

Estado actual de la felicidad y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de seis empresas de Ibagué

**Danna Valentina Roa Vélez
Sofía Avendaño Semma**

**Universidad de Ibagué
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Ibagué, 2020**

Dedicatoria

A mi familia por haber sido mi soporte efectivo y económico durante toda mi carrera universitaria de mi vida. Igualmente, a las personas especiales que me condujeron a lograr culminar esta etapa, aportando al aprendizaje de mi carrera como en mi vida personal.

Danna Valentina Roa Vélez

A Dios por guiarme en este camino y permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida. A mis padres por enseñarnos a perseverar para alcanzar las metas que me proponga en la vida. A mi familia por ser las principales personas que me impulsaron en todo momento para culminar nuestra carrera universitaria.

Sofía Avendaño Semma

Agradecimientos

Le agradecemos a nuestros padres Iván Ricardo Avendaño Olaya, Norma Patricia Semma Tamayo, Armando Roa y Martha Vélez por brindarnos su apoyo en todo momento, por darnos la oportunidad de tener una buena educación durante estos años, por los valores que nos inculcaron y lo más importante, el ejemplo que vida que nos han dado.

A nuestra tutora de investigación y posterior trabajo de grado Alba Ruth Vargas Montealegre, por prepararnos profesionalmente durante nuestra carrera ya que gracias a ella aprendimos los temas más importantes de una empresa y su manejo adecuado, por darnos la oportunidad de trabajar junto a ella en este proyecto de investigación, por el tiempo y paciencia que dedicó en todo el proceso, por sus correcciones que nos ayudaron no solo a realizar un buen trabajo, sino que nos hicieron crecer como personas y por ser un gran ejemplo para nuestras vidas.

Agradecemos a los maestros de la Facultad de Ciencias económicas y Administrativas, por brindarnos las bases y conocimientos los cuales aplicaremos en nuestra vida profesional, por sus enseñanzas que nos enriquecieron y nos dieron una vista mucho más amplia de lo que es nuestra carrera y por ende, nuestra vida de ahora en adelante. Así mismo, agradecemos a la Universidad de Ibagué, por abrirnos sus puertas y permitirnos formarnos como profesionales, fueron cinco años en los cuales crecimos no solo en conocimientos sino como personas.

Gracias a todos los que estuvieron acompañándonos y apoyándonos en nuestro proceso universitario, sin ustedes esto no sería posible.

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	5
Introducción	6
1. 1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Justificación	10
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
2. 2.1 Marco Teórico	13
2.2 Marco Conceptual	18
3. Metodología	20
3.1 Enfoque de la investigación	20
3.2 Modalidad de la investigación	21
3.3 Plan de recolección de la información	22
3.5 Procesamiento de la información	23
4. Análisis e interpretación de los resultados	25
4.1 Características demográficos	25
4.2 Bienestar subjetivo	28
4.2.1 Dimensiones del bienestar subjetivo	29
4.2.2 Tipos de desempeño laboral	31
4.2.3 Relación entre la felicidad de los colaboradores y el desempeño laboral	32
Discusión	34
Conclusiones	36
Referencias	37

Lista de Tablas

Tabla 1: Metodología de la investigación	25
Tabla 2. Número de empresas y su actividad económica	27
Tabla 3. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores	28
Tabla 4. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores	29
Tabla 5. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores	34
Tabla 6. Tabla cruzada afecto negativo* desempeño laboral	34
Tabla 7. Tabla cruzada afecto positivo* desempeño laboral	35
Tabla 8: Prueba Chi-Cuadrado desempeño laboral	

Lista de figuras

Figura 1: Problemática	20
Figura 2: Metodología	21
Figura 3: Estudio de campo	2
Figura 4: Recursos ejecución de la batería	23
Figura 5: Bienestar subjetivo de los integrantes de las empresas de la ciudad de Ibagué	29
Figura 6: Media en las dimensiones del bienestar subjetivo	30
Figura 7: Media en las variables del desempeño laboral.	31
Figura 8: Histograma del desempeño laboral de las empresas de la ciudad de Ibagué	33

Resumen

En el siguiente documento se estudió el bienestar subjetivo, la felicidad y sus componentes, con el objetivo de conocer la relación que posee esta referente en el desempeño de los colaboradores. Esta investigación se realizó en seis organizaciones con 412 colaboradores de la ciudad de Ibagué. Se utilizó una batería de preguntas referentes al bienestar y al desempeño laboral. Los resultados muestran que los trabajadores presentaron un nivel favorable de estabilidad y por ende felicidad frente a la vida, de esta manera, se encontró una relación directa entre la felicidad de los colaboradores y su desempeño en el trabajo, demostrando que si el empleado se siente satisfecho o no, influye en el desempeño de la labor que realiza.

Palabras claves: Bienestar subjetivo, felicidad, desempeño laboral

Abstract

The following document subjective well-being, happiness and their components were studied, with the aim of knowing the relationship that this reference has in the performance of collaborators. This research was carried out in four organizations with 412 collaborators from the city of Ibagué. For data collection, a battery of questions regarding well-being and job performance was used. The results show that the workers related to this research have a Medium-Good level of stability and therefore happiness in their work and thus, a direct relationship was found between the happiness of the collaborators and their performance at work, demonstrating that whether the employee feels satisfied or not, the work he performs influences the performance.

Key Words: Subjective well-being, happiness, job performance

Introducción

Mediante este trabajo de grado se buscó abordar la felicidad completa y su comportamiento en diferentes contextos de la vida del ser humano, a partir de la percepción de las personas vinculadas en 6 empresas de Ibagué, estas características se relacionaron con el desempeño laboral de las organizaciones estudiadas en la ciudad de Ibagué.

La baja competitividad del municipio del Tolima, genera 8.800 empleos menos, de modo que las organizaciones Ibaguereñas requieren de personal innovador, competente, y capaz de afrontar retos para aumentar la productividad de las empresas, por consiguiente, la salud mental del factor humano forma parte indispensable para la organización (Ayala, 2014.) En Ibagué, se exhibió un incremento de enfermedades de salud mental, tales como la depresión y el suicidio. La secretaria de salud Johanna Barbosa ostenta que al menos el 33% de la población Ibaguereña presentó alteraciones mentales, creándose así la Unidad de Salud Mental. (El tiempo,2019).

Por tales motivos, se estudió esta problemática, detallando el panorama sobre el bienestar subjetivo (felicidad) de los colaboradores y su relación con la productividad en las organizaciones participantes. Se comparó, estudió y describió el comportamiento de las variables como la satisfacción con la vida, aspectos positivos y negativos del bienestar subjetivo, y de factores influyentes en el desempeño laboral.

Para este trabajo se aplicaron instrumentos de recolección de datos para determinar la felicidad subjetiva positiva, negativa y la satisfacción con la vida de los colaboradores. Además, se aplicó un instrumento de evaluación de desempeño a los jefes inmediatos y posteriormente se relacionaron estas variables a través de tablas de contingencia en software SPSS obteniendo como resultado la relación de las variables y la medición entre estas. Para el desarrollo de esta investigación, se recolectó la información por medio de una batería compuesta, la cual contenía un conjunto de preguntas, con el propósito de conseguir información para dar solución al problema de la investigación y analizados posteriormente en el software SPSS. Los resultados se dieron a conocer por medio de tablas y gráficas de frecuencias.

Con el desarrollo del proyecto se apoyó al fortalecimiento del grupo de investigación UNIDERE y el Semillero de Investigación GESTHOR, quienes han abordado este estudio a nivel

regional y nacional del área de la gestión humana, el cual se ha integrado a redes significativas de investigación. El documento cuenta con la descripción del problema, su justificación, objetivos generales y específicos, marco teórico, metodología, resultados de investigación, discusión y conclusiones

1. Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

El bienestar de las personas tiene un enfoque en las emociones positivas como la felicidad, en donde se estudian las experiencias, rasgos y preferencias de los trabajadores, facilitando a las empresas la creación de programas en la mejora de la calidad de vida (Seligman, 2011). El bienestar social también es una variable significativa, siendo esta la relación que poseen los empleados con los demás. Esto se demuestra según el estudio de Chiumento (2006) con 1073 empleados, en donde un 73% señaló las buenas relaciones con sus colegas (Compañerismo) como factor principal para disfrutar su trabajo, el 48% opinó que el salario era lo principal, se encontró que $\frac{1}{4}$ parte de los empleados se describen como muy contentos.

Por otra parte, la felicidad es el tema principal de la psicología positiva, la cual nace de la necesidad de estudiar aspectos positivos de la vida como el buen humor, la satisfacción, la sabiduría, en lugar de centrarse exclusivamente a temas negativos como la depresión o desórdenes de la conducta. (Seligman, 2011). La felicidad se define como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, del funcionamiento mental óptimo y/o del bienestar subjetivo, (Mariñelarena, 2012), encontrando esto como base teórica para la felicidad en el trabajo. El desarrollo subjetivo se toma como un sinónimo de felicidad (Diener, 2018), hablando de la valoración que hace el autor de la vida, en donde se estiman aspectos cognitivos, tanto positivos como negativos y conocer la satisfacción que el individuo tiene con la vida.

Desde tiempos anteriores, las personas en empresas anhelaban alcanzar sus metas, en donde por medio de una buena administración se logra la coordinación para generar beneficios tanto para la empresa como para los empleados. Por este motivo aparecen factores como la división del trabajo, y modelos para coordinar a las personas.

Actualmente, se conoce que el trabajo, es una de las labores que ocupa una suma importante de tiempo en la vida diaria de los individuos, por esto es de relevancia evaluar los factores asociados al desempeño laboral, en donde en su mayoría de empresas, el factor humano solo se tiene en cuenta con la intención de reducción de costos o aumentar las utilidades financieras sin relevancia alguna los beneficios de sus colaboradores. Debido a esto, la

evaluación de desempeño se amplió de forma que se tomarán en cuenta aspectos relacionados con el trabajador, como la satisfacción con la vida y sus necesidades. (Díaz, 2010).

El trabajo debe de estudiarse de una forma más profunda, debido a que debe de entenderse como cada trabajador realiza su labor dentro de la empresa, para decretar el por qué su desempeño era mayor o menor en las actividades diarias de cada trabajador, y que aspectos podrían influir en este. (Fernández, 2008)

Cuando los directores de la empresa no logran solucionar de la mejor manera el bajo rendimiento de la empresa, los colaboradores presentan falencias en el desempeño de sus funciones, en el funcionamiento de la empresa, resultando en un decrecimiento de las utilidades. Por esto es de suma importancia el estudio de los factores influyentes en el desempeño laboral, haciendo que el personal sea más apto, creando una cultura empresarial, con compromiso del talento humano y calidad de vida de los trabajadores.

Siendo este un tema poco explorado en la ciudad de Ibagué, es relevante el desarrollo de contribuciones en este ámbito, siendo de gran utilidad para las organizaciones en general, enfrentando anomalías organizacionales. Además, el estudio de elementos de conocimiento en gestión humana, pueden orientar a las comunidades científicas y empresariales de la región en la incorporación de nuevas estrategias que permitan abordar los retos actuales, en términos de la gestión humana (Toro & Sanín, 2014).

De acuerdo con el planteamiento del problema, se formula la siguiente pregunta central de investigación: ¿Existe relación entre el estado de felicidad y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de Ibagué?

Para responder a la anterior pregunta, surgen las siguientes preguntas orientadoras:

¿Cuál es el estado actual de la felicidad de los colaboradores participantes?

¿Cuál es la medida de los tipos de desempeño laboral de los colaboradores de Ibagué desde la percepción de los jefes inmediatos?

¿Cuál es la relación que existe entre la felicidad con la vida y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de Ibagué?

1.2 Justificación

La presente investigación de la felicidad de las personas refiere que “la Felicidad es una búsqueda insaciable de todos los seres humanos y es punto fundamental de las fortalezas de la persona”. (Seligman,2011). Siendo importante el seguimiento y mejoras de los factores laborales, para los gerentes de las seis empresas Ibaguereñas enfocándose en propiciar un ambiente sano de trabajo

El Comportamiento del suicidio en Colombia en los años 2018 y 2019 evidencia seis suicidios diarios, siendo la mayoría hombres entre los 20 y 24 años. Los departamentos con las cifras más alarmantes para estos años fueron Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá (El Tiempo, 2019). La ciudad de Ibagué no es una excepción a esta problemática en donde se muestra el año 2019 270 intentos de suicidio más en comparación al año 2017. (Ecos del combeima, 2019).

La caracterización de factores como el liderazgo, la confianza y el orgullo, son elementos indispensables para la *satisfacción de la vida y la felicidad de las personas*, con una fuerte influencia en el rendimiento laboral. Según la investigación referente a la felicidad realizado por la firma consultora Plurum en Colombia a trabajadores, alrededor del 67,65 % de las personas se halla a gusto con su trabajo y el 35,29% piensa que su trabajo tiene una marca alta en su entorno (Caro,2014). No obstante, a juzgar por el Estudio Epidemiológico Metropolitano de Salud Mental las personas se tropiezan con la problemática de la ausencia de la felicidad en su trabajo, en donde los indicadores de pobreza y trastornos ansiosos y depresivos están significativamente relacionados (Saavedra, 2013).

Seguidamente, el desempeño se concibe como la acción que una persona ejecuta con el ánimo de obtener un resultado (Toro, 2010), y su evaluación es importante ya que dirige al personal, y se logra el desarrollo personal y profesional del colaborador, como la mejora permanente de resultados de la organización (Alles, 2016). Por esto es importante el estudio de los factores que influyen el desempeño, siendo relevante comprender la forma en que los colaboradores se desempeñan manifestando el agrado o desagrado dentro de la organización.

Seguidamente, la clasificación por el tamaño de la empresa en la Ciudad de Ibagué las ‘micro empresas’ tienen una participación del 96,23% del tejido empresarial. (El nuevo día, 2019). Es decir que la económica de la capital del Tolima está basada en el comercio a baja

escala en donde la evaluación del desempeño resultará clave para generar una mejor productividad laboral en las pequeñas empresas. (Moreno, 2017).

Por este motivo es importante para las organizaciones de la ciudad, considerar factores que evalúen el desempeño de sus colaboradores, lograr un valor agregado, y enfatizar en poseer un capital humano idóneo, en donde un empleado demuestra dentro del área en que labora si se siente satisfecho o no. También se debe de analizar la conducta laboral, todo un reto para los gerentes, adaptándose la compañía a los trabajadores, siendo cada colaborador diferente, la actitud es un factor determinante para obtener los objetivos de éxito y perdurabilidad de cada empresa. (Allport, 2010).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el estado de felicidad con la vida y el desempeño laboral desde la percepción de colaboradores de seis empresas de Ibagué.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer el estado actual de la felicidad de los colaboradores de seis empresas de Ibagué.
- Analizar los diferentes tipos de desempeño laboral según evaluación realizada por jefes inmediatos de los colaboradores participantes.
- Identificar si la felicidad de los colaboradores afecta el desempeño en el trabajo en seis empresas de Ibagué.

2. Marcos

2.1 Marco Teórico

La psicología normalmente ofrece un enfoque tradicional el cual se basa en identificar y reducir problemas, sin embargo, se ha evidenciado que se necesita un nuevo tipo de ciencia y práctica para no limitar la construcción y mantención de una buena vida (Park, Peterson & Sun). La psicología positiva, ofrece un nuevo enfoque que se basa en dar una mirada diferente a la psicología, el cual se centra en crear cualidades positivas entendiendo las emociones positivas, aumentar las virtudes, iniciar la búsqueda de la excelencia e incrementar el potencial humano (Domínguez e Ibarra, 2017). Así es como la psicología positiva nace como un complemento a la psicología tradicional (Salanova & López, 2011). Asimismo, refiere a cuando una persona se siente bien consigo misma a pesar de los problemas que pueda tener en su vida. Teniendo en cuenta lo anterior, no todas las actividades que las personas realizan son gratificantes, subrayando el cuidado de las personas enfermas, en donde se divide el bien hacer, con el bien estar. Igualmente se ejecutan actividades que hace sentir bien a los ejecutantes, pero sin sentido (Dolan, 2015).

La psicología positiva tuvo su primera aparición en el año 1998 en un discurso dictado por Martin Seligman en el cual mencionaba que la psicología debía preocuparse por ayudar a las personas a llevar una vida productiva y con sentido (Mariñelarena & Klappenbach, S.F)

Desde sus inicios, el principal anhelo de la psicología positiva fue la comprensión y crecimiento de la felicidad a través del método científico (Barragán, 2013). Sin embargo, la psicología positiva no debe ser vista como una ciencia, ya que se relacionan más con la filosofía y la religión, ya que según estudios la psicología positiva no genera una reacción diferente a la respuesta que tiene el cuerpo hacia el placebo (Pérez, 2012). Dichos estudios tachan a la psicología positiva como “innecesaria” argumentando que el conocimiento generado por ésta, es netamente el trabajo del sentido común sensato y de la racionalidad tradicional (Fernández & Vilariño, 2016) asimismo lo dice el autor Marino Pérez “lo que la Psicología Positiva dice saber científicamente de la felicidad, no parece ser nada que no se supiera” (Pérez, 2013). Pese a lo anterior, se han publicado estudios refutando estos argumentos como “La psicología positiva y sus enemigos: una respuesta basada en evidencias científicas”. En este estudio se realiza una

revisión exhaustiva en la cual se refuta con evidencias que la psicología positiva es necesaria y que posee relaciones consistentes entre emociones y cogniciones positivas (Vásquez, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que hay varios puntos de vista hacia este tema, lo que hace que los estudios e investigaciones hayan crecido de una manera exponencial en los últimos años. Esto se evidencia gracias a la cantidad de estudios publicados en revistas sobre psicología como *Psicodebate* en América Latina y *American Psychologist* en Estados Unidos. Así como se han creado revistas con el único fin de hablar sobre psicología positiva como lo son *The Journal of Happiness Studies*, *The Journal of Positive Psychology* y *The Journal of Health and Well-being* (Castro, 2010).

Se considera importante exponer la felicidad desde una perspectiva positiva ya que el estudio científico de “las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas, ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología” (Esguerra y Contreras, 2006). Ligado a esto se encuentra que el bienestar y felicidad de las personas están determinados por genética - 50%, circunstancias - 10%, actividad intencional - 40%; por tanto, todo aquello que se hace está encaminado a alcanzar dicha meta donde, la felicidad es algo esencial en todos los aspectos de la vida, y, por lo tanto, también lo es en lo laboral. (Rodríguez 2010). De esta manera, Salanova y Llorens (2016) afirman:

Que quizá el rasgo característico de la Psicología Positiva es su interés por lo positivo pero no desde una perspectiva simplista sino considerando al menos dos significados de positivo: un significado más tradicional que se relaciona con la presencia de algo que por su cualidad es positivo, como la serenidad, la alegría, las relaciones positivas con los demás, etc.; y otro significado más novedoso que tiene que ver con la preferencia, con algo que es valioso y tiene un sentido de progreso o proliferación (p.161).

La felicidad o bienestar subjetivo, indaga la relación sobre la psicología organizacional con la psicología positiva para encontrar el vínculo entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral (Fuquen, 2015). Teniendo en cuenta la relación existente entre el bienestar de los

trabajadores y el rendimiento tanto individual como empresarial (Moccia, 2016). Se analiza la evaluación de dicho desempeño, el cual debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores garantizando el alcance de los objetivos institucionales (Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene, 2010), entendiendo si coexiste o no una atribución entre la felicidad y el desempeño de los colaboradores. Un trabajador se siente bien consigo mismo, o se siente feliz, cuando siente que se está desarrollando tanto personal como profesionalmente y que su trabajo es importante o tiene un propósito (Rodríguez & Sanz, 2013)

Ahora bien, la felicidad depende de diversas variables las cuales tienen un efecto positivo o negativo sobre esta. Teniendo en cuenta que la felicidad es analizada sobre la relación entre dos tipos de psicología, un estudio realizado en Lima en el año 2010 revela que las variables psicológicas, relevantes, a estudiar son la extroversión, el colectivismo, los afectos positivos y el individualismo; teniendo como resultados que las tres primeras afectan positivamente a la felicidad en la vida (Caycho, 2010). En relación a esto, las variables se pueden agrupar por categorías así: salud, variables sociodemográficas, características individuales, variables comportamentales y acontecimientos vitales (García, 2002). Asimismo “Los resultados de las investigaciones evidencian que el desarrollo del bienestar y la felicidad se relacionan positivamente con la promoción de la salud psicofísica y la prevención de conductas de riesgo” (García, 2014).

El bienestar subjetivo, también puede ser analizado de forma tridimensional. Un estudio realizado en Argentina en el año 2011, reveló que la satisfacción con la vida, el afecto positivo y el afecto negativo son factores que inciden en la felicidad de las personas (Rodríguez & Goñi, 2011). Asimismo, un análisis llevado a cabo en Perú en el año 2000 tuvo, también, como resultado que las variables incidentes en el bienestar subjetivo, son la satisfacción con la vida y los afectos positivos (Alarcón, 2000). Así es como Cuadra y Florenzano (2003) en su artículo “El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva” afirma que “La importancia de la subjetividad en la propia evaluación de la vida y el reconocimiento de que el bienestar incluye elementos más allá de la juventud y la prosperidad económica ha llevado a estudiar qué factores psicológicos y del entorno”.

De acuerdo con lo anterior, no es un factor determinante de la felicidad “el éxito”. Ben-Shahar (2018) refiere que una persona puede lograr sus metas y objetivos y alcanzar un estado de felicidad, pero dicho estado no durará por siempre, sino que la persona volverá a su estado original de infelicidad después de un tiempo muy corto, a esto le llama “felicidad a corto plazo” y por esta razón hay personas que son muy exitosas, pero no son felices. Debido a esto, el autor dice que la felicidad lleva al éxito y no el éxito lleva a la felicidad. De esta manera, se puede decir que las empresas han entendido que la calidad de vida de sus trabajadores es mucho más importante para aumentar los activos intangibles de la organización, la productividad y responde socialmente de buena manera al interactuar con clientes (Sanín, 2017).

El estudio de la felicidad de las personas se ha aprendido en las organizaciones a partir de la generación del bienestar que pueden obtener de acuerdo con el tipo de vinculación dada en contratos a término fijo, indefinido, por prestación de servicios o temporal sin embargo “los resultados obtenidos a través del estadístico Kruskal Wallis indican que las diferencias en los niveles de las variables exploradas no se explican por el tipo de contratación que se posea” (Sanín, López & Gómez, 2015).

De esta manera, Seligman (2016) en su libro “Florecer: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar” resalta que la felicidad no se puede estudiar como felicidad auténtica sino como bienestar subjetivo, debido a que la primera se mide en la satisfacción de vida que tienen las personas y es menos de 30% confiable, ya que las personas encuestadas responden de acuerdo a cómo se están sintiendo en ese momento, mientras que el estudio del bienestar subjetivo se mide en emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro, lo cual hace más objetiva y concreta la medición de la felicidad.

Contando con esta definición de Seligman, en el año 2010 dos estudiantes de psicología de la universidad de Costa Rica realizaron un estudio en el que “...se realiza un recorrido por las principales emociones positivas encontradas, tales como: el optimismo, la resiliencia, el flow, la felicidad, la creatividad, el humor, y la inteligencia emocional.” (Salas & Alpizar, 2010). Los resultados de esta investigación arrojaron que, para los seres humanos, los estudios sobre las emociones positivas tienen una mejor influencia en ellos, debido a que facilitan la superación de

los problemas y previenen enfermedades. Asimismo, Poseck (2006) realiza una monografía en la que estudia las emociones positivas, así como el optimismo, el humor y la adaptabilidad desde la psicología positiva.

2.2 Marco Conceptual

El consumo de objetos y experiencias a la vida llena de emociones positivas, hace referencia a que las personas son felices cuando se aprecia contento, goce, éxtasis, comodidad y demás emociones positivas. (Seligman, 2011). La felicidad en el trabajo, tiene bases teóricas siendo *la psicología positiva* una de ellas definiéndose como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas del ejercicio mental óptimo y del bienestar subjetivo (Mariñelarena, 2012).

Por esto cuando un colaborador está inconforme y desmotivado afecta el nivel de productividad siendo útil el estudio de *la felicidad en las organizaciones*, es decir la existencia de emociones positivas, gratificantes y sentido del trabajo. *En su evaluación* estaría incluido el analizar que tan bien se puede sentir una persona (bienestar) en su empresa o desarrollando su labor, con actividades que necesiten de sus fortalezas (gratificación) con un propósito o sentido a sus acciones. (Ayala, Peiró Silla, Tordera, Lorente, & Yeves, 2016)

El desempeño laboral se concibe como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado (Toro, 2010). Se adicionan conductas relacionadas con el cumplimiento de los compromisos del cargo o las actividades que aumentan valor y principios definidos por la organización (Toro, 2010). Estudios demuestran que las personas más optimistas generalmente son más positivas, productivas, felices y eficientes y tienen menos estrés (Desarrollo Personal, 2019) ;(Pedrosa, Celis-Atenas, Suárez-Álvarez, García-Cueto, & Muñiz, 2015; Pérez, 2009).

El desempeño laboral es motivo del interés de las organizaciones, previniendo consecuencias positivas al gestionar el optimismo de los colaboradores. El éxito seguirá estando en manos de los trabajadores mientras no se automaticen la creatividad y las habilidades humanas (Rifkin, 2014). Es importante el manejo de los recursos, financieros como humanos, siendo igual

de conveniente para los trabajadores, favoreciendo su autoestima, y reduciendo conflictos con otros (Toro, 2010a).

El desempeño particular es una variable de signo multidimensional, registrándose facetas desiguales, como el desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo. Entendiendo así que la ocupación va más lejos de la ejecución de un rol profesional, siendo indispensable en su control y valoración (J. P. Campbell & Wiernik, 2015).

El desempeño de la tarea definido como aquel “que da cuenta de aquellas conductas de ejecución de tareas de un puesto que contribuyen directa o indirectamente [...] a la organización” (Ramírez., 2013. pág. 80), *El desempeño contextual* maneja una relación con las dimensiones sociales del diseño si bien con efectos mixtos (e.g., Rodríguez-Cáceres, RamírezVielma, Fernández-Ríos, & Bustos-Navarrete, 2018).

El desempeño adaptativo, “da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo” (Ramírez., 2013. pág. 80). Siguiendo con *el desempeño proactivo*, se han enfrentado conceptos entre autonomía o control del puesto y conducta proactiva (Ohly, Sonnentag, & Pluntke, 2006), envolviendo el ánimo personal de forma activa, haciendo que los trabajadores hagan diversos cambios auténticos en la manera de trabajar.

La evaluación del desempeño, es un término provechoso, en éste se examina y mide el valor del individuo para la organización, también ayuda a tomar decisiones de ascensos, y posibilita la evaluación de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y observa si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (Gan y Triginé 2012),

En la *evaluación formal* establece un método periódico para evaluar el desempeño mientras que, *en la evaluación informal*, los jefes son los encargados de la valoración del desempeño de los colaboradores. Siendo un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar y hacer figura sobre los atributos, comportamientos y resultados afines con el trabajo, el

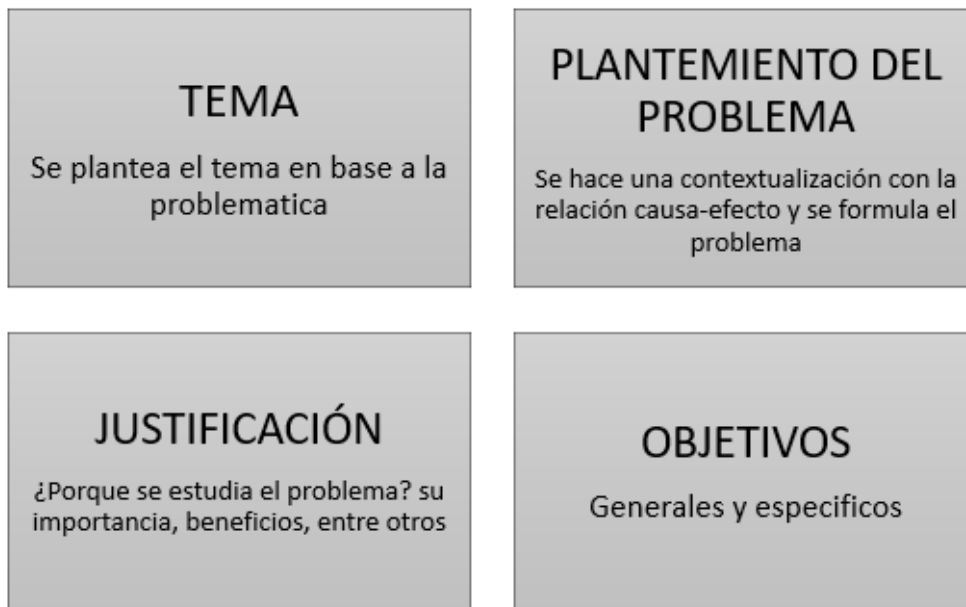
grado de absentismo, para descubrir en qué medida es productivo el empleado, mejorando su rendimiento a largo plazo. (Aguirre,2000).

3. Metodología

3.1 Enfoque de la investigación

En la siguiente se evidencias las etapas de construcción del presente trabajo.

Figura 1: Problemática

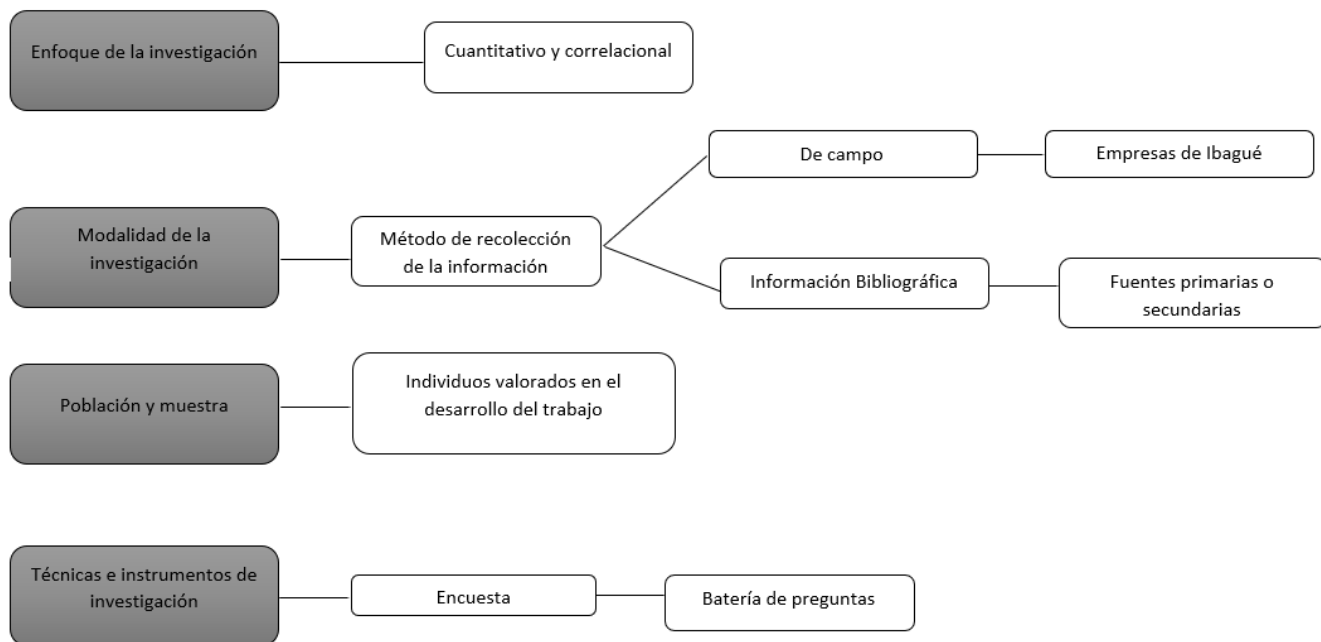


Fuente: Elaboración propia

La metodología usada en el trabajo de investigación fue de tipo correlacional y cuantitativa, en donde se encuentra que este tipo de investigación requiere de un reconocimiento de múltiples realidades, tratando de retener la perspectiva del investigador. Igualmente, en esta se pueden realizar varias interpretaciones de la realidad de los datos, esto se obtiene debido a que el

investigador además de tener varias bases conceptuales puede realizar un trabajo de campo con nuevas ideas para aportar a la investigación (Sánchez y Reyes, 2015)

Figura 2: Metodología



Fuente: Elaboración propia

Los resultados se demostraron con el soporte del marco teórico, efectuando una valoración de las características de los parámetros de interés, para obtener la información necesaria para desplegar el trabajo de indagación.

3.2 Modalidad de la investigación

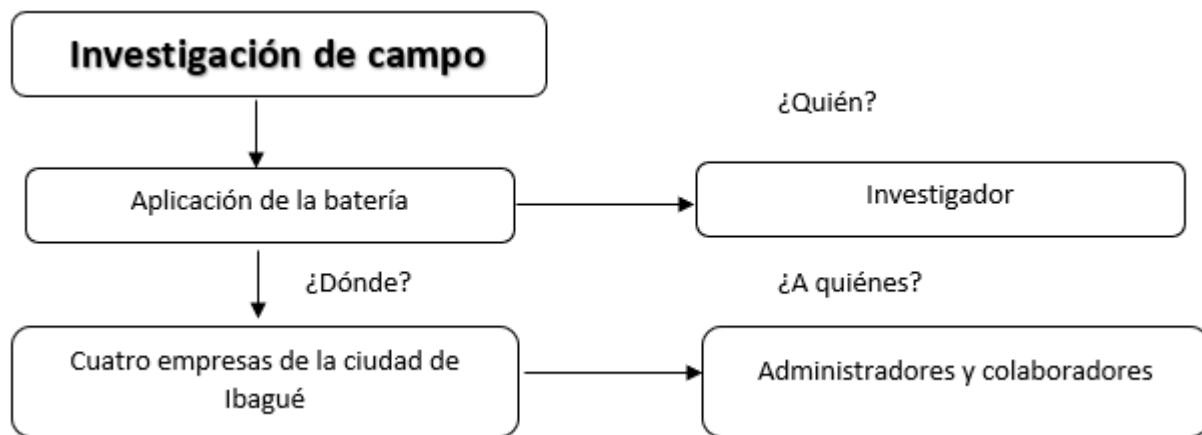
Se buscó recolectar información que fuera verídica sobre el estado actual de la felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral.

Investigación de campo:

La recolección de información se hizo a través de fuentes primarias, por medio de una batería compuesta por un instrumento para estudiar el bienestar y prácticas de gestión humana con opción de respuesta en escala de Likert la recolección de información se realizó durante el lapso de tiempo, noviembre 2018 y enero del 2019, de manera presencial por medio de la técnica de entrevista a cada uno de los colaboradores.

En la investigación se realizó esta metodología para facilitar el trabajo de campo y el abordaje de los participantes en forma directa. Se acudió a las empresas se tomó como población objeto de estudio seis (6) organizaciones de la ciudad de Ibagué y una muestra aleatoria.

Figura 3: Estudio de campo



Fuente: Elaboración propia

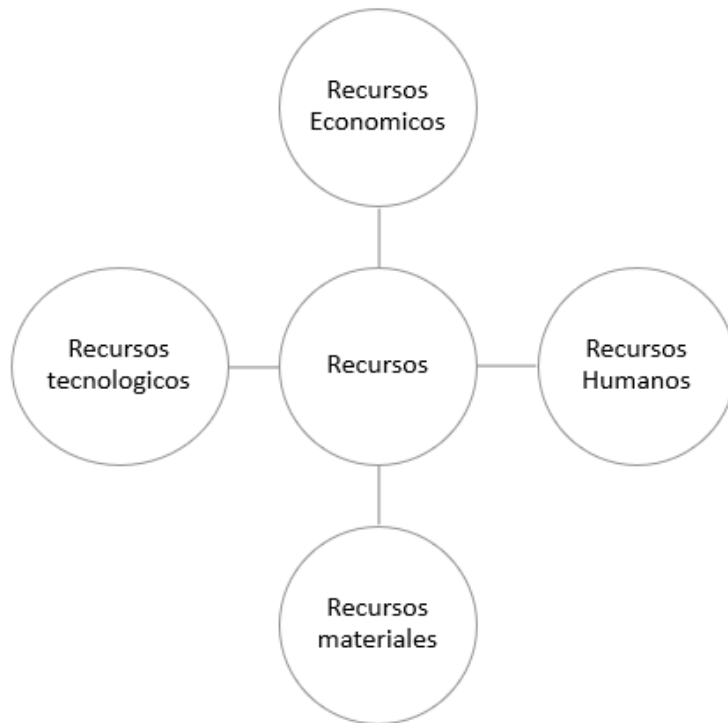
3.3 Plan de recolección de la información

Para dar inicio a este proceso, se procedió a la comunicación con las empresas que permitieron la realización de la batería de preguntas, con la debida autorización del dueño/a de la compañía.

Entrevistados:

Los entrevistados entre colaboradores y administrativos hicieron parte de seis empresas de la ciudad de Ibagué, con los cuales se tuvo contacto directo para recolectar la información requerida. Es de recalcar que la población que se estudió fue importante ya que, gracias a 412 colaboradores de seis organizaciones de la ciudad de Ibagué, se logró encontrar los factores que fueron determinantes para las conclusiones de los resultados alcanzados.

Figura 4: Recursos ejecución de la batería



Fuente: Elaboración propia

Batería de preguntas:

Como consideraciones éticas se contó con el consentimiento informado para los participantes en forma anónima y libre para el presente estudio. El instrumento estuvo conformado por un consentimiento informado, y con un encabezado, (saludo, naturaleza y objetivo del estudio), el cual contó con 10 preguntas socioeconómicas del empleado seguidas por (39) preguntas correspondientes al bienestar psicológico y doce (12) preguntas de bienestar subjetivo. Para la evaluación del desempeño, la encuesta poseyó con (6) preguntas, diseñadas para evaluar el nivel de desempeño de Tarea, contextual, adaptativo y proactivo, contando cada una con cinco ítems, siendo (1) rendimiento bajo y (5) rendimiento alto, siendo aplicadas a los jefes inmediatos de los colaboradores.

3.5 Procesamiento de la información

Después de la aplicación de la batería a los colaboradores, los datos se capturaron en un formulario on line y posteriormente se tabularon en el programa de Excel en donde se presentó la información con el objetivo de valorar las propiedades psicométricas de los instrumentos, se realizó una tabulación agrupando los datos conseguidos en el instante de la aplicación del test y se efectuó una codificación de cada una de las preguntas del cuestionario, logrando la obtención y el grado de relación de las variables, captando información real ya que la investigación por medio de IBM SPSS Statistics, género gráficas, tablas de frecuencias e histogramas necesarios para las conclusiones dadas.

Tabla 1: Metodología de la investigación

<i>Tipo de estudio:</i>	Cuantitativa y relacional
<i>Variables medidas:</i>	Felicidad (satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo.) y el desempeño laboral (Tarea, contextual, adaptativo y proactivo)
<i>Participantes:</i>	412 colaboradores de seis organizaciones de la ciudad de Ibagué
<i>Técnica de recolección de información:</i>	Batería de preguntas cerradas para la felicidad laboral y cuestionario desempeño laboral para los jefes de las empresas.
<i>Técnica de recolección de información:</i>	Cuestionarios de preguntas cerradas.
<i>Instrumentos:</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Perfil sociodemográfico · Escala de Satisfacción con la vida de Ed. Diener. Versión en español de Cabañero, M. J., Martínez, M., Cabrero, J., Orts, M. I., Reig, A., & Tosal (2004). · Escala de afecto positivo y negativo MIDUS de Mroczek & Kolarz (1998). Versión en español de Díaz-Méndez (2007). · Escala de desempeño laboral individual de Ramírez-Vielma (2013).
<i>Tratamiento de los datos:</i>	Promedios, frecuencias, correlación de Pearson.
<i>Software de procesamiento de datos:</i>	Microsoft Excel y Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Fuente: Basado en Informe de consultoría Vargas A y Gutiérrez O (2019)

4. Análisis e interpretación de los resultados

El estudio contó con la participación de 412 colaboradores de 6 empresas de Ibagué pertenecientes a diversas actividades económicas (ver tabla 2) a continuación se realiza la descripción demográfica del estudio, el estado de felicidad de los colaboradores, el estado del desempeño laboral y posteriormente la relación entre estas variables

En el cuarto capítulo de la investigación se realizó un análisis cuantitativo, en donde se utilizó una batería de preguntas. Se usaron términos estadísticos, datos obtenidos de la elaboración del test que fue aplicado a los colaboradores y administrativos de las seis empresas de la ciudad de Ibagué. Los datos se tabularon, para posteriormente analizar los resultados. La batería contó con preguntas breves y claras. Se empleó el software SPSS para el procesamiento de la información. Finalmente se presentan los datos en tablas y gráficas de frecuencias.

Tabla 2. Número de empresas y su actividad económica

Empresas	Actividad económica
#1	Educación
#2	Distribuidora
#3	Agroindustrial
#4	Organización humanitaria
#5	telecomunicaciones
#6	Agroindustrial

Fuente: Elaboración propia.

4.1 Características demográficas

El ítem demográfico se identificó por los indicadores de género, edad, nivel de estudios, área de formación, sector de la actividad de la empresa, tiempo en la organización, nivel de cargo, tipo de vinculación, duración del contrato, renovaciones y contacto que se tiene con el jefe.

Se encontró que el 53,6% de los colaboradores son de género masculino, y el restante femenino, en su mayoría con edades entre 29 y 39 años con un 35,9%. Entre el nivel de estudios de las personas, se localizó que un alto porcentaje se encontraba en los niveles de tecnológico,

profesional, especialista y magíster, con un total 311 colaboradores. El área de formación en la cual se halla los trabajadores se encuentra en su mayoría en la parte administrativa con el 28,4% e ingeniería con el 24,3%, los demás se encuentran en áreas como las humanidades, derecho, artes, entre otros.

Tabla 3. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores Participantes N= 412

Variables			Variables		
Género	Frecuencia	%	Edad	Frecuencia	%
Masculino	323	51,8%	No respondió	15	2,4%
Femenino	300	48,2%	de 17 a 28 años	185	29,7%
Otro	0	0%	de 29 a 39 años	213	34,2%
			de 40 a 50 años	122	19,6%
			de 51 a 60 años	67	10,8%
			más de 60 años	21	3,4%
Nivel de estudios	Frecuencia	%	Área formación	Frecuencia	%
No respondió	5	0,8%	No respondió	68	10,9%
Bachiller	53	8,5%	Ingeniería	152	24,4%
Tecnológico	179	28,7%	Humanidades	78	12,5%
Profesional	129	20,7%	Artes	19	3,0%
Especialista	105	16,9%	Ciencias de la salud	29	4,7%
Magister	128	20,5%	Ciencias naturales	25	4,0%
Doctorado	24	3,9%	Administración	188	30,2%
			Derecho	24	3,9%
			Otro	40	6,4%

Fuente: Elaboración propia.

El 67,5% de los colaboradores identificó a su organización en el área educativo, encontrando que las demás empresas se encuentran ubicadas en el sector del comercio, financiero, manufactura, telecomunicaciones, etc. Se evidenció que los empleados se vinculan en su totalidad (266) con un contrato fijo, con niveles de cargo entre operativo (27,7%), auxiliar (33,3%) y profesional (27,2%). Los empleados tienen un tiempo de permanencia en las organizaciones generalmente de 0 a 100 meses (93,2%) con un contrato de 10 a 12 meses

(52,9%) seguido de 4 a 6 meses, por un 10,4%, y con renovaciones en su mayoría de más de 4 veces en su contrato laboral. (37,1%).

Tabla 4. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores
Participantes N= 412

Variables			Variables		
Duración	Frecuencia	%	Tiempo	Frecuencia	%
No respondió	151	24,2%	No respondió	16	2,6%
1 a 3 meses	47	7,5%	de 0 a 100 meses	409	65,7%
4 a 6 meses	71	11,4%	de 101 a 300 meses	122	19,6%
7 a 9 meses	2	0,3%	de 301 meses en adelante	76	12,2%
10 a 12 meses	352	56,3%			
Nivel cargo	Frecuencia	%	tipo vinculación	Frecuencia	%
operativo	152	24,4%	No respondió	3	0,5%
Auxiliar	230	36,9%	Indefinido	149	23,9%
Profesional	149	23,9%	Fijo	447	71,7%
Gerencia media	88	14,1%	Prestación de servicios	5	0,8%
Alta gerencia	4	0,6%	Verbal	3	0,5%
			Aprendizaje	15	2,4%
			Obra	1	0,2%

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo se les preguntó a los colaboradores las veces que tenían contacto con el jefe directo, a lo que 16 personas contestaron que todo el tiempo, 43 varias veces al día, 88 pocas veces al día y 200 algunas veces a la semana.

Tabla 5. Frecuencia de las variables personales y laborales de los trabajadores
Participantes N= 412

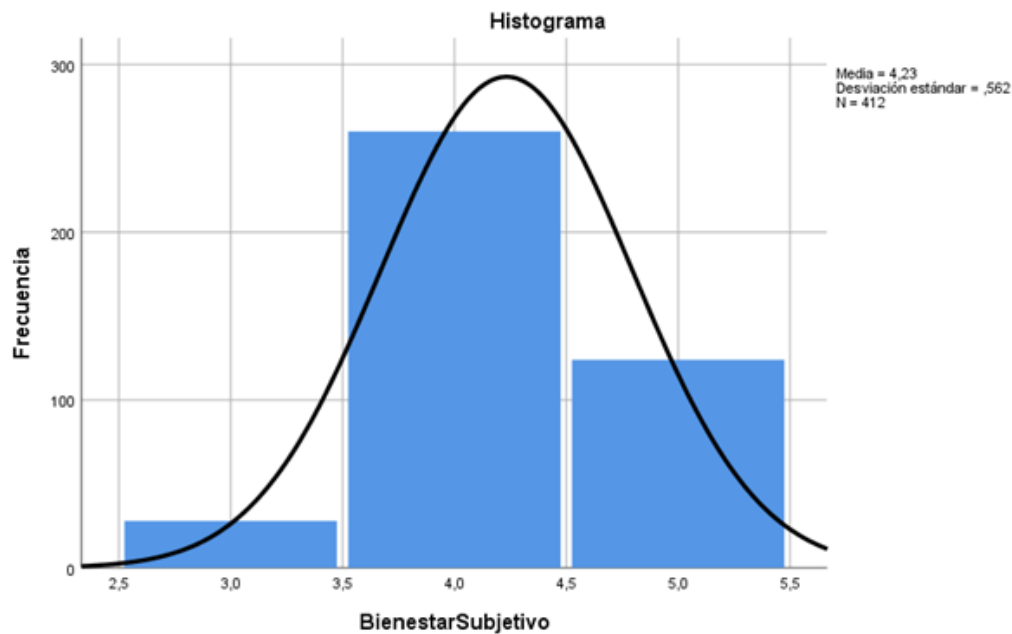
Variables			Variables		
Contacto jefe	Frecuencia	%	Sector	Frecuencia	%
No respondió	2	0,3%	No respondió	89	14,3%
Todo el tiempo	222	35,6%	Comercio	5	0,8%
Varias veces al día	148	23,8%	Consultoría	2	0,3%
Pocas veces al día	29	4,7%	Educativo	439	70,5%
Una vez al día	34	5,5%	Financiero	6	1,0%
Algunas veces a la semana	101	16,2%	Manufactura	3	0,5%
Algunas veces al mes	87	14,0%	Publicidad	12	1,9%
			Consumo masivo	37	5,9%
			Telecomunicaciones	12	1,9%
			Otro	18	2,9%
Renovación	Frecuencia	%			
No respondió	153	24,6%			
Nunca	72	11,6%			
1 vez	50	8,6%			
2 veces	36	5,8%			
3 veces	57	9,1%			
más de 3	255	40,9%			

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Estado actual de la felicidad de los colaboradores

Se pueden evidenciar los hallazgos en el estudio realizado a las variables del bienestar, estudiando las variables de afecto positivo, negativo y satisfacción con la vida de los colaboradores por medio de un análisis estadístico realizado en Excel y el programa SPSS.

Figura 5: Bienestar subjetivo de los integrantes de las empresas de la ciudad de Ibagué



Fuente: Elaboración propia

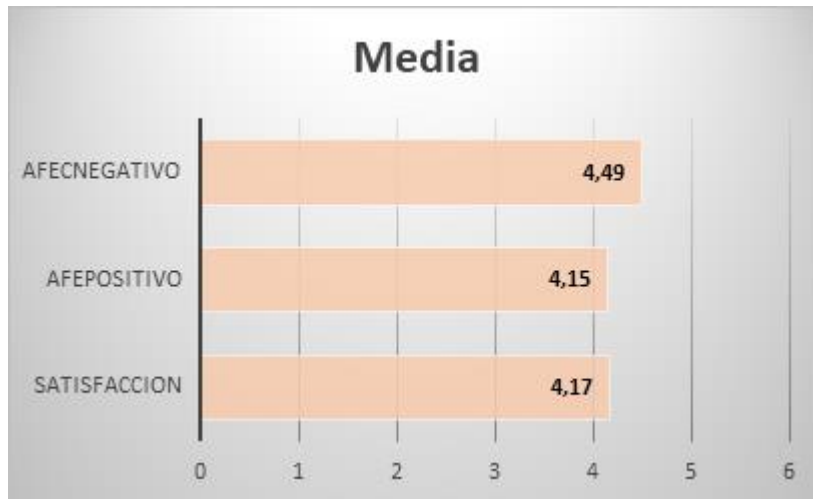
En la batería realizada se tomaron ítems como la satisfacción en la vida, aspectos negativos y positivos de los colaboradores de las seis empresas. Según la figura 5, se pudo concluir que el promedio de respuesta de las personas es 4,23 lo que demuestra que los colaboradores se encuentran en un nivel bueno - medio de un bienestar subjetivo, destacando que son individuos estables respecto a su percepción frente a la satisfacción con la vida.

4.2.1 Dimensiones del bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo no solo se relaciona con el sentirse bien, la felicidad está relacionada con la calidad de vida, satisfacción con la vida y bienestar social, y las dimensiones de esta que más influyen en el ser de la persona son las dimensiones afectivas y cognitivas del mismo.

De acuerdo con el análisis estadístico realizado se evidencia la media de las dimensiones del bienestar subjetivo analizadas en la investigación, las cuales fueron: dimensión afectiva negativa, positiva y la satisfacción.

Figura 6: Media en las dimensiones del bienestar subjetivo



Fuente: Elaboración propia

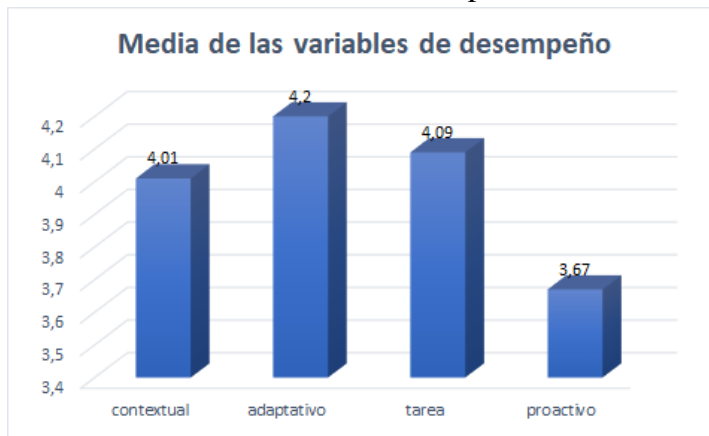
Se puede analizar con la anterior figura, que el primer lugar es representado por el afecto negativo en la vida de los colaboradores, en donde las personas señalaron sentirse poco tiempo (4) o ningún tiempo (5) triste, nervioso o inquieto, siendo esto significativo en la investigación.

El segundo lugar es representado por la satisfacción de vida de los colaboradores, siendo relacionado así, con que los colaboradores están en su mayoría satisfechos con su vida, han obtenido las cosas importantes y cuentan con buenas condiciones de vida, algo significativamente importante a la hora de evaluar la felicidad de las personas. Para concluir, el tercer lugar es ubicado por el afecto positivo de la vida de las personas, con (4,15) en donde los partícipes señalaron que a pesar de no todo el tiempo se muestran extremadamente felices o de buen humor, la muestra demostró sentirse bien con relación en aspectos desfavorables y por el contrario expresaron tener altas expectativas y metas en su vida.

4.3. Análisis de los tipos de desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a cómo realiza las tareas el trabajador y asimismo el rendimiento que este tiene a la hora de llevar a cabo sus obligaciones en la organización. En este caso se analizarán las variables de desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño de la tarea y desempeño proactivo. A continuación, se presentan los resultados de los tipos de desempeño estudiados de acuerdo al análisis estadístico realizado.

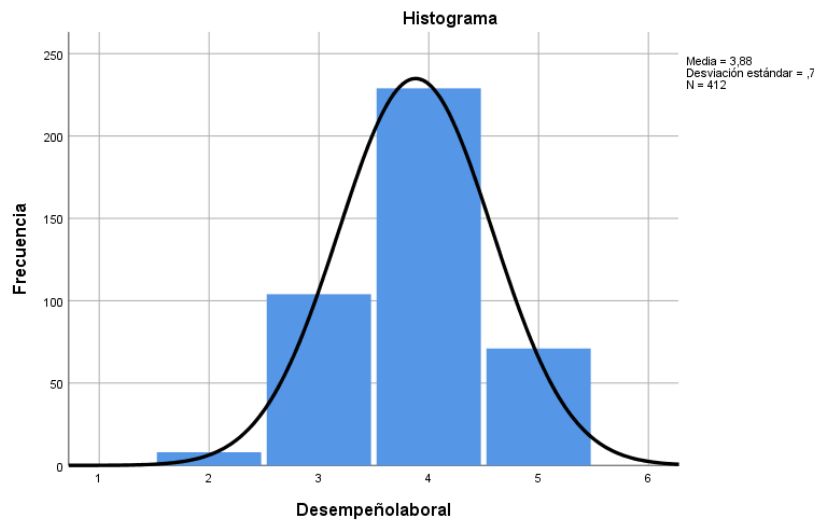
Figura 7: Media en las variables del desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

Refiriéndonos al desempeño laboral, se contó con las variables tarea, proactivo y adaptativo, los cuales se midieron con una escala del 1 al 5, en donde 1 es bajo, 3 aceptable y 5 muy alto.

Figura 8: Histograma del desempeño laboral de las empresas de la ciudad de Ibagué



Fuente: Elaboración propia

Para proseguir con los objetivos propuestos, se estudiaron las diferentes variables de desempeño, como lo son el laboral, de tarea, proactivo y adaptativo, y como estos eran afectados por el afecto negativo, positivo o la satisfacción con la vida de las personas.

En el histograma del desempeño laboral, se logró observar que los colaboradores están en un promedio de desempeño bueno (3.88) dentro de su lugar de trabajo en las organizaciones, relacionándolo con el (4,49) en promedio de respuesta con un menor bienestar subjetivo frente a la vida de los colaboradores, lo cual debe ser producto de análisis a nivel individual especializada.

4.3 Relación entre la felicidad de los colaboradores y el desempeño laboral

En cuanto a la relación entre la felicidad de los colaboradores y su desempeño laboral se consideró estudiar mediante un modelo econométrico, el cual da una visión más acercada a la realidad. A continuación, los resultados de este análisis realizado por la herramienta SPSS por medio de tablas cruzadas entre las variables del bienestar subjetivo y el desempeño laboral.

Tabla 6: Tabla cruzada afecto negativo* desempeño laboral

Tabla cruzada Afecto negativo*Desempeño laboral							
			Desempeño laboral				Total
			rendibajo	rendiaceptable	rendialto	rendimuyalto	
Afecto negativo	algún tiempo	Recuento	0	10	13	3	26
		% dentro de Afecto negativo	0,0%	38,5%	50,0%	11,5%	100,0%
	poco tiempo	Recuento	6	39	81	31	157
		% dentro de Afecto negativo	3,8%	24,8%	51,6%	19,7%	100,0%
	ningún tiempo	Recuento	2	55	135	37	229
		% dentro de Afecto negativo	0,9%	24,0%	59,0%	16,2%	100,0%
Total		Recuento	8	104	229	71	412
		% dentro de Afecto negativo	1,9%	25,2%	55,6%	17,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por medio de esta tabla, se puede analizar que del 100% de los encuestados, el 59% contestó que cuando no tenían frecuentemente sentimientos negativos en su vida, el rendimiento laboral era alto, disminuyendo este de 51,6% a 50% con la aparición del afecto negativo como el estar triste, nervioso o inquieto, en la cotidianidad de los colaboradores.

Tabla 7: Tabla cruzada afecto positivo* desempeño laboral

Tabla cruzada Afecto positivo*Desempeño laboral							
			Desempeño laboral				Total
			rendibajo	rendiaceptable	rendialto	rendimuyalto	
Afecto positivo	algún tiempo	Recuento	2	13	14	8	37
		% dentro de Afecto positivo	5,4%	35,1%	37,8%	21,6%	100,0%
	poco tiempo	Recuento	4	67	155	51	277
		% dentro de Afecto positivo	1,4%	24,2%	56,0%	18,4%	100,0%
	ningún tiempo	Recuento	2	24	60	12	98
		% dentro de Afecto positivo	2,0%	24,5%	61,2%	12,2%	100,0%
Total		Recuento	8	104	229	71	412
		% dentro de Afecto positivo	1,9%	25,2%	55,6%	17,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, los jefes inmediatos señalaron que cuando el rendimiento era muy alto, se presentaba en el momento donde el colaborador se expresaba feliz o de buen humor, contaba con buenas expectativas en su vida, y se sentía satisfecho en general. Por lo tanto, se deduce que las variables desempeño laboral y bienestar subjetivo tienen concordancia y relación entre estas, como se demuestró en las anteriores tablas.

Tabla 8: Prueba Chi-Cuadrado desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,682 ^a	6	,995
Razón de verosimilitud	,618	6	,996
Asociación lineal por lineal	,092	1	,762
N de casos válidos	412		

a. 3 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,54.

Fuente: Elaboración propia.

Esta prueba es de suma importancia en la investigación, ya que gracias a la prueba de Chi - cuadrado, se puede analizar que el valor de esta (0.682) es un valor cercano a (0) por lo tanto se deduce que las variables desempeño laboral y bienestar subjetivo tienen concordancia y relación entre estas, como se demuestró en las anteriores tablas.

Discusión

A partir de la siguiente indagación se intenta demostrar el estado actual de la felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de seis empresas de Ibagué, con relación a las dimensiones de bienestar de los trabajadores (afecto negativo, positivo y satisfacción con la vida) y el tipo de desempeño que presentan, siendo este evaluado por los gerentes de cada organización.

Para conocer el estado actual de la felicidad de los colaboradores, se demuestra por medio del trabajo de campo realizado, que el promedio de respuesta de las personas es de 4,23 referente al bienestar, esto quiere decir que las personas en general se encuentran entre algún tiempo y poco tiempo respecto a sentimientos de felicidad, satisfacción, de buen humor, o por el contrario nervioso, triste, o desanimado. Esto expone que los colaboradores se encuentran en un nivel bueno - medio de un bienestar subjetivo, destacando que son individuos estables. Sin embargo, es de resaltar, que el afecto negativo presenta un valor alto, y mientras más frecuentemente se sienta un factor, menos frecuentemente se siente el otro. En cuanto a la intensidad, por el contrario, se ha visto que los dos tipos de afecto se relacionan positivamente: mientras más intenso es el afecto positivo también lo es el negativo. (Diener, 2018).

Al querer analizar los diferentes tipos de desempeño laboral según la evaluación realizada por jefes inmediatos de los colaboradores, se observa que la variable con mayor puntuación fue el desempeño adaptativo, en donde los directores de las organizaciones expresaron que los trabajadores son innovadores, creativos, trabajan en equipo y pueden resolver conflictos por sus propios medios. La variable que recibió la puntuación más baja fue la de desempeño proactivo, siendo sinónimo que los colaboradores no se trazan metas o no son visionarios en su lugar de trabajo. Demostrando un ánimo personal bajo, y recalando que los colaboradores no realizan cambios significativos al momento de realizar su labor. (Ohly, Sonnentag, & Pluntke, 2006).

Uno de los aspectos que afecta el desempeño en el trabajo, es la felicidad de los colaboradores en donde se halló que cuando las personas en la organización se encuentran estables, es decir poco tiempo tristes, su rendimiento es aceptable o alto, y esto ocurre debido a que las variables desempeño laboral y bienestar subjetivo tienen relación entre estas, en donde el

afecto positivo está asociado con la consecución exitosa de las metas y el afecto negativo con la percepción de incumplimiento (Lazarus, 1991).

La satisfacción con la vida también es un factor de relevancia referente al desempeño de los individuos, ya que en el momento de que una persona cree que es capaz de conseguir sus metas tiende a percibir mayor bienestar subjetivo, tal como lo reportan Argyle (1992a), siendo de vital importancia al estar ubicada en segundo lugar de relevancia en el estudio de la media en las dimensiones del bienestar subjetivo.

Se señala que cuando un individuo posee metas personales, a fines del crecimiento personal e intimidad emocional, la felicidad y la satisfacción con la vida aumentan, respaldando que las metas personales y el progreso percibido en el logro de estas, es uno de los factores que más impacto tienen en la determinación del Bienestar subjetivo y del desempeño de las personas en su lugar de trabajo. (Lyubomirsky, 2001).

Conclusiones

En este proyecto realizado, se logró conocer las particularidades del bienestar subjetivo, abordando la felicidad y su conducta con diferentes orientaciones e ideologías en diferentes contextos de la vida del ser humano, en donde las personas se encuentran en un nivel bueno - medio de un bienestar subjetivo, destacando que son individuos estables a partir de las características que se percibieron de la felicidad de los trabajadores.

También se pudo concluir que los diferentes tipos de desempeño afecta el desempeño de los trabajadores, en donde la variable con mayor puntuación fue el desempeño adaptativo y la variable con la puntuación más baja fue la de desempeño proactivo, siendo percibida por los jefes y hallando que un ánimo personal bajo, afecta directamente el desempeño.

De esta manera es importante que los jefes estudien de forma más profunda el desempeño en sus empresas, realicen evaluaciones y constantes cambios con el objetivo de entender la labor realizada por cada subordinado, y el por qué su desempeño era mayor o menor en las actividades diarias de cada trabajador, y que aspectos podrían influir en este. (Fernández, 2008).

Se concluye que la relación entre la felicidad de los colaboradores y su desempeño en el trabajo es directa, demostrando que, si el empleado dentro del área en que labora se siente satisfecho o no, influye en el desempeño la labor que realiza. Es de suma importancia para las empresas de la ciudad, realizar acciones que evalúen el desempeño de sus colaboradores, y realicen cambios que beneficien la organización.

Recomendaciones

En función de los resultados logrados, se continúa con una serie de recomendaciones a las organizaciones. El bienestar de los colaboradores detectado en la investigación debe divisarse como una oportunidad existente y única para optimizar el desempeño de la empresa. Así mismo se recomienda a los jefes, difundir políticas de desarrollo al personal, en donde se observe un verdadero progreso profesional de los colaboradores, sabiendo que este es un elemento que afecta directamente la satisfacción con la vida y el desempeño de este en la organización.

Por consiguiente, es importante la implementación de programas de ascenso, y beneficios salariales, que proporcione retos y competencias en los trabajadores, con el objetivo de aumentar el afecto positivo y el adecuado uso del tiempo y de sus actividades. Es de suma importancia para las empresas de la ciudad, realizar acciones que evalúen el desempeño de sus colaboradores, y realicen cambios que beneficien la organización. Debido a que se observó un bajo nivel de desempeño proactivo en las empresas, es significativo el trazar metas semanales, mensuales y anuales, con el objeto de medir y evaluar la labor realizada por los colaboradores.

Es de suma importancia para las empresas de la ciudad, realizar acciones que evalúen el desempeño de sus colaboradores, y realicen cambios que beneficien la organización. Debido a que se observó un bajo nivel de desempeño proactivo en las empresas, es indispensable trazar metas semanales, mensuales y anuales, con el objetivo de medir y evaluar la labor realizada por los colaboradores.

Adicionalmente, se debe de aumentar el contacto con los jefes y evaluar las técnicas de supervisión que se está implementando en las organizaciones, con la finalidad de lograr un aumento de la productividad y un ambiente objetivo para la felicidad el talento humano de las empresas.

Referencias

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid
- AprendemosJuntos BBVA. (Productor). (2018). Versión completa: Tal Ben-Shahar, la ciencia de la felicidad [YouTube]. De <https://www.youtube.com/watch?v=0vTxfrNY8kU&t=160s>
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-NavalesMG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 2016 abr-jun;63(2):201-206
- Alarcón, R. (2000). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad*. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2325.pdf>
- Alpízar, H. Y., y Salas, D. E. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la psicología positiva. *Revista electrónica de estudiantes*, 5(1), pp. 65-83. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Downloads/Dialnet-ElPapelDeLasEmocionesPositivasEnElDesarrolloDeLaPs-3922019.pdf>
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Allport. (2010). LAS ACTITUDES. *Revista EDU-FISICA*, 1-3.
- Ayala, Y., Peiró Silla, J. M., Tordera, N., Lorente, L., & Yeves, J. (2016). Job Satisfaction and Innovative Performance in Young Spanish Employees: Testing New Patterns in the Happy Productive Worker Thesis—A Discriminant Study. *Journal of Happiness Studies*. <http://doi.org/10.1007/s10902-016-9778-1>
- Ayala, Jhorland. (2014). Crecimiento económico y empleo en Ibagué. Num 210. ISS 1692-3715. Recuperado de https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_210.pdf
- Barragán, A. R. (2013). Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2). Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2314.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Caro, J. (2014) Salario emocional como estrategia de equilibrio vida-trabajo. Bogota: Plurum Consultores. Recuperado de <http://www.plurum.co/salario-emocionalcomo-estrategia-de-equilibrio-vida-trabajo/>
- Castro, A. (2010). Ensayo: Psicología positiva: ¿Una nueva forma de hacer psicología?, *Revista de Psicología*, 6(11), pp, 113-131. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2316.pdf>
- Chiumento 2006. Happiness at Work Index <http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20work%20index%202007.pdf>

- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 7(1), pp. 83-96. Recuperado de:
file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2328.pdf
- Desarrollo Personal. (05 de febrero de 2019). *Escuela Europea de Management*. Obtenido de 10 evidencias científicas que demuestran la importancia del optimismo: <http://www.escuelamanagement.eu/desarrollo-personal/10-evidencias-cientificas-demuestran-la-importancia-del-optimismo>
- Contreras, F., & Esguerra, G. (09 de mayo de 2006). *Periodicos Electrónicos em Psicología*. Obtenido de Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología :
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011
- Díaz, M. J. (2010). EPRINTS. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Diener, E., Diener, C., Choi, H., & Oishi, S. (2018). Most people are happy revisited – And discovering when they are not. *Perspectives on Psychological Science*, in press. DOI: <https://doi.org/10.1177/1745691618765111>
- Dolan, P. (2015). *Diseña tu Felicidad*. Barcelona: España: Espasa Libros
- Domínguez, R. E., e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 21(1_96), pp. 660-679. Recuperado de: file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2313.pdf
- Ecos del combeima. (31 de diciembre de 2019). *Ecos del combeima*. Obtenido de Cifras de suicidio en Ibagué demostraron la falta de implementación de una política de prevención:
<https://ecosdelcombeima.com/ibague/nota-150447-cifras-de-suicidio-en-ibague-demostraron-la-falta-de-implementacion-de-una>
- El Tiempo. (09 de septiembre de 2019). *El Tiempo*. Obtenido de El suicidio cobra seis víctimas diarias en Colombia. Las cifras siguen disparadas y han crecido este año respecto al 2018, dice Medicina Legal.:
<https://www.eltiempo.com/salud/dia-mundial-de-la-prevencion-del-suicidio-y-situacion-en-el-mundo-y-colombia-410584>
- Fernández, A. M. (Agosto de 2008). monografias.com. Obtenido de
<http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml>
- Fernandez, L., y Vilariño, M. (2016). Mitos de la psicología positiva: maniobras engañosas y pseudociencia. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), pp. 134-142. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055006>
- Fuquen, C. (2015). *Psicología Organizacional y Felicidad en el Trabajo*. Bogotá D.C: Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de <https://bit.ly/2J16ACT>.

- Gan, F., Triginé, J. (2012). Evaluación de desempeño individual. Madrid. Editorial Díaz de santos
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), pp. 13-29. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-879X2014000200013&script=sci_arttext
- García, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, 6, pp. 18-39. Recuperado de: file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2327.pdf
- Lazarus, Richard, S., 1991, Emotion and Adaptation, Cary, Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239–249. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.239>
- Mariñela, Luciana. 2012. Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. *Revista Universidad Nacional de San Luis*. Argentina.
- Mariñelarena, L., & Klappenbach, H. (S.F). *La psicología positiva en la revista psicodebate 2000-2007*. Recuperado de: file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2318.pdf
- Moreno, Y. P. (2017, septiembre 22). Gerencie.com. From La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones: <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), pp. 143-151. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257-279. doi:10.1002/job.376
- Park, N., Peterson, C., y Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1) pp. 11-19. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 18 de marzo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Pérez, M. (2012). LA PSICOLOGÍA POSITIVA: MAGIA SIMPÁTICA. *Papeles del Psicólogo*, 33(3), pp. 183-201. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77824828006>
- Pérez, M. (2013). La psicología positiva y sus amigos: en evidencia. *Papeles del psicólogo*, 34(3), pp. 208-226. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77828443005>
- Poseck, B. V. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), pp. 3-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>

- Rifkin, J. (2014). *La sociedad de coste marginal cero. El Internet de las cosas. El procomún colaborativo y el eclipse del capitalismo*. Barcelona, España: Espasa Libros
- Rodríguez, A. (2010). *Felicidad, productividad y calidad en el trabajo*.
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & BustosNavarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 123-133. doi:10.5093/jwop2018a15
- Rodriguez, T. C. (enero-junio de 2010). *UCV-Scientia*. Obtenido de Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima: <file:///C:/Users/sofia/Downloads/Dialnet-VARIABLESPsicologicasAsociadasConLaFelicidadEnCent-6181501.pdf>
- Rodríguez, A., y Sanz, A. I. (2013). La felicidad y el bienestar en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 29(3). Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2323.pdf>
- Rodríguez, A., y Goñi, A. (2011). La estructura tridimensional del bienestar subjetivo. *Anales de psicología*, 27(2), pp. 327-332. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2330.pdf>
- Saavedra, J. (2013) Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima Metropolitana y Callao Replicación 2012. Informe General. *Anales de Salud Mental Vol. XXIX. Año 2013, Suplemento 1*. Lima.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Sanín, A., López, A. M., & Gómez, B. M. (2015). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), pp. 9-21. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a01
- Sanín, A. (Enero de 2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo Hallazgos de investigaciones científicas*. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2326.pdf>
- Salanova, M., & López, E. (2011). *Introducción: Psicología Social y Psicología Positiva*. Recuperado de: <file:///C:/Users/sofia/Documents/Universidad/Trabajo%20de%20Grado/%2329.pdf>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del psicólogo*, 37(3), pp. 161-164. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916001>
- Seligman, M. (2016). Florecer: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=CMuLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=seligman+psicologia+positiva+pdf&ots=6iPzOrdF&sig=Fnb22uW_-DQWWRZ7Ec1sM4YI4Co#v=onepage&q&f=false
- Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*. 2000. 5 : 5-14.

- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and wellbeing*. New York: Free Press
- Toro, F., & Sanín, A. (2014). *Gestión del clima organizacional intervención basada en evidencias*. Colombia: Cincel.
- Toro, F. (2010a). Liderazgo Organizacional. Objeciones y quejas sobre el apoyo del jefe. En Toro, F. (Ed.). *Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín: Cincel.
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.
- Vázquez, C. (2013). La Psicología Positiva y sus enemigos: una respuesta basada en evidencias científicas. *Papeles del Psicólogo*, 34 (2), pp. 91-115. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2013-21213-002>