

1

La felicidad en el trabajo y sus elementos

Marco Alberto Núñez Ramírez, Karla Alejandra Garduño Realivazquez, Berta Ermila Madrigal Torres

Resumen:

En el capítulo se discuten dos elementos importantes para el ser humano: la felicidad y el trabajo. Dentro del mismo se hace referencia a la diversidad de concepciones sobre la felicidad, desde perspectivas filosóficas hasta definiciones actuales de la psicología positiva. Si bien, actualmente no existe un consenso sobre qué es la felicidad y los elementos que la conforman, dentro del capítulo se exploran los avances científicos actuales sobre lo que realmente es felicidad y lo que hace feliz al ser humano. Lo anterior a fin de introducir el tema central referente a la felicidad en el trabajo, su importancia reside en que las personas pasan una parte significativa de sus vidas laborando. Por ello, se invita a las organizaciones a promover ambientes propicios para el florecimiento de sus trabajadores, lo cual generará beneficios para la empresa.

Palabras clave:

Felicidad; Organización; Trabajadores; Gerentes.

Núñez Ramírez, M. A., Garduño Realivazquez, K. A., y Madrigal Torres, B. E. (2024). La felicidad en el trabajo y sus elementos. En J. Vargas. (Ed). *Investigaciones en Administración. Perspectivas y estudios multidisciplinares. Volumen I.* (pp. 21-34). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.173.c150>



Introducción

El presente capítulo aborda dos elementos muy importantes para el ser humano: la felicidad y el trabajo. En primer lugar, en cuanto a la felicidad, aunque actualmente no existe un consenso sobre qué es ésta y sus elementos constitutivos. Por ejemplo, el Ranking Mundial de Felicidad publicado dentro del Reporte Mundial de Felicidad (*World Happiness Report*) ha hecho un monitoreo sobre la felicidad en diferentes países, encontrando que, para el año 2022, países nórdicos como Finlandia, Dinamarca e Islandia tenían los primeros lugares, respectivamente; mientras que, dentro de las naciones latinoamericanas mejor ranqueadas se encuentran Costa Rica (lugar 23), Uruguay (30), Panamá (37), Brasil (38), Guatemala (39), Chile (44), México (46) y El Salvador (49 [Helliwell et al., 2022]).

Si bien es cierto que México no sobresale del todo en la evaluación de felicidad, han surgido esfuerzos empresariales para promover el desarrollo de organizaciones positivas. Uno de estos es la Certificación Great Place to Work®, la cual, según González Canseco (2022), reporta que los miembros de las organizaciones certificadas presentaron niveles favorables en orgullo, sentido de compañerismo y compromiso. En este orden, el presente capítulo trata de realizar un análisis sobre los elementos que definen a la felicidad en general y a la felicidad en el trabajo, con el propósito de proponer una visión global sobre cómo los avances científicos de la psicología positiva pueden ayudar a los gerentes a dirigir empresas con trabajadores más felices.

La felicidad en diferentes posturas filosóficas y psicológicas.

Aristóteles (2005), en la *Ética a Nicómaco*, comenta que “hay acuerdo en llamar a la felicidad el Bien Supremo, pero persiste el deseo de que se explique todavía más claramente qué cosa es” (Libro I,7, 1098a, p.59). Por lo tanto, dentro del presente apartado se hará una breve descripción sobre las diferentes apreciaciones que han surgido para explicar a la felicidad, la cual, según Seligman (2022), ha sido objeto de estudio de un número considerable de pensadores. Reale y Antiseri (1988) comentan que fue en la Grecia Antigua cuando diferentes filósofos comenzaron a reflexionar sobre el origen de lo que hace feliz a las personas (e.g. los presocráticos, Sócrates y Aristóteles). Hasta el día de hoy se pueden resaltar diversas posturas que han puesto interés en esta. En la Tabla 1 es posible encontrar algunas definiciones que podrían ser consideradas como sobresalientes.

Tabla 1. Antecedentes de la felicidad

Doctrinas	Pensadores	Concepción de Felicidad
<p>Estoicismo</p> <p>Doctrina grecorromana que comprendió entre el 300 a.C. hasta 200 d.C. Desde su enfoque ético, ésta promueve llevar una vida conforme a la naturaleza, dominar los afectos, soportar el sufrimiento y tener una vida con base en la virtud (Brugger, 2000).</p>	<p>Marco Aurelio</p>	<p>Actuar conforme a lo que quiere la naturaleza y los principios del bien y del mal.</p> <p>(Marco Aurelio, 1977, Libro VIII)</p>
<p>Hedonismo</p> <p>Doctrina helenística que sostiene que el placer o goce es lo único que motiva el actuar del hombre (Brugger, 2000).</p>	<p>Epicuro</p>	<p>Se basa en el placer, el cual es definido como la ausencia de cualquier tipo de dolor en el cuerpo y de perturbación en el alma.</p> <p>Aquí, el placer no se refiere al placer momentáneo y desenfrenado, sino a la sabiduría práctica que es capaz de elegir los placeres que evitan el dolor y las perturbaciones (Reale & Antiseri, 1988).</p>
<p>Cinismo</p> <p>Doctrina helénica que se basa en el desprecio de las costumbres, normas de conducta y la cultura de una sociedad. Los seguidores de esta postura eran conocidos como los perros.</p>	<p>Diógenes</p>	<p>La base de la felicidad está ubicada en rechazar las normas sociales, la riqueza, la gloria, y todo aquello que genera satisfacción a los sentidos (Rozenal & Iudin, 2013).</p>
<p>Eudaimonismo¹</p>	<p>Aristóteles</p>	<p>Considera que la felicidad no se encuentra en el placer (porque convierte a los hombres en esclavos y animales), ni en el honor o éxito (porque no importa el honor, sino el motivo de obtener dicho honor), ni en las riquezas (porque éstas son un medio y no un fin).</p> <p>Por lo tanto, la única felicidad (bien supremo) es aquello que perfecciona al hombre, que lo distingue como tal; es decir, vivir según la razón, vivir una vida virtuosa (Aristóteles, 2005).</p>
<p>Carpe Diem</p>	<p>Horacio (poeta latino)</p>	<p>“Aprovecha el momento, disfruta el día” (Yepes Stork & Aranguren Echeverría, 2009, p. 173, citando a Horacio).</p> <p>Consiste en vivir y aprovechar los placeres del presente. Esto, en especial, porque no se sabe cuándo será el fin de la vida.</p>
<p>Filosofía Cristiana</p>	<p>San Agustín de Hipona</p> <p>Tomás de Aquino</p>	<p>La felicidad se encuentra en Dios.</p>

Nota. Elaboración propia con base en los autores citados. ¹Precisar que Eudaimonía, según Reale y Antiseri (1988), era un expresión con la que se le conocía a la felicidad dentro del mundo griego.

¿Cómo se podría sintetizar la tabla anterior? Según Rojas (2005, citando a Rodríguez, 2001), la interpretación de estas doctrinas -y otras- se diferencia de acuerdo al elemento que brinda la felicidad: estoicismo (en aceptar las cosas), la virtud (actuar correctamente), gozo (disfrutar los logros), *carpe diem* (aprovechar cada momento en la vida), satisfacción (estar satisfecho con la vida), utopía (la felicidad como un ideal inalcanzable), tranquilidad (vivir una vida tranquila), y el desarrollo de las propias capacidades.

Ahora bien, ¿cuál postura es la correcta para lograr ser felices? Para poder dar respuesta a esta interrogante, se tratará de hacer referencia a lo que los avances científicos actuales han encontrado sobre lo que realmente es felicidad y lo que hace feliz al ser humano.

La felicidad según la psicología positiva

La psicología positiva, según la Asociación Americana de Psicología ([APA], 2010, p. 884) “se concentra en los estados psicológicos (e.g., satisfacción, gozo), los rasgos individuales o las fortalezas de carácter (e.g., intimidad, integridad, altruismo, sabiduría) y las instituciones sociales que hacen que vivir valga más la pena.” Además, surge como una alternativa de la psicología tradicional -la cual se había dirigido hacia la investigación de aquellas enfermedades mentales-, y, según Seligman (2022), se basa en las siguientes premisas: (a) la felicidad es un derecho de toda persona; (b) la psicología positiva puede ayudar a alcanzar la felicidad; y (c) el fomento de emociones positivas, fortalezas y virtudes pueden hacer que las persona alcancen una felicidad auténtica y duradera.

Definiciones de la felicidad, según la psicología positiva: “Experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena” (Lyubomirsky, 2021, p. 48). Según esta misma autora, la felicidad, dentro del entorno académico, también es conocida como *Bienestar Subjetivo*, el cual se integra por dos aspectos:

- *Satisfacción con la vida*, que es un juicio donde un individuo realiza una comparación de sus circunstancias con un modelo a seguir (Diener et al., 1985).
- *Afectos positivos y negativos*, donde el afecto positivo se refiere al grado en que un ser humano se percibe activa, alerta y entusiasta, mientras que el afecto negativo es caracterizado por estados emocionales bajos como falta de ánimo y tristeza (Watson et al., 1988).

¿Qué hace feliz a las personas?

Luego de años de estudios orientados a identificar qué hace feliz a las personas, los especialistas en psicología positiva han propuesto que la felicidad se encuentra explicada por tres aspectos básicos: la genética, la actitud deliberada y las circunstancias. Ahora bien, ¿Cuál de estos factores influye de manera más significativa sobre la felicidad de las personas? Según Lyubomirsky (2021), son tres los elementos que predicen la felicidad: (1) *la herencia* (50%); (2) *las circunstancias o situaciones de la vida* (10%), lo cual incluye aspectos como el dinero o todo lo que anhela; (3) *la actitud* (40%) aspecto que puede ser modificado por la persona. Es bajo este último aspecto la premisa en que se fundamentará lo siguiente.

Estos aspectos son descritos por Lyubomirsky (2014), en su obra *Los mitos de la Felicidad*, donde explica que, debido a la existencia de ciertas creencias que han sido influenciadas por la cultura, muchas personas llegan a pensar que los logros de la vida adulta (como el casarse, comprar una casa, conseguir el trabajo de sus sueños, acumular riqueza, tener hijos, entre otros) pueden hacernos felices y, de esta manera, formulamos la siguiente frase: “Seré feliz cuando...” (p. 13).

De hecho, Lyubomirsky (2021) comenta que lo anterior se debe a que existen tres mitos respecto a la concepción de la felicidad. El primero consiste en que ésta se tiene que encontrar en algún lugar o cosa (e.g., en el dinero, otra persona, en radicar en otra ciudad, en cambiar de trabajo); mientras que, el segundo, en cambiar las circunstancias que nos rodean y, finalmente, el tercero se refiere a que la felicidad es algo que se tiene o no se tiene, es decir, eres o no eres feliz, no hay término medio. Esto nos lleva al 40% de lo que proponen que puede hacernos felices: la actitud deliberada. ¿En qué consiste? Siguiendo con las ideas de la autora, ésta es la única fuente de felicidad que puede ser controlada; debido a que no se puede controlar la genética ni las circunstancias. Entonces, ésta comprende todos aquellos esfuerzos que hace la persona para ser feliz, es decir, su actitud, las actividades que realiza, así como el fomento de pensamientos y creencias positivas.

Diferentes estudiosos concuerdan en que el ser feliz depende ampliamente de la decisión personal. Una de las obras que han sobresalido por reunir evidencia empírica sobre los avances acerca de la felicidad es *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar* de Sonja Lyubomirsky (2021). Aquí, la autora trata, con base en estudios científicos, responder a una de las preguntas más frecuentes dentro de la reflexión filosófica: ¿Qué hace feliz al ser humano? Se destacan 11 actividades básicas que pueden mejorar el nivel de felicidad.

Tabla 2. ¿Cómo generar felicidad?

Actividad	Beneficios
Expresar Gratitud	-Ayuda a disfrutar las experiencias agradables. -Eleva la autoestima. -Permite afrontar el estrés y eventos traumáticos. -Fomenta el comportamiento moral. -Mejora las relaciones sociales. -Disminuye las comparaciones con las personas. -Reduce las emociones negativas (e.g. celos o rabia). -Evita el acostumbrarse a las cosas buenas de la vida (adaptación hedonista ¹).
Fomentar el Optimismo	-Favorece el alcance de objetivos personales. -Permite afrontar dificultades.
Evitar la comparación social	- Impide la generación de insatisfacción, pues siempre habrá alguien mejor.

Actividad	Beneficios
Ser amable con los demás	<ul style="list-style-type: none"> -Permite la sensación de que la vida tiene un propósito. -Disminuye la culpa y el malestar ante problemas. -Mejora la autopercepción de sí mismo (te consideras altruista). -Genera relaciones sociales positivas. -Las personas que practican la amabilidad tienen menos síntomas de depresión. -Se relaciona con una alta autoestima y autocontrol. -Provoca que otras personas también sean amables contigo.
Cultivar relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> -Las relaciones sociales profundas favorecen la felicidad. -Generan sentido de pertenencia. -Se cuenta con apoyo social, el cual disminuye problemas como el estrés o traumas. -Se tiene la sensación de ser estimado por otros.
Afrontar ²	<ul style="list-style-type: none"> -Se proponen dos estrategias para afrontar: (1) Centrado en el problema (consiste en resolver el problema), cuyos beneficios pueden ser la disminución de estrés y depresión. (2) Centrado en la emoción (manejar las emociones relacionadas al problema); su beneficio es aprender a gestionar las emociones. -Ver el lado positivo de los problemas y de los pensamientos.
Aprender a perdonar	<ul style="list-style-type: none"> -El perdón beneficia a quien perdona y no a quien hace el daño. -Las personas que perdonan tienen menos problemas de depresión y ansiedad.
Fluir ³	<ul style="list-style-type: none"> -Permite disfrutar de las actividades. -Evita la sensación de culpa. -Evita que las actividades se conviertan en tediosas.
Disfrutar las alegrías de la vida	<ul style="list-style-type: none"> -Permite disfrutar el presente. -Favorece a la salud mental. -Recordar cosas positivas del pasado.
Comprometerse con objetivos personales	<ul style="list-style-type: none"> -El tener objetivos y esforzarse puede ser más satisfactorio que su logro. -Reconocer los objetivos significativos que generan felicidad y trabajar en ellos tienen los siguientes beneficios: <ul style="list-style-type: none"> (a) Genera alta autoestima (b) Dan sentido a la vida cotidiana, haciéndola menos rutinaria. (c) Controlar el uso del tiempo (d) Permite afrontar objetivos en épocas de crisis. (e) Favorece las relaciones sociales. -Permite dedicarse apasionadamente a objetivos significativos. -Genera una motivación intrínseca que dirige la conducta. -Favorece al autocontrol.
Cultivar el cuerpo y alma ⁴	<ul style="list-style-type: none"> -Permite un desarrollo integral de la persona (alma y cuerpo). -El practicar una religión tiene los siguientes beneficios: <ul style="list-style-type: none"> (a) da fortaleza para afrontar crisis; (b) promueve una vida sana y con menos estrés; (c) genera sentido de pertenencia, autoestima y paz; (d) da sentido a la vida, entre otros. - La medicación favorece el desarrollo de emociones positivas, felicidad, salud física y mental. -Tener el hábito de reír y sonreír.

Nota. Elaboración propia con base en “La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar,” por S. Lyubomirsky, 2021. © Editorial URANO.

*Los aspectos aquí mencionados no son exhaustivos, por lo tanto, para mayor información, se recomienda leer la obra de Sonja Lyubomirsky (2021). ¹Adaptación hedonista, término definido como el acostumbrarse de manera rápida a los cambios que te hacen feliz (e.g. recibir un aumento de salario, casarse, tener hijos, ganarse la lotería, tener un ascenso), los cuales, con el paso del tiempo, se disminuye su capacidad para hacernos felices. Es decir, el ser humano se acostumbra a ello y éste pierde cierto valor, porque se desea algo más (un mejor empleo, un mayor salario, etc.). ²“Afrontar es lo que hacemos para aliviar dolor, el estrés o el sufrimiento” (Lyubomirsky, 2021, p.174). ³Fluir, este término, fue acuñado por Mihaly Csikszentmihalyi, quien lo define como “un estado de ensimismamiento y de concentración intensos en el momento presente. Estás totalmente inmerso en lo que estás haciendo, absolutamente concentrado y sin conciencia de ti mismo. La actividad que realizas es un desafío, es apasionante, y pone a prueba tus habilidades y tu experiencia” (Lyubomirsky, 2021, p. 206). ⁴La autora aquí recomienda las siguientes actividades: (1) practicar la religión y la espiritualidad; (2) la meditación; (3) la actividad física; (4) actuar como una persona feliz.

¿Esto es todo lo necesario para ser feliz? Además de la propuesta de Lyubomirsky (2021), otros autores prolíficos en la psicología positiva se han hecho importantes aportaciones. Por ejemplo, Tal Ben-Shahar (2019), en su libro *La búsqueda de la felicidad* pone énfasis en que una de las principales actitudes para ser feliz es evitar ser perfeccionista, tipo de persona que presenta las siguientes características: (1) tiene una visión rígida de la vida; (2) posee un gran miedo al fracaso; (3) busca defectos en sí mismo y en los demás; (3) y, a grandes rasgos, presenta aversión a las emociones negativas, a la realidad y, por lo tanto, al éxito. La postura contraria al perfeccionista, según este autor, es el *optimalista*, persona que acepta el fracaso -y aprende de éste-, valora el éxito y las emociones negativas; todo esto le permite ser capaz de adaptarse al contexto.

Felicidad en el trabajo

En las últimas décadas se han creado una serie de definiciones que buscan de alguna manera medir la felicidad en el trabajo. Si bien ésta se encuentra explicada principalmente desde las ciencias económicas administrativas y del campo de la psicología. La felicidad en el trabajo se ha contemplado en la mayoría de los casos como un sinónimo de bienestar, caracterizándose por un alto estado de satisfacción con la vida y de emociones positivas (Cernas Ortiz & Mercado Salgado, 2021; Fitriana et al., 2022). Sender et al. (2021) afirman que el origen de la investigación de la felicidad en los centros de trabajo se encuentra en los estudios de Hawthorne. Desde los años 20's hasta finales de los 90's, las investigaciones se orientaban en comprender los factores asociados a la satisfacción de los empleados y su relación con el desempeño de los mismos en el trabajo. A partir de 1998 surgió un cambio en el estudio de la felicidad con el florecimiento de la psicología positiva donde se busca comprender en mayor medida la experiencia del trabajador dentro de los centros de trabajo, estudiando la felicidad a través de constructos como el bienestar, el afecto positivo, la falta de agotamiento emocional y la calidad de vida laboral.

Pero ¿qué se entiende por felicidad en el trabajo? A continuación, se citan algunas concepciones: “mentalidad que permite la acción para maximizar el rendimiento y alcanzar el potencial” (Pryce-Jones & Lindsay, 2014, p. 131); condición de vida que tiene influencia importante en el estado de bienestar general de una persona (Cernas Ortiz & Mercado Salgado, 2021). Ahora bien, ¿por qué es importante estudiar la felicidad en el trabajo? Según Lyubomirsky (2014), las personas durante toda su vida pasarán la cuarta parte de su tiempo trabajando. La operacionalización de la felicidad en el trabajo no ha sido cosa fácil. Diferentes investigadores han realizado ciertas propuestas, donde se observa que todavía no hay un consenso sobre qué elementos integran a esta variable.

En cuanto a los elementos que determinan a la felicidad en el trabajo, a continuación se muestran las propuestas de diferentes autores (e.g., Capgemini Research Institute, 2022; Fisher, 2010; Sánchez Vázquez, 2018; Sender et al., 2021). En la Tabla 3, es posible observar algunas propuestas. Se destaca la perspectiva de Sender et al. (2021), quienes hicieron un revisión de literatura sobre los elementos más frecuentes que integran a la felicidad en el trabajo, y cómo estos han sido asociados a elementos laborales, destacando que estos han tenido una mayor relación con el desempeño en general y, en mucho menor grado, con trabajo en equipo, productividad, eficiencia, innovación y otras formas de desempeño.

Tabla 3. Elementos asociados a la felicidad en el trabajo.

Factores que influyen en la felicidad Capgemini Research Institute (2022)	Dimensiones de medición de la felicidad en Fisher (2010)	Factores del trabajo diario en Hater et al. (2003)	Dimensiones de medición de la felicidad en Sender et al. (2021)	Factores de la felicidad según Sánchez Vázquez (2018)
Balance vida y trabajo	Satisfacción laboral	Lo que se espera del trabajador	Afecto	Preocupación de los directivos por el bienestar
Aprendizaje y desarrollo de habilidades	Compromiso organizacional	Disposición de equipo y material de trabajo	Satisfacción laboral	Estructuras flexibles
Desarrollo de carrera y progreso	Estado de flujo	Oportunidad para dar un mayor esfuerzo	Bienestar	Promoción de la diversidad
Cultura de empoderamiento	Florecimiento en el trabajo	Reconocimiento	Burnout	Democracia en las decisiones y validación de opiniones
Propósito de la empresa	Bienestar	Importante para supervisor	Satisfacción con la vida	Compartir y valorar los logros
Salud y bienestar	Afecto	Apoyo para desarrollo personal	Crecimiento y objetivos	Trabajo en equipo
Cultura de apertura a sugerencias de mejora	Participación del trabajo (disfrute de tareas)	Tomado en cuenta	Calidad en el trabajo	Justicia, transparencia y ética
Cultura de innovación	Estados de ánimo	Mi trabajo es importante para la empresa		Comunicación
Justicia, inclusión y ambiente de diversidad laboral		Compromiso		Motivación
Relación con los gerentes		Compañerismo en el trabajo		Compensación (e.g. promoción, incentivos, conciliación, agradecimiento y confianza)
		Informe del progreso personal		
		Aprendizaje y crecimiento		

Nota. Elaboración con base en los autores citados en la tabla.

¿Cómo medir la felicidad en el trabajo?

La forma en que se ha medido la felicidad ha sido un tema controvertido, que ha dado hincapié al surgimiento de diferentes escalas y metodologías. Por un lado, sobresalen instrumentos que miden a esta variable mediante diversos ítems, como *La Escala de la Felicidad Subjetiva* propuesta por Lyubomirsky (2021, pp. 49-50), la cual se conforma por cinco afirmaciones en escala Likert de 7 puntos, y el Cuestionario de *Felicidad de Oxford* (*Oxford Happiness Questionnaire*), propuesta por Hills y Argyle (2002) y conformada por 29 afirmaciones que son evaluadas mediante una escala Likert de 6 puntos; mientras que, por el otro lado, hay quienes sostienen que la felicidad puede medirse a través de un solo ítem, como es el caso de Lukoševičiūtė et al. (2022), quienes, además, probaron que esta propuesta puede ser válida.

Así como existe esta diversidad de propuestas en cuanto a la forma en que se ha medido la felicidad en general, en cuanto a la evaluación de la felicidad en el trabajo, normalmente se han usado instrumentos que miden la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, bienestar subjetivo, afectos (negativo y positivo), satisfacción con la vida, emociones, estados de ánimo, entre otros; sin embargo, no está del todo claro si estos -en conjunto- pueden indicar qué tan feliz está un trabajador.

Conclusión: la psicología positiva vs La Sociedad del Cansancio

David McClelland, psicólogo organizacional notable, pensaba que el desarrollo económico de la sociedad se basaba en el fomento de la necesidad del logro -que se basa en alcanzar metas-, motivo por el cual propuso el término de la *Sociedad del Logro* para describir al conjunto de personas que se distinguen por cultivar el emprendimiento, la innovación y altos niveles de desempeño y responsabilidad laboral. De hecho, McClelland (1989), en su obra *Estudio de la Motivación Humana*, hace un análisis sobre cómo diferentes culturas de diversas épocas (e.g., la Grecia antigua, los minoicos y los Imperios Español y Británico) tuvieron su nivel más alto de desarrollo cuando se cultivó la necesidad colectiva de logro entre sus ciudadanos en diferentes sectores productivos. En pocas palabras, según esta perspectiva, la necesidad de logro ha llevado a la sociedad actual a niveles de desarrollo sustentados en innovación, tecnología y mejores niveles de vida; en síntesis, tener un mayor desarrollo. Sin embargo, esto puede ser más complejo de lo que parece.

Como resultado de lo mencionado previamente, la humanidad ha logrado grandes avances; sin embargo, ¿cuáles son sus efectos colaterales? Además, de los posibles impactos perjudiciales sobre el medio ambiente y otros problemas sociales, este nivel de autoexigencia cada vez mayor ha traído consigo problemas de salud. Para el filósofo surcoreano Byung-

Chul Han (2022) en el libro *la Sociedad del Cansancio (The Burnout Society)*, esta constante exigencia es la responsable de que la población actual se esté enfrentando, como nunca antes en la historia, a serios problemas psicológicos (como lo son trastornos de personalidad, depresión y desgaste ocupacional). En términos generales, según esta premisa, la proliferación de ideas acerca de que el hombre siempre puede ir más allá, de que puedes ser más feliz, más productivo, más exitoso, tener más bienes materiales, mejor calidad de vida, en fin, ser más exitoso, es la responsable. Como se puede observar, estas ideas son demasiado optimistas y muchas veces se encuentran fuera de la realidad, en especial dentro del contexto laboral donde se cree que los trabajadores pueden alcanzar niveles más altos de desempeño. Para Medina Cárdenas (2019), esto se debe a que algunas obras de autoayuda muestran una concepción sesgada en la que el hombre es capaz de autogobernarse dentro de un contexto neoliberal. En este tenor, empresas e individuos gastan grandes cantidades en la industria de la autoayuda para ser más productivos, más felices, más sanos y más exitosos. Sin embargo, según Donner (2021), esta industria ha sido incapaz de disminuir los problemas de depresión y ansiedad de las personas.

En concordancia con lo anterior y retomando a Tal Ben-Shahar (2019), es importante resaltar que la sociedad moderna se ha convertido en promotora del perfeccionismo; sin embargo, esto es precisamente lo que ha causado infelicidad. Esto debido a que el perfeccionismo, en su afán de alcanzar el éxito, rechaza rotundamente el fracaso, las emociones negativas y las dificultades del mundo real (pues vive de fantasías); lo cual, genera altos niveles de ansiedad y depresión. Ahora bien, este autor, con el fin de evitar dicha problemática, propone el fomento del optimalismo, donde se asumen actitudes contrarias al perfeccionismo, destacando su capacidad para adaptarse a la realidad, aprender de los fracasos, aceptar las emociones negativas y disfrutar de los éxitos. Esto es precisamente lo que promueve la psicología positiva. Si bien es cierto que la sociedad actual fomenta el perfeccionismo, considerando que el 40% de la felicidad puede ser controlada por la persona, entonces es importante que las personas asuman una postura optimalista.

De manera final, se invita al lector a reflexionar en lo siguiente: ¿Cuál postura, la Sociedad del Cansancio o la psicología positiva, ofrecen una mejor interpretación de los problemas de ansiedad y depresión que sufren muchas personas en la actualidad? ¿Considera que la psicología positiva es suficiente para explicar lo que hace feliz a las personas? ¿Cómo podrían apoyar estas posturas a un gerente para hacer más felices a los integrantes de una organización?

Referencias

- Aristóteles. (2005). *Ética a Nicómaco* (Primera edición, novena reimpresión). Alianza Editorial.
- Asociación Americana de Psicología (APA). (2010). *Diccionario Conciso de Psicología*. Manual Moderno.
- Aurelio, M. (1977). *Meditaciones*. Editorial Credos.
- Ben-Shahar, T. (2019). *La búsqueda de la felicidad*. Planeta Publishing.
- Brugger, W. (2000). *Diccionario de filosofía* (14ª ed.). Herder.
- Capgemini Research Institute. (2022). *The people experience advantage: How companies can make life better for their most important assets*. https://prod.ucwe.capgemini.com/wp-content/uploads/2022/07/People-Experience-Research_Report.pdf
- Cernas Ortiz, D. A., & Mercado Salgado, P. (2021). *Matices y situaciones de la felicidad en el trabajo*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Donner, M. (2021). *Manifiesto en contra de la autoayuda, en defensa de la autodestrucción* (Primera edición: septiembre de 2021). Libros Cúpula.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1), e0261617.
- González Canseco, A. (2022, diciembre 22). *Hallazgos 2022 de Great Place to Work® México*.
- Han, B.-C. (2022). *La Sociedad del Cansancio*. Herder Editorial S.A.
- Helliwell, J. F., Wang, S., Huang, H., & Norton, M. (2022). Happiness, Benevolence, and Trust During COVID-19 and Beyond. En J. F. Helliwell, R. Layard, J. D. Sachs, J.-E. De Neve, L. B. Aknin, & S. Wang (Eds.), *World Happiness Report 2022* (pp. 13-52). Sustainable Development Solutions Network.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Lukoševičiūtė, J., Gariėpy, G., Mabelis, J., Gaspar, T., Joffė-Luinienė, R., & Šmigelskas, K. (2022). Single-Item Happiness Measure Features Adequate Validity Among Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 13, 884520. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884520>
- Lyubomirsky, S. (2014). *Los mitos de la felicidad: Descubre las claves de la felicidad auténtica* (1ª ed.). Urano.
- Lyubomirsky, S. (2021). *La ciencia de la felicidad: Un método probado para conseguir el bienestar*. Urano.
- McClelland, D. C. (1989). Motivational factors in health and disease. *American Psychologist*, 44(4), 675-683. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.4.675>
- Medina Cárdenas, O. (2019). The government of happiness. Discourse analysis of Positive Psychology's self-help. *Quaderns de Psicologia*, 21(1), 1481. <https://doi.org/10.5565/rev/psicologia.1481>

- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Reale, G., & Antiseri, D. (1988). *Historia del pensamiento filosófico y científico. Antigüedad y Edad Media* (1ra ed.). Herder.
- Rojas, M. (2005). A Conceptual-Referent Theory of Happiness: Heterogeneity and its Consequences. *Social Indicators Research*, 74(2), 261-294. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-4643-8>
- Rozental', M. M., & Iudin, P. F. (2013). *Diccionario filosófico*. Brontes.
- Sánchez Vázquez, J. F. (2018). El significado vital en las organizaciones: Aportaciones de la economía de la felicidad. *CAURIENSIA*, 13, 143-156. <https://doi.org/10.17398/2340-4256.13.143>
- Seligman, M. E. P. (2022). *La auténtica felicidad*. Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U.
- Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 160940692110024. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Yepes Stork, R., & Aranguren Echeverría, J. (2009). *Fundamentos de antropología: Un ideal de la excelencia humana* (6ta ed.). EUNSA, Ediciones Universidad de Navarra.

Happiness at the workplace and its elements

Felicidade no local de trabalho e seus elementos

Marco Alberto Núñez Ramírez

<https://orcid.org/0000-0001-5825-4482>

Instituto Tecnológico de Sonora | Departamento de Administración | Ciudad Obregón, Sonora | México

marco.nunez@itson.edu.mx

Licenciado en Psicología y Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor Investigador del Departamento de Ciencias Administrativas del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), México. Líneas de investigación: psicología organizacional y activos intangibles.

Karla Alejandra Garduño Realivazquez

<https://orcid.org/0000-0002-5199-9163>

Universidad de Sonora | Departamento de Contabilidad | Hermosillo, Sonora | México

karla.garduno@unison.mx

[Autora de correspondencia]

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Sonora (UNISON). Profesora por asignatura en el Departamento de Ciencias Administrativas del ITSON y del Departamento de Contabilidad de la UNISON, México. Líneas de investigación: sostenibilidad, responsabilidad social, psicología positiva y ambiental.

Berta Ermila Madrigal Torres

<https://orcid.org/0000-0002-5023-3158>

Universidad de Guadalajara | Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas | Guadalajara, Jalisco | México

madrigal@cucea.udg.mx

Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara. Escritora, conferencista e Investigadora del Sistema Nacional de Investigadores. Dra. en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Líneas de investigación: liderazgo y emprendurismo, y liderazgo femenino.

Abstract:

The chapter discusses two important elements for human beings: happiness and work. It refers to the diversity of conceptions of happiness, ranging from philosophical perspectives to current definitions of positive psychology. Although there is currently no consensus on what happiness is and the elements that make it up, the chapter explores current scientific advances on what happiness really is and what makes human beings happy. To introduce the central theme of happiness at work, its importance lies in the fact that people spend a significant part of their lives working. Therefore, organizations should promote environments conducive to the flourishing of their workers, which will generate benefits for the company.

Key words: Happiness; Organizations; Working population; Managers.

Resumo:

O capítulo discute dois elementos importantes para os seres humanos: felicidade e trabalho. Ele se refere à diversidade de concepções de felicidade, desde perspectivas filosóficas até as definições atuais da psicologia positiva. Embora atualmente não haja consenso sobre o que é felicidade e os elementos que a compõem, o capítulo

explora os avanços científicos atuais sobre o que realmente é felicidade e o que faz os seres humanos felizes. Para introduzir o tema central da felicidade no trabalho, sua importância reside no fato de que as pessoas passam uma parte significativa de suas vidas trabalhando. Portanto, as organizações devem promover ambientes favoráveis ao florescimento de seus funcionários, o que gerará benefícios para a empresa.

Palavras-chave: Felicidade; Organizações; População trabalhadora; Gerentes.