
Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia

Labor happiness index in small and medium – sized companies of Santa Marta, Colombia

Devinsó Jiménez-Sierra¹, Leonardo Pérez-Suescún², Marta Corredor-Moncada³ y Mario Lora-Monsalve³

¹Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, Colombia. **Email:** djimenez@infotephvg.edu.co

²Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, Colombia. **Email:** leonardoperez@infotephvg.edu.co

³Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, Colombia. **Email:** martacorredor@infotephvg.edu.co

⁴Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, Colombia. **Email:** Marioasloram20@gmail.com

Para citar este artículo: Jiménez, D., Pérez, L., Corredor, M., Lora, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), 719-727. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.4531>

Recibido: 15 julio de 2021

Aceptado: 30 de octubre de 2021

Publicado en línea: noviembre 11 de 2021

RESUMEN

.....
Palabras clave:

felicidad
laboral;
empresa;
bienestar;
índice;
emociones.

JEL: I30; I31;
I39.

El objetivo de este estudio es determinar un indicador de felicidad laboral de las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. Por medio de la metodología cuantitativa, se diseñó, validó y aplicó una escala Likert para identificar los niveles de felicidad laboral en una muestra constituida por 365 trabajadores de 294 pequeñas y medianas empresas, tomadas como población objeto. Los resultados arrojaron en la categoría “felicidad” un índice del 67 %, correspondiente a un nivel medio-bajo; la categoría “satisfacción laboral” presentó un desempeño más bajo, con un 58 %; la categoría “emociones positivas-optimismo” tuvo un margen del 74 %; la categoría “actitud hacia el trabajo” mostró un desempeño del 73 %; y la categoría “clima laboral”, un nivel medio-alto de 71 %. Se utilizó el modelo compuesto de Laspeyres, referenciando un índice de felicidad laboral de 0,39. Es necesario que las discusiones sobre la felicidad laboral se lleven a los diversos escenarios organizacionales con el fin de mejorar las condiciones emocionales en el ámbito laboral de los colaboradores.

ABSTRACT

.....
Keywords:

labor
happiness;
company;
wellness;
index;
emotions.

The objective of this study is to determine an indicator of happiness at work in small and medium-sized companies in Santa Marta, Colombia. Using quantitative methodology, a Likert scale was designed, validated, and applied to identify the levels of happiness at work in a sample of 365 workers from 294 small and medium-sized companies, assumed as the target population. The results showed an index of 67% in the "happiness" category, corresponding to a medium-low level; the "job satisfaction" category presented a lower performance, with 58%; the "positive emotions-optimism" category had a margin of 74%; the "attitude towards work" category showed a performance of 73%; and the "work climate" category, a medium-high level of 71%. The Laspeyres composite model was used, referencing a work happiness index of 0.39. It is necessary that discussions on happiness at work be taken to the various organizational scenarios to improve the emotional conditions of collaborators in the work environment.



INTRODUCCIÓN

La felicidad puede considerarse como uno de los propósitos más importantes en la vida de las personas (López et al., 2020; Fondón et al., 2019) y, por tanto, constituye un factor relevante para la prevención psicosocial, que impacta en la salud de los trabajadores, así como también en la forma en que estos pueden obtener resultados positivos en sus procesos y actividades. La felicidad, en este sentido, se representa como una meta o fin al que se debe llegar en los diferentes escenarios de la vida personal y laboral, y directamente relacionada al bienestar, ya que si es generada una situación de disgusto el bienestar se ve directamente afectado (Moccia, 2016) y, además, se ha sugerido que la felicidad no puede tener una única causa de generación, debido a que esta debe surgir de una combinación de múltiples factores personales y laborales (Ramírez et al., 2019).

La literatura sugiere que existe una asociación entre la felicidad laboral, las ventajas de salud mental y diversos rasgos adaptativos de personalidad. Al respecto, la satisfacción de vida suele ser el primer indicador relacionado (Morán et al., 2017) y dependerá tanto de las condiciones ambientales, como del entorno (Fierro et al., 2018), así como de las asociadas al propio individuo (Warr, 2013). Por tanto, la felicidad es relevante en todos los tipos de trabajo (Javanmardnejad et al., 2021), pues existe una asociación entre las condiciones laborales de las empresas, la felicidad y el bienestar en el trabajo, así como entre la salud mental y física de las personas (Warr, 2013). Iturrieta (2018) sugiere que la relevancia de la felicidad como tema de estudio en contextos laborales está marcada por la segmentación y la fragmentación de las profesiones, debido a su papel en la actualidad, bajo los fundamentos de integración social, sentido de la vida personal, espacios privilegiados de participación ciudadana y motor del progreso material. Pese a ello, Clapp et al. (2021) comentan que las condiciones de trabajo en las empresas muchas veces no favorecen el bienestar en los trabajadores.

Duche y Rivera (2019) definen la felicidad como “el estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos (...); esta se usa para cultivar emociones positivas para asegurar impactos positivos en su vida” (p. 354). Así las cosas, la felicidad en el trabajo resulta un aspecto clave en la calidad de vida de las personas, tanto en dimensiones personales como profesionales, ya que aumenta la posibilidad de lograr determinados objetivos, mejora la productividad e incrementa el desarrollo organizacional y las motivaciones de los trabajadores dentro de la misma (Díaz y Carrasco,

2018). Además, se ha señalado que una persona que se siente feliz en los escenarios donde se desenvuelve tiene mejor calidad y esperanza de vida, así como también un mejoramiento de la calidad en el trabajo que realiza (Nader et al., 2014; Jiménez et al., 2020).

En este orden de ideas, estudios como el de Moreno et al. (2018) manifiestan que, a través de disciplinas como la psicología, se han realizado aportes de gran relevancia para demostrarle al sector empresarial que si quiere aumentar los niveles de productividad se hace necesario generar acciones que permitan analizar y comprender el bienestar y la felicidad de los trabajadores. Diversas fuentes han expresado que la felicidad laboral puede verse afectada por la presencia de factores como las condiciones laborales precarias, las cuales se han vuelto constantes en los escenarios laborales actuales (Saldaña et al., 2020). Por otro lado, la percepción de imposibilidad de la medición de la felicidad en las organizaciones (Moreno et al., 2018) ha impedido la generación de propuestas de acción para la promoción de actividades enfocadas a la felicidad en las empresas.

Si bien la literatura ha explorado el concepto de felicidad desde hace mucho, los estudios de análisis de felicidad laboral han surgido hace relativamente poco, como el de Baltonado y Lezama (2020), quienes hacen un análisis del nivel de felicidad laboral en mujeres emprendedoras de una ciudad de Perú, en el cual participaron 385 mujeres, e identifican un nivel de felicidad laboral alto. Otro de los estudios asociados es el de Erazo y Riaño (2021), que hacen un análisis de la felicidad laboral en los docentes de escuelas en la ciudad de Manizales utilizando una muestra de 230 personas, y hallan un nivel moderado de felicidad laboral, así como diferencias significativas entre la variable central del estudio y aspectos tanto demográficos (como el género y la edad) como laborales (nivel de formación y contratación).

En el contexto local, la ciudad de Santa Marta, capital del departamento del Magdalena (Colombia), cuenta con gran cantidad de empresas pequeñas y medianas en todo su distrito. Además, teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad social y laboral, así como su alto índice de pobreza (Centro de Estudios Económicos Regionales del Banco de la República, 2018) es un escenario de gran relevancia para la aplicación de diversas estrategias que permitan fortalecer la felicidad en la población trabajadora. Y para lograrlo, de entrada, se hace necesario conocer la situación actual de este concepto en dicha población. Por tales motivos, el presente estudio tiene como objetivo determinar el índice de felicidad laboral de las pequeñas y

medianas empresas de Santa Marta (Colombia).

METODOLOGÍA

El tipo de investigación presentada en el estudio es de carácter cuantitativo. Para determinar la población objeto de estudio se tomaron los datos de los establecimientos de comercio legalmente constituidos con registro mercantil registrado ante la Cámara de Comercio de la ciudad de Santa Marta (Colombia) en el año 2019. La población fue clasificada entre empresas pequeñas, con un número de trabajadores entre 10 y 50; y medianas, con un número respectivo de 51 a 200 trabajadores. De allí se determinó que el universo estaba constituido por 9014 individuos distribuidos en 4006 empresas pequeñas y 5008 de empresas medianas. Luego se realizó un muestreo probabilístico, tipo muestreo aleatorio simple (MAS), con las proporciones de participación de la población objeto de estudio. Este grupo de trabajadores participó en el diligenciamiento de la escala Likert.

La distribución de la muestra según el tipo de empresa está constituida por 202 individuos de las empresas pequeñas y 154 de las empresas medianas, lo cual representa un 55,4 % de empresas pequeñas y un 44,4 % de trabajadores de empresas medianas. La distribución de la muestra según el género comprende una cantidad de 175 personas del género masculino y 190 del femenino; llama la atención que la muestra está representada en su mayoría por mujeres, lo que es congruente con los nuevos resultados demográficos del censo dados por el Departamento Nacional de Estadística (DANE) y la Women Count de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) en materia de participación de la mujer en la fuerza laboral.

En la distribución de la muestra según los rangos de edades se identificó que el mayor número de la población está en el rango de 25-39 años; llama la atención que el segundo rango de edades con mayor participación es la de 19 a 24 años, es decir: existe un alto índice de participación laboral por parte de los jóvenes. Después, en materia de participación de individuos, figuran aquellos entre los 40 y 62 años. Lo preocupante es que la muestra evidencia un índice bajo de la fuerza laboral de personas mayores de 63 años, lo que podría mostrar un grado de marginalidad o exclusión de población adulta mayor del entorno laboral.

Al describir el número de empresas por tamaño, la ciudad de Santa Marta presenta 252 empresas pequeñas (establecimientos de comercio) que emplean entre 10 y 50 personas, lo que genera una empleabilidad de 5006 personas (representadas en 55,6 %); por su parte, la empresa mediana, constituida en número por 42 empresas, emplea al 44,4 % de las personas asociadas a pequeñas y

medianas empresas (pyme). Esto demuestra que la capacidad de empleabilidad de la mediana empresa es alta, puesto que con menor número de empresas genera un porcentaje de empleabilidad 11 puntos por debajo del de la pequeña empresa.

Al analizar los resultados debemos tener en cuenta que la batería de indicadores se discriminó a partir de la categorización de variables que arrojó el estado del arte del proyecto, en el cual se priorizaron cinco categorías madre mediante las cuales se construyó el instrumento de medición: (1) la felicidad y sus tres dimensiones: interior, autorregulación y relación con la familia; (2) satisfacción laboral; (3) emociones positivas; (4) actitudes hacia el trabajo; (5) clima laboral.

Luego de realizar el proceso de validación por vía de expertos se procedió a realizar una prueba piloto para medir la consistencia interna del instrumento; la prueba piloto se realizó con 12 individuos. Con los resultados de la prueba piloto se constató que el instrumento era consistente; se realizó por vía alfa de Cronbach apoyado en el software SPSS versión 21. Al respecto, el alfa de Cronbach corresponde, según Cascaes, et al. (2015) a un “índice para medir la consistencia interna de una escala que sirve para evaluar la extensión en que los ítems de un instrumento son correlacionados” (p. 131).

Los resultados mostraron coeficientes por encima de 0,78, lo cual indica que la fiabilidad del instrumento es alta y garantiza su confiabilidad. Para determinar el índice de felicidad se utilizó el modelo de índice compuesto de Laspeyres, el cual emplea “ponderaciones fijas que corresponden a la participación del gasto en cada uno de los bienes en el valor total de la canasta del período base” (Alonso, 2004, p. 15). Este puede interpretarse como la relación entre el valor ponderado que se le otorga a las categorías de la felicidad laboral descritas en esta investigación en relación con los resultados valorativos que le otorgan los colaboradores objeto de estudio en razón del número de individuos de la muestra (Alonso, 2004).

RESULTADOS

Al analizar los resultados se identifica que en la primera dimensión (“Felicidad interior”) se encuentran dos ítems con un índice bajo: la plenitud interior, en 2,6 sobre una variación máxima de 5 y un índice del 52 %; sentirse contento la mayor parte del tiempo, con un 2,4 sobre una variación máxima de 5 y un índice de 48 %. Lo anterior es preocupante porque pone de manifiesto el nivel de insatisfacción personal en relación con la sensación de sentirse contento. Además, los otros ítem de esta dimensión

de la categoría “Felicidad” no sobrepasan los 3,5 puntos sobre una variación máxima de 5 puntos. En la tabla 1 se muestran los resultados.

Tabla 1. Categoría Felicidad y sus Dimensiones; Felicidad Interior; Autorregulación y Relación con la Familia

	Categorías, Dimensiones e indicadores	No. Ítems
c_1	Felicidad	12
d_1	Interior	
ítem_1	Me siento pleno(a).	2,64
ítem_2	Me siento en equilibrio.	3,45
ítem_3	Estoy contento(a) la mayor parte del tiempo.	2,41
ítem_4	Me siento en armonía conmigo mismo(a).	3,44
ítem_5	Me siento bien de ánimo.	3,48
d_2	Auto regulación	
ítem_6	Pienso de manera positiva la mayor parte del tiempo.	4,03
ítem_7	Me siento en paz con mi entorno.	3,41
ítem_8	Me siento bien mentalmente.	3,46
d_3	Relación con la familia	
ítem_9	Tengo una familia unida.	2,96
ítem_10	Tengo una familia bien constituida.	3,51
ítem_11	Tengo el apoyo de mi familia	3,82
ítem_12	Me siento en armonía con mi familia	3,56

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los resultados de la dimensión “Autorregulación” se puede observar un comportamiento de 4 puntos (siempre sobre una variación máxima de 5 puntos) cuando se aborda el ítem asociado al pensamiento positivo y las perspectivas del futuro; y un índice de 3,4 cuando se refieren a su relación con el entorno y su percepción de bienestar mental. Al abordar la dimensión “Relación con la familia”, el ítem 9, que corresponde a la unión familiar, presenta un índice bajo: 2,9 sobre 5; lo que llama la atención es que en la misma dimensión se abordan

la percepción de armonía y la percepción de constitución familiar y estos ítems tienen mejores resultados, con índices por encima de los 3,8, lo que nos sugiere que no existe claridad en cuanto a la unidad familiar, la constitución familiar y su vinculación con lo laboral. Con relación a los resultados generales de la categoría felicidad, se muestra un comportamiento irregular teniendo su pico más bajo en el ítem (3), relacionado con su percepción de bienestar, y su pico más alto en el ítem (6), relacionado con el pensamiento positivo (figura 1).

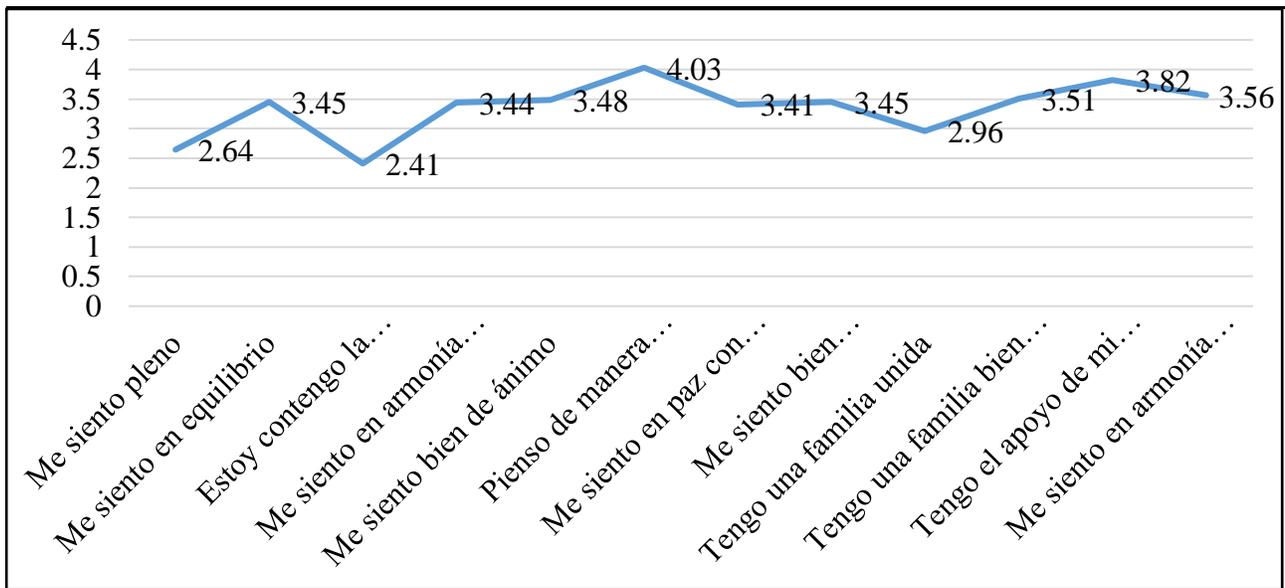


Figura 1. Comportamientos generales de felicidad.

Fuente: elaboración propia.

Al abordar la dimensión de la satisfacción laboral se identifica un índice de 2,93 puntos sobre una variación máxima de 5 puntos, lo que representa un 59 % de

satisfacción, es decir: los trabajadores no se sienten plenamente satisfechos con las actividades y tareas que realizan en su contexto laboral (tabla 2).

Tabla 2. Categoría Satisfacción Laboral

	Categorías, Dimensiones e indicadores	No. Ítems
c_2	Satisfacción laboral	1
ítem_13	Considerando todas las cosas, ¿Cuán satisfecho está usted con su trabajo en este momento?	2,93

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar la categoría “Emociones positivas-optimismo/futuro”, constituida por tres ítems, se ve que la perspectiva del futuro, como en la categoría “felicidad”, es alta, ya que está por encima de los 4 puntos, pero al indagar

sobre el desarrollo personal el índice baja a 2,9 sobre 5, lo que es concurrente con el sentido de plenitud expresado de manera negativa en la categoría “Felicidad”. El resultado de este ítem puede identificarse en la figura 2.

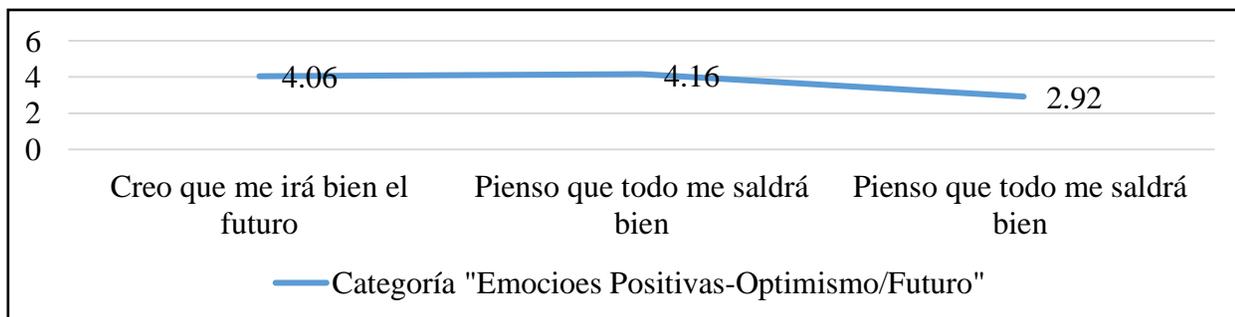


Figura 2. Ítem categoría “emociones positivas – optimismo /futuro”

Fuente: Elaboración propia.

Al revisar el comportamiento de la categoría “Actitudes hacia el trabajo” se encuentra que, en términos generales, esta tiene un índice medio. Su ítem más bajo es el número

(18), asociado al valor de orgullo por las labores en el trabajo, con 3,42 puntos sobre 5, para un índice de 68,4 %; el ítem con mayor desempeño es el número (20), asociado

al sentimiento de estado de abatimiento en el trabajo, lo que marca su relación con el ítem (3) de percepción de estar contento. Al analizar la categoría “Clima laboral”, constituida por cinco ítems, su variación mínima está en el ítem (23), relacionado con el ambiente físico en el lugar de trabajo, que presenta una valoración de 2,94, con un índice

de 58,4 %, es decir: se perciben de manera negativa los ambientes físicos laborales y estos pueden estar asociados a los niveles de insatisfacción; como variación máxima figura el ítem (25), relacionado con la existencia de reconocimiento en forma de beneficios y compensaciones (figura 3).

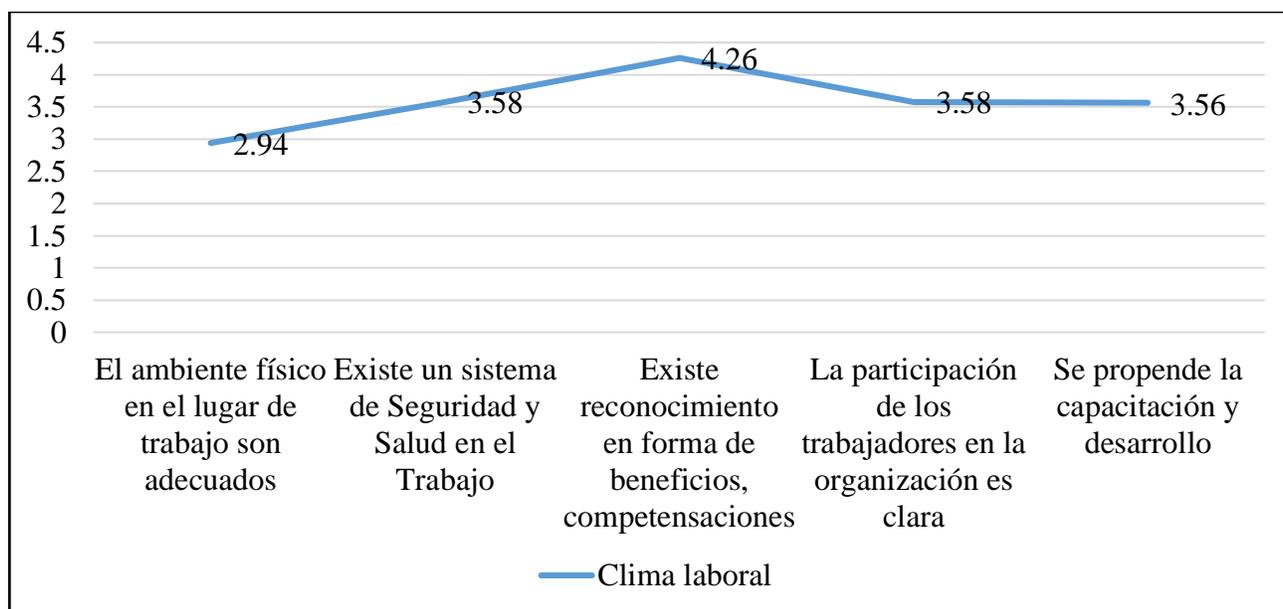


Figura 3. Comportamiento de la categoría “Clima Laboral”

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar en conjunto las distintas categorías de los índices de felicidad se determina que la categoría “Felicidad” tiene un índice del 67 %, un nivel medio-bajo entendiendo que se trata del bienestar interior de los trabajadores y su condición de felicidad. La categoría “Satisfacción laboral” presenta el índice más bajo, con un 58 %, lo que entra a cuestionar los rendimientos individuales de los colaboradores en función de su satisfacción. La categoría “Emociones positivas-

optimismo” es la de mayor desempeño, con un índice del 74 %, lo que representa una actitud optimista frente a las situaciones futuras y el porvenir. La categoría “Actitud hacia el trabajo” es la de mayor regularidad en cuanto a su ítem con un índice del 73 %. Para cerrar, la categoría “Clima laboral” tiene un índice medio-alto de 71%, a pesar de la inconformidad por las condiciones físicas del entorno laboral (Tabla 3)

Tabla 3. Índices de las Categorías Asociadas a Felicidad en el Trabajo.

Categorías, Dimensiones e indicadores	Índices	Comportamiento Global de las Categorías
Felicidad	67 %	3,39
Satisfacción laboral	58 %	2,93
Emociones positivas - optimismo/futuro	74 %	3,71
Actitudes hacia el trabajo	73 %	3,66
Clima laboral	71 %	3,58

Fuente: elaboración propia.

En general, puede determinarse un resultado global de 17,28 (como se identifica en la tabla 4) y un índice de

felicidad laboral de 0,39. Los resultados indican que se está más cercano a 0 que a 1 y nos muestran el bajo desempeño

si quisiéramos construir, a partir de un índice compuesto de una sola serie, un índice simple para estimar la fluctuación

de las variables en un tiempo [t] determinado.

Tabla 4. Resultados Generales y por Dimensión

Dimensiones	% de desempeño	Resultados	Pesos específicos	Ponderación
Felicidad	67 %	3,39	20 %	0,0134
Satisfacción laboral	58 %	2,93	25 %	0,0145
Emociones positivas - optimismo/futuro	74 %	3,71	15 %	0,0111
Actitudes hacia el trabajo	73 %	3,66	20 %	0,0146
Clima laboral	71 %	3,58	20 %	0,0142
∑ Totales		17,28		0,06780000

Fuente: Elaboración propia.

Índice compuesto de Laspeyres para el índice de felicidad laboral.

$$\frac{\sum Pe * qo}{\sum Po * qo} * 100 \quad (1)$$

∑ Pe = Ponderación 0,0678

∑ Po = Resultados 17,28

qo= Número de individuos 365

Índice de felicidad laboral 0,39

DISCUSIÓN

En el estudio se pudo establecer que en la categoría de satisfacción laboral, los trabajadores que hacen parte de la población objeto de estudio no se sienten plenamente satisfechos con las actividades que realizan en sus trabajos, resultado destacado puesto que muestra una realidad poco abordada y descuidada por las empresas. El resultado de nuestro estudio difiere de la investigación de Chiang y Ojeda (2013), por ejemplo, quienes identificaron un alto índice de satisfacción laboral en los trabajadores y según la cual puede esperarse un nivel de productividad más alto que otras empresas con niveles de satisfacción más bajos.

Asimismo, se identifica que la categoría “Felicidad” es alta aunque al indagar sobre el desarrollo personal el índice baja, lo que es concurrente con el sentido de plenitud expresado de manera negativa en la categoría “Felicidad” y muestra una alta expectativa por el futuro, pero una percepción por el presente personal de los trabajadores. Los resultados positivos en este contexto son de gran relevancia debido a que refieren a un componente psicológico del individuo esencial en las habilidades requeridas para la gestión y realización eficaz de las tareas en un puesto de trabajo (Duque et al., 2017). Con relación a la categoría “Actitudes hacia el trabajo”, esta tiene un índice medio; su índice más bajo corresponde al valor de orgullo por las labores en el trabajo y el más alto está asociado al

sentimiento de abatimiento en el trabajo. Por tanto, estamos frente una sensación de aburrimiento en las empresas, lo que puede estar generando insatisfacción y bajo desempeño. Al respecto, dicha relación es frecuente en la literatura, según la cual las actitudes laborales positivas son generadas por la motivación y satisfacción organizacional y permite fomentar compromiso e impactar en las conductas laborales (Lapo y Bustamante, 2018).

Por otro lado, en el análisis realizado a la categoría de “Clima laboral” se identificó que la mayoría de la población percibe de manera negativa los ambientes físicos laborales, los cuales pueden estar asociados a los niveles de insatisfacción; además, se encuentra como variación máxima el ítem (25), relacionado con la existencia de reconocimiento en forma de beneficios y compensaciones, lo que lleva a concluir que el tipo de relación laboral es transaccional, es decir: se otorgan beneficios pero no se constituyen aspectos transformacionales en la condición personal de los trabajadores, lo que puede tener injerencia en su nivel de satisfacción laboral.

Este resultado puede confirmar los hallazgos presentados por Pedraza (2018), para quien las dimensiones del clima organizacional están relacionadas positiva y significativamente con la satisfacción intrínseca del talento humano de las organizaciones. Por último, se identifica que el índice general de felicidad laboral muestra un bajo desempeño, si quisiéramos construir a partir de un índice

compuesto de una sola serie un índice simple para estimar la fluctuación de las variables en un tiempo [t] determinado. Es necesario incorporar factores asociados a felicidad laboral en los procesos de gestión del conocimiento organizacional (Alfonso, 2004).

CONCLUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar el índice de felicidad laboral de las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta (Colombia). Dados los resultados se puede afirmar que la felicidad es un aspecto de la realidad empresarial subvalorado y poco medido, asociado más a las condiciones personales de los individuos fuera del entorno laboral. En términos generales, se pudo determinar que la dimensión con un mayor nivel de desempeño fue la de “Emociones positivas-optimismo futuro” y la de menor porcentaje es la dimensión de “Felicidad”.

Es importante que este tipo de discusiones se lleve al contexto de los escenarios gerenciales con poder decisorio, puesto que podría dar luces sobre el mejoramiento de esas condiciones y por ende del desempeño laboral de los individuos, así como de la organización. De igual forma, se identifica que existen diversas maneras como el mundo gerencial representa las categorías asociadas a la felicidad; en el proceso de categorización se encontró que muchos aspectos emocionales y personales están asociados teóricamente a las indagaciones sobre el sentido de felicidad que los individuos le dan hoy a su entorno laboral y que no son conscientes de las implicaciones que estas circunstancias laborales tienen en su vida personal.

De igual forma, se evidencia que la felicidad no es conceptualizada por los trabajadores en sus entornos de trabajo; estos consideran que es un aspecto externo al trabajo. Sin embargo, los resultados demuestran que su condición laboral diaria está llena de emociones que son difícilmente separables de los rasgos personales asociados a la felicidad. Por ello se hace necesario que este discurso, nuevo en el ámbito empresarial, se expanda y comunique a los colaboradores y líneas de gerencia para la mejora de las condiciones emocionales que conducen a un mejor desempeño de los colaboradores y por ende de la organización.

Declaración sobre conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses en la investigación, ni vinculación de ningún tipo con los participantes ni el lugar del estudio, salvo la relación que se genera usualmente entre investigadores, participantes y entidades privadas (lugar del estudio) en el marco del desarrollo de una investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J. (2004). Números índices. *Revista Apuntes de Economía*, 4(204), 2-28.
- Baltonado, L. y Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Cascaes, F., Goncalves, E., Valdivia, B., Grazielle, G., Da Silva, T., Soleman, S. y Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana Médica Experimental de Salud Pública*, 31(1), 129-138. www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n1/a19v32n1.pdf
- Centro de Estudios Económicos Regionales del Banco de la República. (2018). La pobreza en Santa Marta: los estragos del bien. <http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9184/DTSERU%20266.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Clapp, S., McCauley, P., Karwowski, W. y Hancock, P. (2021). The seat of happiness? The effect of seat comfort on the achievement of psychological flow during transactional work. *Applied Ergonomics*, 96, 103508 <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103508>
- Departamento Nacional de Estadística (DANE) y Women Count de la Organización de Naciones Unidas. (2019). *Boletín estadístico: empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2>

- 018.1142
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 18(2), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Duque, J., García, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-250. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Erazo, P., Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349-71. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>
- Fierro, L., Simón, P., Ponce, R. y Arenas, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta Médica de México*, 18(154) 26-35. <https://dx.doi.org/10.24875/GMM.17002763>
- Fondón, A., Tobar, L. y Aumada, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de sociología. *Revista Espacios*, 40(37), 20-26. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403720.html>
- Iturrieta, S. (2018). Masificación, segmentación y fragmentación de la educación superior chilena: bienestar subjetivo de profesionales. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(2), 2477-9431. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28059580009/index.html>
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes*, 19, . <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Lapo, M. y Bustamante, M. (2018). Incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud del Guayas, Ecuador. *Información Tecnológica*, 29(5), 245-258. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- López, J., Tristán, J., Tomás, I., Gallegos, J., Gongora, E. y Hernández, M. (2020). Estrés percibido y felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 20(2), 265-275. <https://doi.org/10.6018/cpd.358601>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo: Revista del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos*, 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Morán, M., Fínez, M. y Fernández-Abascal, E. (2017). Sobre la felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad. *Clínica y Salud. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, 28(1), 59-63. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.11.003>
- Moreno, Z., Castellano, M., Trejo, G. y Silva, H. (2018). Felicidad laboral y pymes: miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción*, 34(18), 1037-1068. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23967>
- Nader, M., Peña, S. y Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable. *Revista Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Ramírez, C., García, J. y García, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida, *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Warr, P. (2013). Sources of Happiness and Unhappiness in the Workplace: A combined Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

