

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

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

Devinsó Jiménez-Sierra¹ , Leonardo Pérez-Suescún² , Marta Corredor-Moncada³  y Mario Lora-Monsalve⁴ 

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), x-x. <http://dx.doi.org/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. Bajo una 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, asumidas como población objeto. Los resultados arrojan en la categoría “felicidad” un índice del 67 % correspondiente a un nivel medio-bajo, la categoría “satisfacción laboral” presenta un desempeño más bajo, con un 58 %, la categoría “emociones positivas-optimismo” con un margen del 74 %, la categoría “actitud hacia el trabajo” con un desempeño del 73 % y la categoría “clima laboral” con un nivel medio-alto de 71 %. Se utilizó el modelo compuesto de Laspeyres, referenciando un índice de felicidad laboral de 0,39. Se hace necesario que las discusiones sobre la felicidad laboral se lleven a los diversos escenarios organizacionales con el fin de fomentar la mejora de las condiciones emocionales desde 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 a quantitative methodology, a Likert scale was constructed, validated and applied to identify levels of job happiness in a sample consisting of 365 workers from 294 small and medium-sized companies, assumed as the target population. The results show in the category "happiness" an index of 67% corresponding to a medium-low level, the category "job satisfaction" presents a lower performance, with 58%, the category "positive emotions-optimism" with a margin of 74%, the category "attitude towards work" with a performance of 73% and the category "work climate" with a medium-high level of 71%. The Laspeyres composite model was extracted, referencing a job happiness index of 0.39. It is necessary that the discussions about happiness at work be taken to the various organizational scenarios in order to promote the improvement of emotional conditions from the work environment of the collaborators.



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, se configura como un factor relevante desde los enfoques de prevención psicosocial, que impactan 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 desde los diferentes escenarios de la vida personal y laboral, y directamente relacionado al bienestar, donde, si es generada una situación de disgusto, el bienestar directamente se ve afectado (Moccia, 2016), y donde además, se ha sugerido que este concepto 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).

Para esta situación, la literatura sugiere una asociación de la felicidad laboral con las ventajas de salud mental y con diversos rasgos de personalidad adaptativos, siendo la satisfacción de vida el primer indicador que es relacionado (Morán et al., 2017) el cual dependerá tanto de las condiciones ambientales, como del entorno (Fierro et al., 2018) así como las asociadas al propio individuo (Warr, 2013). Por tanto, la felicidad corresponde a un tópico de importancia en todos los tipos de trabajo (Javanmardnejad et al., 2021), donde existe una asociación entre las condiciones de trabajo de las empresas, con la felicidad y bienestar en el trabajo, así como en la salud mental y física de las personas (Warr, 2013). Iturrieta (2018) sugiere que la relevancia de dicho tema de estudio en contextos laborales es marcada por la segmentación y fragmentación de sus 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). Es así, que la felicidad en el trabajo comprende un aspecto clave en la calidad de vida de las personas, tanto en dimensiones personales como profesionales, aumentando la posibilidad de lograr determinados objetivos, mejorar la productividad, el

desarrollo organizacional y las motivaciones de los trabajadores dentro de la misma (Díaz y Carrasco, 2018). Donde, 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 el trabajo que este realiza (Nader et al., 2014; Jiménez et al., 2020).

En este orden de ideas, estudios como el de Moreno et al. (2018) expresan que, desde disciplinas como la psicología, se ha realizado aportes de gran relevancia para generar una aproximación que permita a sectores como el empresarial, entender que, para aumentar los niveles de productividad, se hace necesario generar acciones que permitan analizar y comprender el bienestar y la felicidad de los trabajadores. Pero en este sentido, diversas fuentes han expresado que la felicidad laboral puede verse afectada por la presencia de factores relacionados al trabajo 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) han 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 mucho, los estudios de análisis de felicidad laboral han surgido hace relativamente poco, donde estudios como el de Baltonado y Lezama (2020) hacen un análisis del nivel de felicidad laboral en mujeres emprendedoras de una ciudad de Perú, donde participaron 385 mujeres, y se identificó un nivel de felicidad laboral alto. Otro de los estudios asociados es el de Erazo y Riaño (2021) el cual hace un análisis de la felicidad laboral en los docentes de escuelas en la ciudad de Manizales, utilizando una muestra de 230 personas, identificando un nivel moderado de felicidad laboral, y diferencias significativas entre la variable central del estudio y aspectos demográficos como el género y la edad, y aspectos laborales como el nivel de formación y su 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, donde, teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad social y laboral, así como un alto índice de pobreza (Centro de Estudios Económicos Regionales del Banco de la República, 2018) se convierte en un escenario de gran relevancia para la aplicación de diversas estrategias que permitan fortalecer la felicidad en la población trabajadora, pero para esto, se hace necesario conocer la

situación actual de este concepto en dicha población. En este sentido, 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, donde para la determinación de la población objeto de estudio, se tomaron los datos de los establecimientos de comercio legalmente constituidos con Registro Mercantil registrado en la Cámara de Comercio de la ciudad de Santa Marta, Colombia en el año 2019; clasificando la población entre empresas pequeñas, con un número de trabajadores entre 10 y 50 trabajadores y medianas empresas de 51 a 200 trabajadores. De allí se determinó que el universo estaba constituido por 9 014 individuos distribuidos en 4 006 de pequeñas empresas y 5 008 de medianas empresas. 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.

En este sentido, la distribución de la muestra según el tipo de empresa se encuentra constituida por 202 individuos de las pequeñas empresas 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 femenino, lo cual 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 (Estrategia de cambio en las estadísticas de género) 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, constituyendo el rango de edad con mayor acceso al empleo, 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 al empleo de los jóvenes. Seguido de la participación de individuos entre los 40 y 62 años. Lo preocupante es que la muestra arroja 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 de tipo 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, generando una empleabilidad de 5006 personas representadas en 55,6 %, mientras que la empresa mediana constituida en número por 42 empresas emplea al 44,4 % de las personas asociadas a Pequeñas y Medianas Empresas (PyMe). Esto muestra que la capacidad de empleabilidad de la mediana empresa es alta, puesto que con menor número de empresa genera un porcentaje de empleabilidad 11 puntos por debajo del a 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 las que se priorizaron cinco categorías madres desde las cuales se construyó el instrumento de medición. Tomando como categorías finales; (1) “la felicidad” y sus tres dimensiones; felicidad interior, Autorregulación y relación con la familia. (2) la categoría “satisfacción laboral”. (3) la categoría “emociones positivas”. (4) la categoría “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 positivamente validado, la prueba piloto se realizó con 12 individuos a los que se les aplicó la prueba. 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 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 que indica que la fiabilidad del instrumento es alta y garantiza la confiabilidad del instrumento es decir que es altamente probable que el instrumento tenga consistencia en los resultados que arroje. Para determinar el índice de felicidad se utilizó el modelo de 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 objetos de estudio en a razón del número de individuos de la muestra (Alonso, 2004).

RESULTADOS

Al analizar los resultados de la aplicación del instrumento,

se identifica que en la primera dimensión “Felicidad Interior”, se encuentran dos ítems con un índice bajo, el ítem número (1) asociada a la plenitud interior en 2,6 sobre una variación máxima de 5 y un índice del 52 %. Así como el ítem (3) asociado al valor que otorga a sentirse contento la mayor parte del tiempo con un 2,4 sobre una variación

máxima de 5 con un índice de 48 %, situación preocupante, puesto que refleja 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 sobre pasan 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 analizar un comportamiento sobre los 4 puntos 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 sobre 5 puntos de variación máxima 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) presenta un índice bajo sobre 2,9 sobre 5, este ítem se relaciona con la percepción de unidad familiar, lo que llama la atención es que en la misma dimensión se aborda la percepción de armonía y la

percepción de constitución familiar y estos ítems tienen mejor comportamiento con índices por encima de los 3,8, lo que nos dice que no existe claridad en cuanto a la unidad familiar y 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) en relación con su percepción de bienestar y su pico más alto en el ítem (6) en relación con el pensamiento positivo (figura 1).

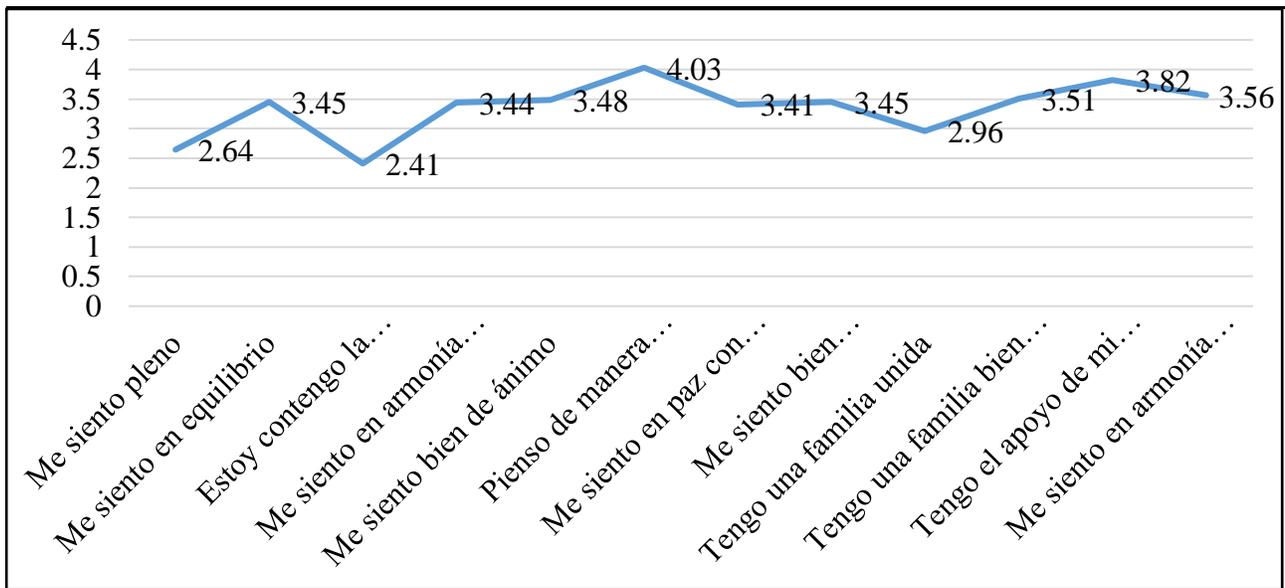


Figura 1. Comportamientos generales de felicidad.

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 constituido por tres ítems, puede analizarse que la perspectiva del futuro como en la categoría “felicidad” es alta y está por encima de los 4 puntos al referirse a la perspectiva del futuro y optimismo

frente al mismo, 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.

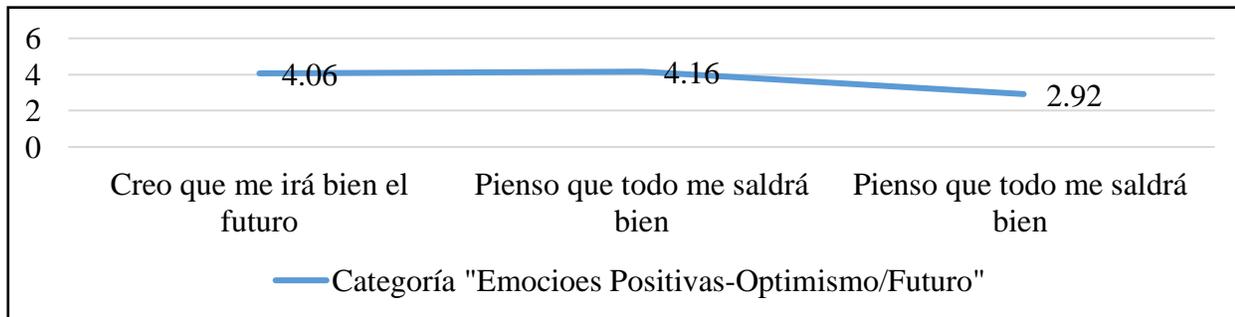


Figura 2. Ítem categoría “emociones positivas – optimismo /futuro”

Fuente: Elaboración propia.

Al revisar el comportamiento de categoría “actitudes hacia el trabajo” se encuentra que en términos generales la

categoría se comporta en un índice medio siendo su ítem más bajo 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 y su variación mínima la está en el ítem (23) relacionada con el ambiente físico en el lugar de trabajo, que presenta una

valoración de 2,94 con un índice de 58,4 %, es decir que se percibe de manera negativa los ambientes físicos laborales y estos pueden estar asociados a los niveles de insatisfacción. Como variación máxima se puede analizar que el ítem (25) en relación con la existencia de reconocimiento en forma de beneficios y compensaciones (figura 3).

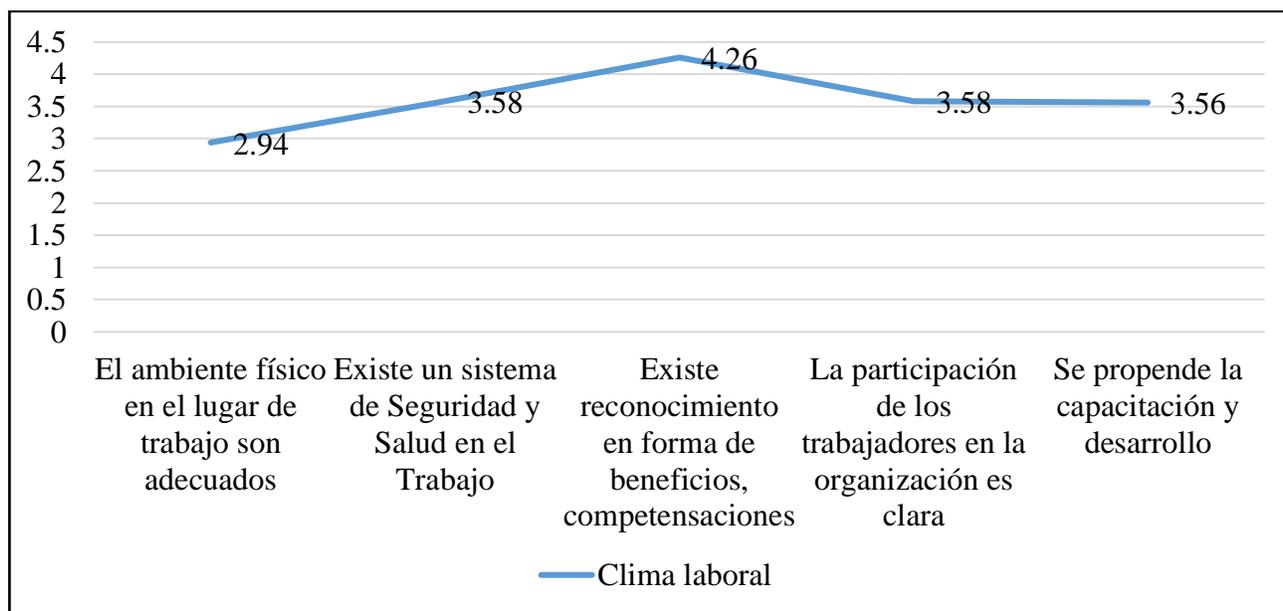


Figura 3. Comportamiento de la categoría “Clima Laboral”
Fuente: Elaboración propia.

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 entendiéndose 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 % con el lunar 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.

Por otro lado, 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 está más cercano a [0] que a [1], nos muestra 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 identificar 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 importante de destacar, puesto que muestra una realidad poco abordada y descuidada por las empresas; situación la cual difiere de la investigación de Chiang y Ojeda (2013), donde se puede identificar en trabajadores, un alto índice de satisfacción laboral y en la cual, con base a esta dimensión puede analizarse un nivel de productividad más alto que otras empresas con niveles de satisfacción más bajos.

Asimismo, se identifica que la categoría “felicidad” es alta está, pero 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”. Lo que muestra una alta expectativa por el futuro, pero una percepción del presente personal de los trabajadores. Los resultados positivos en este contexto son de gran relevancia debido a que refiere 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, donde su índice más bajo corresponde al valor de orgullo por las labores en el trabajo y el más alto al asociado al sentimiento de estado de abatimiento en el trabajo y

relación con el ítem 3 correspondiente a la percepción de estar contento, por tanto, estamos frente a una sensación de aburrimiento en las empresas lo que puede estar generando insatisfacción y bajo desempeño. En este sentido, dicha relación puede ser frecuente en la literatura, donde puede analizarse que las actitudes laborales positiva es generada desde 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 población en su mayoría percibe de manera negativa los ambientes físicos laborales y estos pueden estar asociados a los niveles de insatisfacción, donde por ejemplo, se encuentra como variación máxima el ítem (25) en relación con la existencia de reconocimiento en forma de beneficios y compensaciones lo que podría inducir que el tipo de relación laboral es de tipo 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), donde manifiesta que 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, por tanto, 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. Estima la necesidad de incorporar en los procesos de gestión del conocimiento organizacional factores asociados a felicidad laboral (Alfonso, 2004).

CONCLUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo, determinar el índice de felicidad laboral de las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. Es así, que, con base a los resultados, se puede afirmar que la felicidad es un tópico de la realidad empresarial subvalorado y poco medible, asociado a las condiciones personales de los individuos fuera del su 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”.

Por ello 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 las condiciones del desempeño laboral de los individuos, así como de la organización. De igual forma, se identifica que existen diversas maneras de cómo el mundo gerencial representa las categorías asociadas a la felicidad, en el proceso de categorización se encontró que muchos aspectos emocionales, personales están asociados teóricamente a las indagaciones sobre el sentido de felicidad que los individuos le dan hoy en día a su entorno laboral y como no son conscientes de las implicaciones que estas circunstancias laborales tienen en su vida personal.

De igual forma, se analiza 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 arrojan que su condición laboral diaria está llena de emociones que son difícilmente dissociables de los rasgos personales asociadas 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 a 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 Universidad ICESI*, 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 Medica 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.2018.1142>
- 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. *bol. 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*

ÍNDICE DE FELICIDAD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE SANTA MARTA, COLOMBIA

Organizational Psychology, 29(3), 99-106.

<http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>