, 2021).

Dicho interés, por supuesto, no ha pasado desapercibido para académicos y profesionales, quienes han dedicado una atención considerable a tratar de entender su funcionamiento e incidencia en los espacios laborales; más aún, considerando la cantidad de tiempo y esfuerzo que los individuos dedican al trabajo (Bangun y otros, 2021).

Diversos autores, coinciden en que la mayoría de los individuos pasa al menos la mitad de sus horas de vigilia en el trabajo, lo que hace que este ámbito de la vida se

convierta en el principal consumidor de tiempo para la mayoría de las personas (Dagenais y otros, 2017)

Además, uno de los pilares fundamentales en el bienestar se ve reflejado en su ambiente laboral según (Pérez Perea et al., 2009) la interacción entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad donde se relaciona con el objeto de trabajo, el resto de las personas, entre otros, las cuales constituyen un sistema interdependiente altamente dinámico que influye en el rendimiento de los trabajadores

También el desarrollo profesional es importante como lo expresa (Rodríguez Alava et al., 2017) es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el avance de trabajadores capacitados, mismo que debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo. La tendencia a simplificar las estructuras organizativas implica que el éxito profesional no puede definirse por más tiempo en términos de ascensos porque muchos no serán posibles. Las empresas deben hacer entender a sus trabajadores que hay otras formas de desarrollo profesional (rotación de puestos, movimientos laterales) que son signo de mejora profesional y no de fracaso.

Es de resaltar que uno de los factores más importantes en el bienestar es el reconocimiento y recompensa. Según el blog (vantagecircle, 2023) Se refiere a la valoración y gratificación que se otorga a los empleados por su desempeño y logros, ya sea

a través de incentivos económicos, promociones, reconocimientos públicos, entre otros. Las recompensas son de naturaleza transaccional. Para una entrada determinada, se obtiene una salida a cambio. Por lo tanto, las recompensas son una excelente manera de atraer talento superior a su organización. y el reconocimiento es de naturaleza relacional. Es una forma de construir una conexión emocional entre los empleados y la organización. Eso hace que el reconocimiento sea la forma ideal de retener a los trabajadores.

- Teorías de la Felicidad en el Trabajo

A lo largo de la historia, muchos teóricos han abordado el concepto de felicidad en el trabajo. Algunos de los conceptos más importantes que han expresado son los siguientes:

- Frederick Herzberg (Herzberg, 2022): propuso la teoría de los dos factores, en la que afirma que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son causadas por factores diferentes. Los factores que causan satisfacción son los motivadores, que incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el crecimiento y el desarrollo. Los factores que causan insatisfacción son los factores higiénicos, que incluyen el salario, las condiciones de trabajo, la supervisión, las relaciones interpersonales y la seguridad.
- Victor Vroom (Vroom, 2019): propuso la teoría de la expectativa, en la que afirma que la motivación de los empleados está determinada por sus expectativas de que sus esfuerzos conducirán a un rendimiento satisfactorio, que el rendimiento satisfactorio conducirá a recompensas deseadas y que las recompensas deseadas satisfarán sus necesidades.

- Abraham Maslow (Maslow, 2015): Maslow propuso la pirámide de las necesidades humanas, en la que afirma que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, desde las necesidades básicas, como la comida y el refugio, hasta las necesidades de autorrealización, como el crecimiento personal y la realización de objetivos.
- Daniel Goleman (Goleman, 2021): Goleman propuso la teoría de la inteligencia emocional, en la que afirma que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permiten a las personas comprender y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás.
- Mihaly Csikszentmihalyi (El modelo de “flujo” de Csikszentmihalyi y su importancia en la enseñanza de lenguas extranjeras , 2006) : Csikszentmihalyi propuso la teoría del flujo, en la que afirma que las personas experimentan una sensación de bienestar y felicidad cuando están completamente absortas en una actividad que les resulta desafiante pero gratificante.

Estos conceptos son importantes para comprender la felicidad en el trabajo, ya que ofrecen una visión de los factores que influyen en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

2.3 Propuesta teórica para la solución del problema

La propuesta teórica para abordar el problema planteado en tu trabajo sobre la felicidad en el trabajo entre los empleados administrativos del SENA Regional Caldas puede basarse en una serie de conceptos y teorías relevantes. Aquí se presenta una propuesta teórica basada en la descripción del problema, la pregunta de investigación, la importancia para el campo del Talento Humano y la revisión de literatura y referente teórico:

Descripción del problema:

El problema se centra en la necesidad de comprender y mejorar el nivel de felicidad en el trabajo entre los empleados administrativos del SENA Regional Caldas. Se destaca la importancia de la felicidad en el trabajo para el rendimiento, la satisfacción y la retención de empleados.

Pregunta de investigación:

La pregunta de investigación se centra en identificar las estrategias de intervención más efectivas para mejorar la felicidad en el trabajo de los empleados administrativos del SENA Regional Caldas.

Importancia para el campo del Talento Humano:

Se destaca la importancia de la felicidad en el trabajo para mejorar el rendimiento, reducir el ausentismo y la rotación, y mejorar la cultura organizacional. Se resalta la relación entre la felicidad en el trabajo y la salud mental de los empleados.

Objetivos:

Los objetivos específicos se centran en aplicar estrategias de intervención para mejorar la felicidad en el trabajo de los administrativos del SENA Regional Caldas. Los objetivos generales incluyen examinar el nivel de felicidad, identificar estrategias actuales y establecer nuevas estrategias de intervención.

Revisión de literatura y Referente Teórico:

Se revisaron diversas investigaciones sobre factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo, incluyendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental, el reconocimiento y recompensa, el desarrollo profesional y las teorías del bienestar humano. Se destacan teorías

como la teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de la expectativa de Vroom, la pirámide de necesidades de Maslow, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman y la teoría del flujo de Csikszentmihalyi

Conceptos clave:

Se destacan conceptos como el bienestar humano, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, el reconocimiento y recompensa, y las teorías de la felicidad en el trabajo. Se resalta la importancia de comprender y abordar estos conceptos para mejorar la felicidad en el trabajo de los empleados administrativos del SENA Regional Caldas.

Aplicación práctica de las teorías:

Se señalan algunas formas en que estas teorías y conceptos pueden aplicarse en la práctica, como proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, establecer objetivos claros y alcanzables, satisfacer las necesidades básicas y de crecimiento de los empleados, proporcionar formación en habilidades de inteligencia emocional y diseñar trabajos desafiantes pero gratificantes.

Esta propuesta teórica proporciona un marco sólido para abordar el problema de la felicidad en el trabajo entre los empleados administrativos del SENA Regional Caldas, integrando conceptos y teorías relevantes del campo del Talento Humano y la psicología organizacional.

3. Metodología

La metodología de este proyecto se enfoca en la población de administrativos de planta del Sena Regional Caldas como la unidad de análisis. Esta población se encuentra ubicada en el departamento de Caldas, Colombia, y los datos serán recopilados durante el año 2023. El total de empleados en esta población es de 117 individuos.

Para realizar el trabajo de desarrollo, se aplicará un enfoque de muestreo probabilístico. Con una confianza del 95% y un margen de error del 5%, se determina una muestra de 55 empleados. Esta muestra permitirá inferir conclusiones sobre la población total con un nivel de confianza aceptable.

En cuanto a las técnicas e instrumentos utilizados, se empleará La Escala para Medir Felicidad en el Trabajo desarrollada por (Lutterbie y Pryce-Jones, 2008). Esta escala es unidimensional y consta de 9 ítems, cada uno de los cuales se responde en una escala Likert de 5 puntos. Los ítems se agrupan en tres factores: percepción de la propia capacidad para alcanzar los objetivos, reconocimiento y apoyo por parte de los demás, y equilibrio entre la vida laboral y personal.

La Escala para Medir Felicidad en el Trabajo puede articularse con varias teorías relevantes en psicología organizacional y del trabajo, incluyendo:

Teoría del flujo de Mihaly Csikszentmihalyi:

El instrumento podría estar relacionado con la experiencia de flujo, donde los empleados se sienten completamente absorbidos y comprometidos con sus tareas laborales.

Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman:

Esta teoría podría estar influenciada por la capacidad de los individuos para manejar eficazmente las emociones relacionadas con el trabajo, como el estrés, la frustración y la satisfacción.

Teoría de las necesidades básicas de Maslow:

Esta se relaciona directamente con la satisfacción de estas necesidades, como sentirse valorado, seguro y con oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg:

La felicidad en el trabajo podría estar asociada con factores motivadores como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento, mientras que la insatisfacción podría estar relacionada con factores higiénicos como las condiciones laborales y la remuneración.

Teoría de las expectativas de Victor Vroom:

Esta teoría se relaciona con la percepción de que el esfuerzo invertido en el trabajo dará lugar a resultados positivos y gratificantes.

La Escala para Medir Felicidad en el Trabajo puede articularse con estas teorías al explorar cómo diferentes aspectos del trabajo, como el desafío, la gestión emocional, la satisfacción de

necesidades, los factores motivadores y las expectativas, contribuyen a la experiencia de felicidad en el entorno laboral

La aplicación de la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo se llevará a cabo en 5 fases, siguiendo un protocolo establecido. Los participantes responderán a los ítems de la escala en un formato de respuesta tipo Likert, donde 1 representa "nunca" y 5 representa "siempre". Los datos recopilados serán analizados para identificar patrones y tendencias en la percepción de la felicidad en el trabajo entre los empleados de planta del Sena Regional Caldas.

Las fases para la aplicación de la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo se desarrollarán de la siguiente manera:

Preparación: En esta fase, se establecerán los criterios de inclusión de los participantes, así como los procedimientos logísticos para llevar a cabo la recolección de datos. Se diseñará un plan detallado que incluya la selección de los empleados de planta del Sena Regional Caldas que formarán parte de la muestra, la programación de las sesiones de aplicación de la escala.

Distribución de la escala: Una vez preparado, se procederá a distribuir la Escala para Medir Felicidad en el Trabajo entre los participantes seleccionados. Esto puede realizarse en forma electrónica, según las preferencias y facilidades de los empleados y la organización.

Instrucciones y recolección de datos: En esta fase, se proporcionarán instrucciones claras a los participantes sobre cómo completar la escala y se recopilarán los datos correspondientes. Es importante asegurarse de que los participantes entiendan cada ítem de la escala y cómo calificarlos adecuadamente.

Análisis de datos: Una vez recopilados los datos, se procederá a su análisis. Esto incluirá la tabulación de respuestas, el cálculo de medidas descriptivas como promedios y desviaciones estándar, y posiblemente análisis estadísticos más avanzados según sea necesario para los objetivos específicos de la investigación.

Interpretación de resultados: Finalmente, se interpretarán los resultados obtenidos a partir del análisis de datos. Se buscarán patrones, tendencias o relaciones significativas que ayuden a comprender la percepción de la felicidad en el trabajo entre los empleados de planta del Sena Regional Caldas. Estos resultados se compararán con los objetivos y la literatura existente para extraer conclusiones relevantes y proporcionar recomendaciones para la gestión del talento humano en la organización.

Tabla 1 Escala para medir la felicidad en el trabajo

Contenido del ítem	
1.	Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena
2.	Las normas laborales son justas
3.	Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización
4.	Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él
5.	En mi trabajo me siento motivado/a
6.	Tengo interés en mi trabajo
7.	Recibo apoyo de mi supervisor
8.	Deseo permanecer en mi trabajo actual
9.	En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí

Fuente: (Gabini, 2018)

4. Resultados

Durante la fase inicial, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual del talento humano en el Sena Regional Caldas. Esto implicó la evaluación de factores clave como el nivel de satisfacción laboral, percepciones sobre el reconocimiento y apoyo recibido, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los datos iniciales reflejaron áreas específicas de fortaleza y oportunidades de mejora.

En la etapa siguiente, se implementaron intervenciones específicas basadas en los resultados obtenidos. Se diseñaron programas de desarrollo profesional, se reforzaron las prácticas de reconocimiento y se establecieron políticas para promover el equilibrio entre

el trabajo y la vida personal. Los indicadores iniciales sugirieron mejoras en la satisfacción y bienestar de los empleados.

La última etapa consistió en la evaluación de la efectividad de las intervenciones. Se recopilaron datos adicionales para medir la evolución de la satisfacción laboral, el nivel de reconocimiento percibido y el equilibrio trabajo-vida. Los resultados finales proporcionaron una visión completa de cómo las acciones implementadas impactaron en el talento humano.

Percepción sobre el valor del trabajo:

La mayoría de los empleados (60%) afirman que siempre sienten que están haciendo algo que vale la pena en su trabajo, lo que indica un alto grado de satisfacción y sentido de propósito en sus roles laborales. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje (4%) que casi nunca o nunca siente que su trabajo tiene valor. Esto podría indicar la necesidad de revisar y mejorar ciertos aspectos de los roles laborales para aumentar la percepción de valor por parte de todos los empleados.

Percepción sobre la justicia de las normas laborales:

El 40% de los empleados considera que las normas laborales son justas casi siempre, lo que sugiere que la mayoría percibe un ambiente laboral justo y equitativo. Sin embargo, un 6% indica que casi nunca o nunca percibe justicia en las normas laborales, lo que señala la importancia de revisar y mejorar la claridad y aplicación de las políticas laborales para garantizar la percepción de equidad por parte de todos los empleados.

Intención de recomendar a otros trabajar en la entidad:

La mayoría de los empleados (58%) afirma que siempre recomendaría a un amigo o conocido trabajar en la entidad, lo que indica un alto nivel de satisfacción y compromiso con la organización. Este resultado positivo sugiere que los empleados valoran su experiencia laboral y tienen una percepción positiva de la entidad en general.

Coincidencia entre las expectativas iniciales y la realidad laboral:

Un porcentaje significativo (36%) de los empleados indica que siempre siente que el trabajo encaja con sus expectativas iniciales sobre él, lo que sugiere que la mayoría encuentra que su trabajo es coherente con lo que esperaban. Sin embargo, también hay un 27% que casi nunca o nunca siente esta coincidencia, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la gestión de expectativas en la contratación y desarrollo laboral.

Motivación y satisfacción laboral:

El 70% de los empleados informa que casi siempre o siempre se siente motivado en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral en general. Sin embargo, un pequeño porcentaje (6%) indica que casi nunca o nunca se siente motivado, lo que podría requerir una atención especial para identificar y abordar las causas subyacentes de la falta de motivación.

Interés y deseo de permanecer en el trabajo:

La mayoría de los empleados (53%) afirma que siempre desea permanecer en su trabajo actual, lo que indica un alto grado de compromiso y lealtad hacia la organización. Sin embargo, un 4% indica que nunca desea permanecer en su trabajo, lo que sugiere que existen ciertas áreas de insatisfacción que podrían necesitar ser abordadas para retener el talento y fomentar la estabilidad laboral.

Desarrollo de temas importantes para los empleados:

Si bien el 78% de los empleados indica que casi siempre o siempre puede desarrollar temas importantes para ellos en su trabajo, un porcentaje considerable (17%) informa que casi nunca o nunca puede hacerlo. Esto resalta la importancia de proporcionar oportunidades para que los empleados desarrollen y persigan sus intereses y pasiones en el lugar de trabajo, lo que puede contribuir significativamente a su satisfacción y compromiso laboral.

Apoyo del supervisor:

La mayoría de los empleados (84%) informa que casi siempre o siempre recibe apoyo de su supervisor, lo que indica un entorno de trabajo favorable y de apoyo. Sin embargo, un pequeño porcentaje (16%) indica que casi nunca o nunca recibe apoyo, lo que sugiere que podría ser necesario mejorar la comunicación y las relaciones entre los empleados y sus supervisores para garantizar un ambiente laboral positivo y colaborativo.

Los resultados del estudio revelan una combinación de áreas de fortaleza y áreas de mejora en la experiencia laboral de los empleados administrativos del SENA Regional

Caldas. Si bien la mayoría de los empleados reportan altos niveles de satisfacción y compromiso, también existen áreas de preocupación que requieren atención, como la percepción de justicia en las normas laborales, la coincidencia entre las expectativas y la realidad laboral, la motivación y el desarrollo profesional. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la identificación de áreas de mejora y el diseño de estrategias efectivas para promover el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en la organización.

Hallazgos más importantes

La gran mayoría de los empleados del SENA Regional Caldas expresan un alto sentido de propósito en su trabajo, con un 60% indicando que siempre sienten que están haciendo algo que vale la pena. Además, la mayoría percibe las normas laborales como justas (40% casi siempre) y recibe un alto nivel de apoyo del supervisor (51%). Estos hallazgos reflejan un ambiente laboral positivo y un alto grado de satisfacción entre los empleados, lo que sugiere una cultura organizacional sólida y favorable. Sin embargo, se destacan áreas de mejora, como la necesidad de fortalecer la motivación y el desarrollo profesional para mantener altos niveles de compromiso y bienestar a largo plazo.

5. Discusión

Hallazgos relevantes en relación con el marco teórico

Los hallazgos obtenidos en el estudio están relacionados con varios aspectos del marco teórico utilizado. En primer lugar, la teoría de la satisfacción laboral respalda los altos porcentajes de empleados que reportan sentir que están haciendo algo que vale la pena en su trabajo, así como aquellos que perciben las normas laborales como justas. Estos resultados están alineados con las ideas de autores como (Herzberg, 2022) y (Maslow, 2015):, quienes sostienen que la satisfacción en el trabajo está estrechamente ligada al cumplimiento de necesidades psicológicas y al reconocimiento de factores motivacionales y higiénicos en el ambiente laboral

Por otro lado, los hallazgos relacionados con la motivación y el interés en el trabajo también están respaldados por la literatura. Los empleados que expresan altos niveles de motivación y el interés en su trabajo son más propensos a estar comprometidos y a desear permanecer en su trabajo actual, lo que se alinea con la teoría de la motivación en el trabajo de autores como (Vroom, 2019). Estos resultados sugieren que la percepción de los empleados sobre la significancia y el valor de su trabajo, así como su capacidad para desarrollar temas importantes para ellos en el entorno laboral, están intrínsecamente ligados a su nivel de satisfacción y compromiso laboral.

Sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad que pueden requerir atención adicional. Por ejemplo, aunque la mayoría de los empleados reportan altos niveles de satisfacción y motivación en su trabajo, un porcentaje significativo aún reporta niveles bajos en estas áreas. Esto sugiere que, si bien la organización ha logrado crear un ambiente

laboral positivo en general, aún hay margen para mejorar y fortalecer el compromiso y el bienestar de algunos empleados.

Los hallazgos del estudio refuerzan la importancia de abordar aspectos clave del ambiente laboral, como la satisfacción, la justicia percibida y la motivación, para promover el bienestar y la productividad de los empleados, lo cual está en línea con las principales teorías y conceptos del campo de la psicología laboral y organizacional.

Reflexión sobre la condición de felicidad en el SENA.

Basándonos en los resultados de la encuesta, las condiciones de felicidad en el trabajo del SENA parecen ser en su mayoría favorables, con una alta proporción de empleados que perciben su trabajo como significativo y valioso, y que muestran interés en permanecer en sus puestos actuales. Sin embargo, existen áreas de mejora identificadas, como garantizar la equidad en las normas laborales, promover un mayor nivel de motivación y compromiso entre los empleados, y asegurar un mayor apoyo por parte de los supervisores. Abordar estas áreas podría conducir a una mejora significativa en el bienestar general y la satisfacción laboral en el SENA.

6. Conclusiones

Después de analizar los resultados y llevar a cabo una discusión detallada en relación con el marco teórico, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Importancia de la satisfacción laboral: Los hallazgos destacan la relevancia de promover un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados y sus esfuerzos sean reconocidos. La alta proporción de empleados que reportan sentir que están haciendo algo que vale la pena en su trabajo sugiere que este aspecto es fundamental para el bienestar y la satisfacción laboral.

Necesidad de equidad y justicia: La percepción de las normas laborales como justas es un factor clave que influye en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Es fundamental que las organizaciones se esfuercen por establecer políticas y prácticas laborales que sean percibidas como equitativas y justas por parte de sus empleados.

Motivación y compromiso: Los altos niveles de motivación y compromiso observados entre algunos empleados son indicativos de un ambiente laboral saludable. Sin embargo, es importante reconocer que aún existen áreas de mejora para aquellos empleados que reportan niveles más bajos en estas dimensiones.

Recomendaciones para la gestión del talento: Basándose en los hallazgos, se recomienda que las organizaciones implementen estrategias destinadas a fortalecer la satisfacción laboral, mejorar la percepción de equidad en el lugar de trabajo y fomentar la motivación y el compromiso de los empleados. Esto podría incluir la revisión de políticas de recursos humanos, la implementación de programas de reconocimiento y recompensa, y la promoción de un liderazgo participativo y de apoyo.

Las conclusiones del proyecto subrayan la importancia de crear un ambiente laboral positivo que fomente la satisfacción, la motivación y el compromiso de los empleados, lo cual no solo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la productividad organizacional.

En conclusión, el diseño de las estrategias propuestas implica una aproximación integral para mejorar la felicidad en el trabajo en el SENA seccional Caldas. En primer lugar, se plantea la implementación de programas de reconocimiento y recompensa para valorar los logros y contribuciones de los empleados, lo que fortalecerá su percepción de hacer algo significativo en su trabajo. Además, se sugiere evaluar y mejorar las políticas laborales para garantizar equidad y justicia en el entorno laboral, lo que aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados. Asimismo, se promoverá un liderazgo participativo y de apoyo, brindando retroalimentación y recursos para empoderar a los equipos. Además, se facilitarán oportunidades de desarrollo profesional y personal para aumentar la motivación de los empleados en sus roles. Estas acciones se complementarán con la creación de programas de bienestar que promuevan la salud física y emocional, una comunicación abierta y transparente, y una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal. En conjunto, estas estrategias tienen como objetivo mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y la motivación de los empleados, lo que contribuirá al éxito y la productividad del SENA seccional Caldas.

7. Recomendaciones

Después de analizar los resultados y las discusiones en el marco de este proyecto, se derivan las siguientes recomendaciones:

Fomentar el liderazgo participativo y de apoyo: Dado que el apoyo del supervisor se correlaciona con niveles más altos de motivación y compromiso en el trabajo, se recomienda que los líderes de la organización adopten un enfoque de liderazgo participativo y de apoyo, brindando retroalimentación constante, reconocimiento y recursos para empoderar a sus equipos.

Como implementar el fomento del liderazgo participativo y de apoyo en el SENA:

- Capacitación del liderazgo: Programas de formación en habilidades participativas y de apoyo.
- Cultura de participación: Promover la colaboración en la toma de decisiones.
- Apoyo y reconocimiento: Valorar y respaldar el desarrollo de los empleados.
- Empoderamiento: Otorgar autonomía y responsabilidad en las tareas.
- Seguimiento y evaluación: Monitorear el progreso y ajustar según sea necesario.

Promover el desarrollo profesional y personal: Para aumentar el interés y la motivación de los empleados en su trabajo, se sugiere que la organización facilite oportunidades de desarrollo profesional y personal, como programas de capacitación, mentoría y proyectos desafiantes que permitan a los empleados crecer y desarrollarse en sus roles.

Como implementar el proceso "Promover el Desarrollo Profesional y Personal" en el SENA:

- Programas de capacitación: Ofrecer cursos y talleres para mejorar las habilidades técnicas y blandas de los empleados.
- Planes de carrera: Establecer rutas claras de crecimiento profesional dentro de la organización.
- Mentoría y coaching: Facilitar la conexión entre empleados experimentados y aquellos que buscan desarrollo profesional.
- Proyectos desafiantes: Asignar tareas que permitan a los empleados expandir sus habilidades y conocimientos.
- Evaluación continua: Realizar seguimientos periódicos para identificar las necesidades de desarrollo y ajustar las estrategias en consecuencia.

Para mejorar el indicador de felicidad en el trabajo en el SENA seccional Caldas, se propone implementar una estrategia integral que incluya medidas para fortalecer el sentido de pertenencia y bienestar de los empleados. Esto involucra la creación de programas de bienestar que promuevan la salud física y emocional, la promoción de una comunicación abierta y transparente, y la implementación de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional. Además, se buscará establecer una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal, incentivando así un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que contribuya al éxito institucional y al bienestar integral de los colaboradores.

Estas recomendaciones están fundamentadas en las conclusiones del proyecto y buscan mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y la motivación de los empleados, lo que en última instancia puede contribuir al éxito y la productividad de la organización.

Como implementar el proceso: Estrategia Integral de Bienestar en SENA

- Evaluación de necesidades: Realizar encuestas y entrevistas para identificar las necesidades de bienestar de los empleados.
- Diseño de programas: Desarrollar programas que aborden aspectos físicos, emocionales y sociales del bienestar, como actividades de ejercicio, sesiones de mindfulness y eventos comunitarios.
- Acceso a recursos: Proporcionar acceso a servicios de apoyo, como asesoramiento psicológico, servicios de salud mental y programas de asistencia al empleado.
- Cultura organizacional: Fomentar una cultura que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo políticas de flexibilidad laboral y tiempo libre remunerado.
- Evaluación y ajuste: Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de la estrategia y realizar ajustes según sea necesario para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados.

Bibliografía

- Pérez Perea, L., Soler Cárdenas, S. F., & Díaz Hernández, L. (2009). *Ambiente laboral en los policlínicos universitarios*. Educación Médica Superior.
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). *Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources*. Social Work Research.

- Alfonso, Ä. (2022). *Propuesta para Disminuir el Nivel de Rotación de Personal en Colombian Outsourcing Solutions (COS)*. Universidad Externado de Colombia.
- Atalaya , P. M. (05 de 09 de 1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Blog Master Executive en Administración y Dirección de empresas:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Bangun, Y., A Pritasari., F. W., Wisesa, A., & H Ginting. (2021). *Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance Among Lecturers*. *Frontiers in Psychology*.
- Barrantes-Brais, K., & Ureña-Bonilla, P. (2015). *Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses*. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*.
- Chamat, C. C.-G.-P. (01 de noviembre de 2019). (repository.ces.edu.co). (repository.ces.edu.co): chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4077/1017130588_2019.pdf;jsessionid=F567609BDDA7501BDD9DC0B7C89EDFB7?sequence=1
- Czerw, A. (2019). *Diagnosing Well-Being in Work Context – Eudemonic Well-Being in the Workplace Questionnaire*. *Current Psychology*.
- D'aleman, P. V.-P. (12 de septiembre de 2019). *Equidad y Desarrollo*. *Equidad y Desarrollo*:
<https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss34/9/>
- Dagenais, V., mendoca, H., Ferreira, C., & Savoie, A. (2017). *Psychological well being at work*. Information age publishing INC.
- Edgar, A. L. (15 de 01 de 2017). *Universidad Militar Nueva Granada*. Universidad Militar Nueva Granada:
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15964>
- El modelo de “flujo” de Csikszentmihalyi y su importancia en la enseñanza de lenguas extranjeras . (2006). Brasil .
- Gabini, S. (06 de junio de 2018). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uai.edu.ar/media/111597/ganadores-2018_gabini-s-adaptaci%C3%B3n-y-validaci%C3%B3n-de-un-instrumento-para-medir-la-felicidad-en-el-trabajo.pdf
- Gabini, S. (2018). *Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo*. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.* Vol. 36 No. 2.
- Gabini, S. (2018). *repositorio.uca.edu.a*. *repositorio.uca.edu.a*: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6084/1/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf
- Garcés, D. P.-C. (01 de octubre de 2018). *Scielo*. Scielo:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002
- Goleman, D. (1 de 10 de 2021). *iebschool*. <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/#:~:text=Habilidades%20sociales->

,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20inteligencia%20emocional%20seg%C3%BA%20Daniel%20Goleman%3F,la%20persona%20ante%20los%20cambios.

Herzberg, F. (1 de 11 de 2022). *Salesforce Latam Blog*. <https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Teor%C3%ADa,el%20compromiso%20de%20Olos%20empleados>.

Kinderen, S. d., Khapova, S. N., & Tims, M. (2020). *Facilitar el bienestar eudaimónico en las organizaciones de atención de salud mental: el papel del liderazgo de servicio y el clima de civilidad en el lugar de trabaj*. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*.

Lutterbie , & Pryce-Jones. (2008). *Escala para Medir Felicidad en el Trabajo*.

Maldonado, G. (2013). *Dialnet*. Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6671879>

Maldonado, M. Á., García, A., Armada, J. M., Alós, F. J., & Moreno, E. M. (2022). *Competencia oral y ansiedad: entrenamiento y eficacia en estudiantes universitarios*. *Revista Latina de Comunicación Social*.

Maslow, A. (30 de 05 de 2015). *Psicología y Mente*. *Psicología y Mente*: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Melendro, M., Campos, G., Rodriguez, A., & Arroyo, D. (2020). *Autonomía y bienestar psicológico de los jóvenes en la transición a la edad adulta: un análisis del camino*. *Frente. Psicólogo*, 07 de agosto de 2020.

Muñoz, E. (o1 de enero de 2021). *Revista Boletín Redipe*. *Revista Boletín Redipe*: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>

Muñoz, E., & Riaño-Casallas. (2021). *Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media*. *Boletâin Redipe*,.

Ordóñez, S. V.-S. (24 de septiembre de 2019). *Revista de ciencias de administración y economía*. *Revista de ciencias de administración y economía*: <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/18.2019.05>

Portero, S. (2019). *ESTRÉS LABORAL, BURNOUT, SATISFACCIÓN, AFRONTAMIENTO Y SALUD GENERAL EN PERSONAL SANITARIO DE URGENCIAS*. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA .

Pulido, E. G., Lora, L. J., & Jiménez, L. K. (2020). *Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo*. *Interdisciplinaria*, vol. 38,.

Ramirez, A., Orozco, D., & Garzon, M. (2020). *GESTIÓN DE LA FELICIDAD, BIENESTAR SUBJETIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL*. *Dimensión Empresarial*.

Ramírez-Angel, L., & Riaño-Casallas. (enero de 2022). *RevistaEscueladeAdministracióndeNegocios*,. *RevistaEscueladeAdministracióndeNegocios*,: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335/2326>

- Rodríguez Alava, L. A., Lóor Hidalgo, M., & Escobar García, M. (14 de 04 de 2017). *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*. versión On-line ISSN 2550-6587:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-65872017000100064&script=sci_arttext
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2010). *Sobre la felicidad y los potenciales humanos: una revisión de la investigación sobre el bienestar hedónico y eudaimónico*. Annual Reviews.
- Sanín-Posada1, S. S.-V. (2019). *Revista Interamericanade Psicología Ocupacional*. Revista Interamericanade Psicología Ocupacional:
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/221/pdf>
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2012). *Felicidad, inspiración y la persona en pleno funcionamiento: separando el bienestar hedónico y eudaimónico en el lugar de trabajo*. Revista de psicología positiva.
- Turbante, D. (2016). *Relación de la eudaimonia y la hedonia con los resultados laborales*. Revista de Psicología Gerencial.
- vantagecircle. (13 de 09 de 2023). *Bolg vantagecircle*. <https://blog.vantagecircle.com/es/recompensas-y-reconocimiento-de-empleados/>
- Vargas, C. H. (2017). *From burnout to engagement at work: Multi-sample empirical results in health care professionals*. Universitat Jaume I.
- Vroom, V. (4 de 07 de 2019). *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>