



RCS
Revista de Ciencias Sociales

Depósito legal ppi 201502ZU4662
Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
● ISSN: 1315-9518 ● ISSN-E: 2477-9431

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Vol. XXIX, No. 4 OCTUBRE-DICIEMBRE 2023

Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN: 1315-9518

Políticas públicas para la gestión de la felicidad organizacional

Chumaceiro Hernández, Ana Cecilia*
Hernández García de Velázco, Judith Josefina**
Velazco Hernández, Jovana Cristina***

Resumen

Desde la gestión humana y participativa, los individuos por su naturaleza constructorista han estado en búsqueda de mejoras en garantía de una sociedad equitativa, justa y en pro del bienestar colectivo, presionando a los Estados y gobiernos para que impulsen en las organizaciones públicas como privadas, el desarrollo y mejora en la calidad de vida de sus miembros, que se han expresado a través de la implementación de políticas públicas pertinentes para ello. En este entendido, el presente artículo aborda, un análisis teórico sobre las principales formas de gestión de la felicidad organizacional a partir de las políticas públicas existentes. La revisión documental y el análisis hermenéutico-interpretativo-descriptivo sirvieron como método. Se encontró que resulta necesario que las políticas públicas se orienten a contribuir en el bienestar social y organizacional, así entonces, si las políticas públicas apuntan hacia ambientes ecológico, económico, social y políticamente estable suministra a las organizaciones un apoyo para crear entornos saludables para sus colaboradores, donde el desarrollo personal, familiar, y profesional puedan coexistir más fácilmente a través de por ejemplo, horarios flexibles, teletrabajo, capacitaciones, otros. Se concluye que desde el aparato jurídico se evidencia importantes avances sobre calidad de vida y desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Palabras clave: Estado; gestión del bienestar laboral; gobierno; políticas públicas; promoción.

* Posdoctora en Estado, Políticas Públicas y Paz Social. Doctora en Ciencias Políticas. Profesora – Investigadora en la Universidad de la Costa (CUC), Barranquilla, Colombia. Editora en jefe de la Revista Económicas CUC. Investigadora SENIOR por MinCiencias. E-mail: achumace@cuc.edu.co; anachuma@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8539-2853>

** Posdoctora en Estado, Políticas Públicas y Paz Social. Doctora en Ciencias Sociales. Profesora – Investigadora en la Universidad de la Costa (CUC), Barranquilla, Colombia. Editora en jefe de la Revista Jurídicas CUC. Investigadora SENIOR por MinCiencias. E-mail: jhermand86@cuc.edu.co; lasanass23@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5621-9496>

*** Estudiante de Pregrado de Ciencia Política y Gobierno en la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. E-mail: jovanav@uninorte.edu.co; jovavela@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6306-4966>

Public policies for the organizational happiness management

Abstract

Since human and participatory management, individuals, due to their constructionist nature, have been in search of improvements to guarantee an equitable, fair society and in favor of collective well-being, pressing States and governments to promote public and private organizations, the development and improvement in the quality of life of its members, which have been expressed through the implementation of relevant public policies for it. In this understanding, this article addresses a theoretical analysis of the primary forms of organizational happiness management based on existing public policies. Documentary review and hermeneutic-interpretative-descriptive analysis served as a method. It was found that public policies must be oriented to contribute to social and organizational well-being, so then, if public policies aim toward ecological, economic, social, and politically stable environments, it supports organizations to create healthy environments for their collaborators, where personnel, family, and professional development can coexist more easily through, for example, flexible hours, teleworking, training, and others. It is concluded that from the legal apparatus, there is evidence of significant advances in the quality of life and personal development within organizations.

Keywords: State; labor welfare management; government; public policies; promotion.

Introducción

La felicidad es un tema que ha sido tratado como una necesidad y/o aspiración individual donde cada persona es responsable de alcanzarla con sus propios medios; sin embargo, la felicidad involucra un estado emocional generado por diferentes actores en la vida de todo individuo y en muchas ocasiones depende de las ambiciones de un colectivo (García, 2021), quizá, por ejemplo, una familia, que finalmente hace que esta exploración sea más bien una búsqueda social y no personal.

En este entendido, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en la Resolución 65/309 de 2011, reconoce que encontrar la felicidad forma parte fundamental de todo ser humano, además, invita a los Estados miembros a emprender en la elaboración de nuevas medidas que reflejen mejor la importancia del hallazgo de la felicidad y el bienestar en el desarrollo, con miras a que guíen sus políticas públicas.

Aunado a ello, se ha despertado una conciencia social que busca el accionar del

Estado para mejorar la calidad de vida (Castro y Londoño, 2019) de la población, no sólo corrigiendo las cuestiones básicas como la falta de educación, las enfermedades y la pobreza; sino que, incentivando a las organizaciones a mejorar en puntos álgidos, como la seguridad y la equidad laboral, posibilidad de crecimiento profesional, salud en el trabajo, trato digno, entre otros.

Así entonces, el desempeño del sistema político, junto a las prerrogativas consagradas en el ordenamiento jurídico que caracterizan a un Estado, permiten impulsar a las organizaciones a un mejoramiento continuo que consienta a sus colaboradores alcanzar su bienestar individual y colectivo, calidad de vida y por tanto felicidad.

Por su parte, incorporar felicidad en las organizaciones, ha generado un impacto positivo no sólo para sus colaboradores sino para la organización en sí y el Estado mismo (Carballeira, González y Marrero, 2015; Ramírez, Orozco y Garzón, 2020), puesto que, con individuos motivados y felices, se propician ambientes positivos que incrementa sus fortalezas y competencias

en lo cotidiano (Quiceno y Vinaccia, 2015; Palacios-Cartagena et al., 2021); hacer de la organización un lugar propicio, agradable e importante para el desarrollo integral de los individuos, se traduce en bienestar para todos en la organización.

En este contexto, el presente artículo aborda desde el estado del arte: ¿De qué manera las políticas públicas promueven la gestión de la felicidad organizacional? Para ello se utilizará el paradigma cualitativo, mediante la revisión documental, con un enfoque hermenéutico – interpretativo – descriptivo, mediante la observación documental de fuentes documentales secundarias, se realizó una revisión bibliográfica a fin de hacer el rastreo de categorías o conceptos tales como: Políticas públicas, felicidad, bienestar subjetivo, felicidad organizacional, calidad de vida y bien común.

1. Fundamentación teórica

La razón de ser de los gobiernos es, redistribuir las riquezas, valores económicos y recursos ambientales y sociales disponibles entre los grupos de individuos que componen la sociedad. Así entonces, las políticas públicas son la manera que tienen los gobiernos-estados de hacer que lo anterior ocurra. Entonces, “el análisis de las políticas públicas permite abordar la cuestión del Estado desde la perspectiva de su actividad concreta” (Róth, 2003, p. 115), y como todo ello logra impactar a las organizaciones, impulsa una efectiva gestión de la felicidad organizacional.

1.1. Conceptualizando las políticas públicas

El gobierno juega un papel fundamental en la vida de todos los seres humanos por medio de todas sus actividades. Las instituciones gubernamentales son organizaciones que buscan estructurar sus metas mediante procesos sociales, ambientales, económicos

y políticos, todo ello a través de la creación de normativas jurídicas y administrativas y la generación de organizaciones y redes que permiten una interacción cercana entre todos los actores sociales (Róth, 2003; Castro y Gómez, 2021).

La tarea de coordinar a las sociedades contemporáneas resulta compleja y ha conllevado a un nuevo término “gobernanza” o “buen gobierno”, esto es entendido como una forma de gobernar más cooperativa, donde el Estado-gobierno ya no ejerce una autoridad plena, sino que por medio de redes se facilitan negociaciones y consensos para la generación de las políticas públicas (Mayntz, 2001; Merchán-Ponce, Pinargote-Vásquez y Acebo-Calderón, 2022), creadas por todos y para cubrir las necesidades de todos.

Es así como las sociedades de hoy han creado un ecosistema de decisión conjunta (Messner, 1999; Merchán-Ponce et al., 2022), con soberanías compartidas mediadas por redes cuyo mecanismo de acción es auto – organizado, integrando los intereses en común de todos los actores sociales y finalmente se convierten en medios suaves de conducción de una nación.

Así pues, las políticas públicas se refieren a actividades materiales o simbólicas que gestionan las autoridades públicas (Kauffer, 2002; Altamirano-Santiago y Martínez-Mendoza, 2020), lo cual implica dos elementos: El gobierno (autoridades públicas) y las acciones concretas (materiales), sin dejar de lado lo simbólico; para explicar lo simbólico es necesario hablar de lo que los gobiernos deciden realizar o no (Thoenig, 2019; Altamirano-Santiago y Martínez-Mendoza, 2020), lo cual indicaría que el no actuar ante una necesidad, correspondería en sí a una política pública. Es importante tener claro que la política pública es el lazo propio entre todos los actores sociales, instrumento que materializa sus objetivos, da respuesta a una necesidad, incluso ayuda a cambiar conciencias; modificando su entorno (Parsons, 2007; Harguindéguay, 2020).

Para generar políticas públicas efectivas es necesario que exista una configuración

de múltiples actores (Muller, 2006): Organizaciones civiles, públicas, privadas, con y sin fines de lucro. Todos estos actores son responsables de la formulación, ejecución y evaluación de la política pública. Entonces, las políticas públicas son programas de acciones que deben desarrollarse desde una perspectiva humanista (Batista, 2000; Harguindéguy, 2020), buscando el bienestar de la población; deben estar legitimadas por el gobierno con la intención de redistribuir la riqueza: Social, económica y humana. Procurando: Equidad, bien común, calidad de vida, desarrollo: Social, económico, político, ambiental, cultural, inclusive organizacional.

1.2. Felicidad

Antes de hablar sobre felicidad organizacional es imprescindible entender la conceptualización de felicidad, misma que puede traducirse como bienestar subjetivo (Chumaceiro et al., 2020; Saldaña et al., 2020), así, estudiar el bienestar subjetivo es igual que estudiar el término de felicidad y el cómo puede obtenerse; en sí es la experiencia individual de todo ser humano y que permite interpretar lo que siente y la cantidad de satisfacción que tiene con la vida (Scorsolini-Comin, y Dos Santos, 2010). La felicidad es el conjunto de experiencias positivas, propias de la naturaleza humana que genera sensación de bienestar (Alayon, 2015; Álvarez-Maldonado et al., 2021).

La felicidad puede explicarse también como la experiencia de placer combinada con sensaciones profundas de realización que implica buen humor en el presente y expectativas positivas del futuro (Hernández, Chumaceiro y Ravina, 2019). La felicidad también puede ser entendida como calidad de vida dividida en dos: Por una parte, el bienestar objetivo: Que está determinado por la satisfacción de necesidades básicas como salud, educación, vivienda, alimento, equidad, otros; y, por otra parte, el bienestar subjetivo, que se refieren a las experiencias emocionales (Lykken y Tellegen, 1996; Chumaceiro et al., 2020).

Ya hablando de felicidad social se entiende que debido a su alcance debe ser medido con indicadores que permitan probar la satisfacción de las necesidades dentro de un contexto social (Hernández et al., 2019), estos indicadores deben incluir lo económico, la política social, la inclusión, los derechos humanos, la democracia, justicia social y calidad de vida.

Desarrollar bienestar social y felicidad objetiva desde el Estado-gobierno debe involucrar equidad, inclusión y participación (Hernández et al., 2019), mediado por un sistema de políticas públicas que incluya participantes de todos los sectores involucrados, aportando soluciones aptas para el logro de una buena calidad de vida.

Ahora bien, la felicidad organizacional es más que una simple tendencia y no es lo mismo a felicidad laboral (Moccia, 2016), resulta ser una estrategia (Mendoza y López, 2015) ética (Balcázar y Rodríguez, 2017) de mejoramiento con gran impacto en las organizaciones. En este contexto, se distinguen dos vertientes (Fernández, 2015b): a) La percepción subjetiva de cada colaborador acerca de cómo se siente en el trabajo denominada “felicidad en el trabajo” (Fernández, 2015a; Escobar y Pintos, 2016); y, b) lo que la empresa hace para producir el bienestar (subjetivo) en sus trabajadores, a lo cual se le llama felicidad organizacional (Fernández, 2015b; Chumaceiro et al., 2020).

Así pues, la felicidad organizacional se enmarca en el bienestar de los individuos y calidad de vida, se encuentra también relacionado con flexibilidad y motivación como: Ambiente de trabajo, relaciones entre compañeros, posibilidad de seguir estudiando, ascender de puesto y demás beneficios.

2. Metodología

La observación documental y el análisis matricial de las categorías, mediante una revisión crítica comparativa permitieron los hallazgos. Se consideró la posición de Stiglitz, Sen y Fitoussi (2008), quienes argumentan

que la razón de los gobiernos es garantizar calidad de vida a los ciudadanos. El método usado se sustenta en la exploración de un tema específico que debe ser definido mediante un análisis hermenéutico determinado por una posición crítica (Arias, 2016). La investigación documental, se basa en recopilar información de documentos escritos por otros autores en cualquier momento dado y que, puedan ser usados como referencia en cualquier otro estudio que así lo requiera para apoyar el contenido expuesto, en todo caso la consulta debe exponer una realidad o un hecho sucedido (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para desarrollar una investigación documental resulta necesario haber seleccionado un tema específico que demuestre relevancia y que sea susceptible de ser ampliado para conseguir mayor claridad y precisión al respecto (De Pelekais et al., 2015). Por su parte, las investigaciones de diseño bibliográfico se basan en la exploración de un estudio; sin embargo, los datos empleados como fuente de información deben provenir de estudios previos realizado por conocedores del área a estudiar (Sabino, 2014).

En este entendido, la presente disertación fue orientada por el método postpositivista con un enfoque cualitativo, mediante el análisis hermenéutico – interpretativo – descriptivo, de diseño documental – bibliográfico. Se procedió a la identificación y categorización del objetivo objeto de análisis. Se exploraron diferentes fuentes documentales con los siguientes criterios de inclusión en la búsqueda de información secundaria: Artículos científicos publicados en revistas de acceso abierto o no, con datos numéricos o no, indexados en bases de datos de alto impacto como: *WoS*, *Scopus*, *SciELO*, *Publindex*, *DOAJ*, entre otras.

Los tesauros utilizados para la búsqueda del tema de Políticas Públicas: “ESTADO”, “GOBIERNO”, “ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”, “POLÍTICAS PÚBLICAS”. Las palabras clave utilizadas para el tema de Felicidad Organizacional: “BIENESTAR”, “BIENESTAR OBJETIVO”, BIENESTAR SUBJETIVO”, “BIENESTAR LABORAL”, “BIENESTAR ORGANIZACIONAL”,

FELICIDAD”, “FELICIDAD ORGANIZACIONAL”, “FELICIDAD SUBJETIVA”, “FELICIDAD OBJETIVA”

Para indagar sobre el tema de Políticas Públicas para la gestión de la Felicidad Organizacional se hicieron las siguientes búsquedas: “ESTADO”, “GESTIÓN PÚBLICA”, “ESTADO DE BIENESTAR”, “GOBIERNO – EMPRESA – SOCIEDAD”, “PROMOCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS”, “POLÍTICAS PÚBLICAS CON INSENTIVOS”. Las actividades para la ejecución de la investigación se detallan a continuación: 1) Identificación del problema, 2) revisión de la literatura, 3) recolección de datos, 4) preparación de datos para análisis, 5) análisis de datos, 6) sistematización de categorías, y, 7) preparación del informe de resultados.

3. Resultados y discusión

3.1. Medir bienestar y felicidad

La felicidad depende de los bienes económicos que un individuo puede comprar de manera racional o no; y de los bienes sentimentales que pueda tener en el trayecto de toda su vida y que no pueden comprarse (Martins, 2016). Así pues, Bután país en el cual nace la Felicidad Interna Bruta (FIB) (Rodríguez-Calles, 2019), mide la felicidad o el bienestar considerando que el desarrollo económico (Llamas et al., 2020) y material debe ser complementado con desarrollo cultural, humano, espiritual, bienestar psicológico, armonía con el medio ambiente, entre otros recursos que no pueden comprarse.

Dado que medir el bienestar ha resultado una tarea muy difícil debido a tantos puntos de vista, generando en algunos casos confusión, hubo un amplio consenso donde se recogen tres aspectos esenciales sobre el bienestar subjetivo (Dolan y Metcalfe, 2012; Ibáñez, 2019): 1) En términos generales la persona evalúa el nivel de satisfacción con su vida: Vivienda, salud, ocio, entre otros (Evaluativo) (Helliwell, Layard y Sachs,

2017); 2) Se considera las emociones positivas incluyendo la sensación de felicidad, alegría, aprecio, otras; y las emociones negativas como el temor, ansiedad, tristeza, ira, entre otras (Afectivo) (Diener, Helliwell y Kahneman, 2010); y, 3) Satisfacción por lo que la persona puede llegar a lograr, realización personal, (Eudaimónico) (Seligman, 2015).

El bienestar subjetivo puede ser medido por encuestas que finalmente aportaran datos significativos al momento de la formulación de políticas públicas (Organization for Economic Cooperation and Development

[OECD], 2013). Por su parte, la psicología positiva habla de tres tipos de felicidad (Boniwell, 2008; Seligman, 2015): 1) Una vida totalmente placentera y hedonista; 2) La buena vida, orientada a las comodidades y el goce material de los logros obtenidos; y, 3) La vida significativa, que se identifica con lo socioemocional, espiritualidad, amor por los otros, entre otros. Finalmente, de acuerdo con Helliwell et al. (2017), se cuenta con indicadores que permite la medición cuantitativa de la felicidad (ver Cuadro 1)

Cuadro 1
Indicadores de medición de la felicidad

Indicador	Descripción de indicador
Bienestar psicológico	Valora niveles de estrés y emociones positivas y negativas.
Uso del tiempo	Cuantifica el tiempo que se dedica a diversas actividades como la familia, trabajo, educación, deporte, entre otros.
Vitalidad de la comunidad	Estima la confianza y apoyo en la comunidad, así como los niveles de seguridad, entre otros.
Cultura	Evalúa el conocimiento de la cultura propia y de otros países.
Salud	Mide la atención médica y sus limitantes, la calidad de los servicios médicos. Incluye el conocimiento de la población en cuanto a salud.
Educación	Valúa calidad de la educación, su aprovechamiento y el nivel de educación de la población.
Diversidad medioambiental	Pondera el conocimiento ambiental de la población y la cantidad de árboles sembrados por persona.
Nivel de Vida	Calcula el consumo de los hogares, el número de casas propias, incapacidad para remodelar viviendas.
Gobernanza	Valora calidad de los servicios públicos, confianza en las instituciones públicas, niveles de seguridad, entre otros.

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de Helliwell et al. (2017).

De lo anterior destaca que si bien es cierto que medir el bienestar incluye elementos propios e individuales complejos de calcular como: La satisfacción en culminar o no los estudios; hallar un primer empleo y los sucesivos que permitan alcanzar lo deseado de forma personal; la vida conyugal o la soltería; ser o no padres; entre otros, no menos verdad es que existen indicadores que permiten de forma muy aproximada estimar la felicidad

(objetiva) de un individuo. Estos indicadores van desde la evaluación de niveles de tristeza y alegría, el tiempo que se dedica a la familia, ocio, trabajo, otros; hasta la interacción con las comunidades donde se desenvuelve el individuo y el conocimiento que se tiene sobre la cultura propia y de otros.

De la misma forma, hay indicadores globales (que afectan a todos) que dependen habitualmente de los estados-gobiernos a

través de las políticas públicas, algunos de ellos son: calidad y acceso a la salud y el conocimiento necesario para hacer uso de estos servicios, seguridad física y psicológica; nivel de educación de la población; conocimiento sobre el medio ambiente; cantidad de casa propias, casas en mal estado, capacidad para acceder a la canasta básica, otros; eficacia de los servicios públicos (agua, electricidad, aseo urbano, *internet*), confianza en las autoridades del gobierno como policía, garantía en la seguridad física, entre otros.

Al respecto, se puede notar que existe mayor compromiso por parte de los gobiernos de países desarrollados para construir política pública y herramientas que permiten la construcción colectiva de bienestar de las personas más allá de lo meramente económico, en cuanto a los países en vía de desarrollo hacen su mayor esfuerzo sin que esto sea suficiente.

3.2. Gestión de la felicidad organizacional

Antes de hablar de gestión de la felicidad, resulta necesario hablar de productividad laboral porque este es un sistema inteligente e integrado que permite a los colaboradores optimar los recursos: Financieros, materiales, tecnológicos y humanos, de los cuales dispone la empresa, con la finalidad de producir bienes y/o servicios con calidad, que permita finalmente, competitividad (Maldonado, 2020) en un país, propiciar la sostenibilidad (Bravo y Marín, 2012) organizacional, e incrementar el ingreso de los colaboradores.

Entonces, gestionar felicidad organizacional debe ser entendido como el incentivo (no necesariamente monetario) atribuido a factores tanto internos como externos, que refuerzan el actuar y sentir positivo de los colaboradores, los autores no se ponen de acuerdo referente a esta teoría; sin embargo, se puede resaltar algunos elementos motivadores que aumentan la productividad laboral: Reconocimiento, crecimiento profesional, responsabilidad, salario, buenas

relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización (Simancas et al., 2018), estatus y seguridad laboral (Ramírez, 2012).

Si se toma en consideración la gestión del talento humano se puede decir que este es el eslabón entre el desarrollo humano y el desarrollo organizacional (Caicedo y Acosta, 2012; Hernández-Gracia et al., 2023), lo cual propicia la felicidad organizacional.

Así entonces, si desde la organización se logra fidelizar a los colaboradores, mediante la satisfacción con sus tareas laborales, estos atraerán a más potenciales clientes generando los resultados esperados. Este eslabón constituye una evolución del talento humano, dado que para lograr lo antes expuesto resulta necesario un gran esfuerzo, porque no basta con generar los pagos a tiempo o conocer los cargos de cada colaborador, sino que resulta imperante conocer el entorno familiar, las habilidades, intereses, forma de vida, retos, entre otros; para poder enrutarse a cada colaborador según sus expectativas de felicidad organizacional.

Finalmente, la gestión de la felicidad en un sistema abierto conformado por personas, con procesos definidos y normados mediante políticas organizacionales (no de gobierno) y valores compartidos, donde se delimita la actuación de cada colaborador, es una gran estrategia que implementada y asumida de la manera correcta logra generar valor, no solo a la organización sino a todos los que la componen.

3.3. La economía de la felicidad

La economía de la felicidad no es algo nuevo, ya en el siglo XIX los economistas escribían sobre el tema y otros conceptos más, orientados hacia una postura filosófica y psicológica, aunado a ello se sustituía el término felicidad por utilidad; sin embargo, se teorizaba sobre la satisfacción de deseos o necesidades desde la adquisición de bienes, ya en la segunda mitad del siglo XX se comienza a hablar de economía de la felicidad (Trincado, 2008; Núñez, 2021).

La economía de la felicidad resulta ser una rama de la economía conductual, donde se busca mediante encuestas, recabar información sobre las preferencias y su nivel de felicidad. La implementación de herramientas estadísticas permitirá hacer correlaciones entre la felicidad y diferentes variables, por ejemplo, el estudio denominado: “¿Qué es lo que importa en el trabajo?” (Clark, 2001), donde se demuestra que conocer la satisfacción de los colaboradores en cuanto a las características de su puesto de trabajo, permite predecir el abandono de los mismos; o el trabajo de correlación causal, titulado: “*Happiness and Productivity*” (Oswald, Proto y Sgroi, 2015), donde se identifica que la satisfacción declarada por los colaboradores impacta positivamente en la productividad.

En definitiva, otra investigación aplicada en USA que estudia un millón de personas, analiza la correlación entre la felicidad declarada por los individuos y calidad de vida regional (Oswald y Wu, 2009), concluyendo que esta correlación es bastante alta, lo cual coincide con los resultados obtenidos en el aparte “Medir bienestar y felicidad” de esta investigación.

Así pues, es bien conocida la existencia de la relación entre felicidad y muchas otras variables, a ello no escapa el desarrollo económico (Easterlin, 2013), aunque el ingreso económico no constituya satisfacción personal en sí misma, el poder adquisitivo que éste media, facilita las condiciones de bienestar. Así entonces, la política económica establece la satisfacción básica de las necesidades de los ciudadanos (OECD, 2013).

Estudiar la felicidad en la política económica permite, en lo macro, conocer el impacto de la inflación, el desempleo o el ingreso; desde lo micro, las utilidades individuales de personas. Revela, además las condiciones organizacionales en cuanto a calidad en la gestión económica y el capital social sobre el bienestar individual. También, coadyuva a monitorear el bienestar subjetivo. De igual manera, propicia nuevos conocimientos sobre la valoración que las personas otorgan a los bienes, servicios y

condiciones que adquieren o hacen uso, estos estudios permiten la formulación de políticas públicas basadas en las necesidades reales de la población.

3.4. Políticas públicas para la felicidad organizacional

Siendo que la razón de ser de los gobiernos parte de la procura del bienestar de los ciudadanos y que la planificación territorial ejerce influencia activa en la salud física y mental de sus ciudadanos (Stiglitz et al., 2008; Frijters et al., 2020), por tanto afecta el bienestar de las personas de manera directa, puesto que el ser humano pasa su vida en espacios físicos diseñados o no por los gobiernos, por lo cual resulta indispensable para quienes formulan las políticas públicas conocer la satisfacción de los individuos en cuanto a: Calidad de las condiciones ambientales y servicios públicos, seguridad y salud pública, educación, entre otras.

Para generar políticas públicas orientadas hacia la felicidad es importante considerar aquellos soportes y estilos de vida que puedan propiciar bienestar, garantizando lo necesario para futuras generaciones (Thin, 2012; Mouratidis, 2019; Zumelzu y Herrmann-Lunecke, 2021; Kavedžija, 2021), es así como los individuos y organizaciones que componen una comunidad, se hacen los mejores jueces para determinar lo que está bien y lo que necesita mejorarse; en este sentido, la economía de la felicidad logra hacer aportes significativos.

Por su parte, cuando se evalúa el estado de bienestar de las personas, el gobierno opta por influenciar a los individuos para autosatisfacerse porque cada persona conoce lo que lo hace feliz, lo que justificaría que los gobiernos generen políticas que enfatizan en los ingresos como medidas de progreso y bienestar.

Así entonces, las políticas públicas deben contribuir al desarrollo económico sin detrimento del bienestar social y organizacional; por tanto, apoyar un ambiente económico,

social y políticamente estable facilita a las organizaciones crear entornos saludables para sus empleados, entornos que favorezcan el desarrollo personal, familiar y profesional de los colaboradores organizacionales mediados por: Horarios flexibles, teletrabajo, capacitaciones, evaluación por objetivos, esparcimiento familiar, facilidades de acceso a transporte, colegios, farmacias, entre otras; y que este comprenda todo esto como el compendio de retribuciones no económicas que la organización aporta para ellos, como mecanismo de incentivo en pro de la felicidad individual y organizacional.

Las políticas públicas orientadas a la felicidad organizacional involucran toma de decisión a conciencia, pues su fin es impulsar un aparato productivo que no solo respete a las personas y el ambiente, sino que además propenda al estímulo de la felicidad. Es necesario entender que existen muchos conceptos en torno a la felicidad y el bienestar, por ende, muchos métodos de recolección de datos sobre esta variable, entonces, diseñar y ejecutar políticas de felicidad dependerá en sí del objetivo que busca la política (Rodríguez, García y Chicaíza, 2018; Hernández-Gracia et al., 2023). Finalmente, la implementación de políticas de gestión de la felicidad organizacional necesita de condiciones de trabajo apropiadas y de mejora continua en los procesos.

Conclusiones

El presente artículo ha descrito algunas contribuciones y características de un tema de investigación relativamente nuevo como es la política pública orientada a la gestión de la felicidad organizacional, tema cuya variable “felicidad” tiene mecanismos de medición subjetivos, lo cual hace un poco impreciso lograr una política pública eficiente en una primera fase de ejecución; incluso en una segunda. Sin embargo, el tema de felicidad o bienestar ha mostrado un avance significativo en los últimos tiempos, lo cual podría ser un reflejo del valor que tiene la felicidad para las

personas.

Al hablar de felicidad, se debe comprender que no solo es una cualidad humana, sino que se trata del sentir de cada ser humano y es auto-responsabilidad el alcanzarla. Así pues, la felicidad podría decirse que es la integración de recursos y actitudes humanas que busca el bien individual y común. Deben ser considerado dos vertientes: Lo que se puede comprar y las experiencias emocionales.

La felicidad en la organización debe ser tratada como un componente más de la filosofía organizacional, donde los equipos de trabajo se orienten hacia la búsqueda de objetivos en común, estrechando lazos de respeto, igualdad y motivación; entonces; bienestar, felicidad organizacional, motivación laboral y productividad, son conceptos inherentes que aportan a los objetivos de todos para todos. Concebir felicidad organizacional como parte de su filosofía permite maximizar la utilidad, altos indicadores de calidad en servicio al cliente, optimación de los recursos, excelente clima laboral, bienestar subjetivo de los colaboradores, entre otros.

Las organizaciones hoy día buscan sobrevivir de una manera más eficiente, sostenible y responsable con el entorno, con la consciencia plena de que se desenvuelven en un ambiente altamente competitivo, para ello la gestión de la felicidad dentro de las organizaciones, mediante la inclusión de los colaboradores dentro de los objetivos institucionales resulta preponderante. Este sistema de gestión debe reconocer las capacidades, fortalezas y debilidades de sus colaboradores, además, se debe permear a toda la organización con la estrategia a ejecutar.

El éxito o no de la implementación de un sistema de gestión dependerá de la operacionalización de los resultados de alto impacto (para replicarlos). La consciencia y apropiación de los colectivos sociales inherentes a la organización y que se encuentran a cargo de la implementación, serán quienes generen el balance entre resultados y el bienestar generado.

Aunque la medición de la felicidad

resulta compleja, los estudios hechos han encontrado que la satisfacción personal con la vida (felicidad) se encuentra vinculada a la riqueza, porque esta permite el acceso a bienes materiales, seguridad, salud y educación. En este sentido, la economía de la felicidad ha sido la primera en responder a la necesidad de políticas públicas que incentiven la gestión de la felicidad tanto de las personas como de las organizaciones.

Ya hablando de políticas públicas, se puede decir que en la variable de felicidad efectivamente podría incluirse algunas regulaciones gubernamentales que incentive a una mejor toma de decisiones. Tal es el caso del impulso dado por las Naciones Unidas, cuando desde hace algunos años se encuentra promoviendo en sus Estados miembros la creación de indicadores que midan el bienestar subjetivo como parte del desarrollo de una nación.

En definitiva, el impacto de la política pública se encuentra desde su elaboración hasta su implementación y evaluación. Por lo tanto, las políticas públicas bien elaboradas e implementadas posibilitará la felicidad organizacional, que finalmente resultará en una gran experiencia para todos los colaboradores, siempre y cuando la actitud de todos los individuos se enfoque verdaderamente a la búsqueda del bienestar individual y común; esto es, comprender todos que el estado de ánimo de cada uno afecta el clima laboral y por ende a toda la organización.

Por otra parte, el objetivo de la presente revisión fue observar: ¿De qué manera las políticas públicas promueven la gestión de la felicidad organizacional? y al respecto se puede decir que para gestionar la felicidad organizacional es necesario contar con políticas públicas que de forma estratégica conlleven al bien común, que garanticen a las organizaciones estabilidad económica y política, aunado al conocimiento previo de la percepción de bienestar y niveles socioeconómicos de las personas.

La gestión de la felicidad dentro de las organizaciones representa ventaja competitiva que se ve reflejadas en la fidelización de

clientes internos y externos, reconocimiento de marca, posicionamiento en el mercado, entre otras. A partir de la sistematización de las categorías de análisis se muestran algunos indicadores que pueden ser usados para medir el bienestar subjetivo, además, se evidencia el estado actual del estado del arte sobre la cuestión recogiendo elementos clave que pueden ser usado por otras investigaciones.

Finalmente, la investigación tuvo limitaciones al momento de encontrar información sobre países en vía de desarrollo, aquellos países más avanzados económicamente son quienes muestran avances en esta materia; en este entendido, la invitación es a generar investigaciones que permitan responder preguntas como: ¿De qué manera los países en vías de desarrollo pueden iniciar el impulso de la felicidad organizacional?; ¿Cuáles son los problemas que impiden dar inicio a la promoción del bienestar organizacional desde las políticas públicas?.

Referencias bibliográficas

- Alayon, I. X. (2015). *Felicidad y logros empresariales* [Trabajo de diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13664/2/FELICIDAD%20Y%20LOG>
- Altamirano-Santiago, M., y Martínez-Mendoza, A. (2020). El método comparado como componente metodológico en las políticas públicas. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 32(2), 88-101. <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol32n2.455>
- Álvarez-Maldonado, D., Torres-Luque, P., Letzkus-Palavecino, M., y Araya-Castillo, L. (2021). Mapa de consenso del bienestar de inmigrantes en Lo Prado en Santiago de Chile. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4),

- 387-401. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37279>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología*. Editorial Episteme.
- Balcázar, D. A., y Rodríguez, G. I. (2017). Incidencia de la ética en la productividad a la luz de los planteamientos de García-Echevarría, Gómez-Pérez, Guédez y Morris. Estudio de caso en cuatro empresas. *I+D Revista de Investigaciones*, 10(2), 57-70. <https://doi.org/10.33304/revinv.v10n2-2017005>
- Batista, S. (2000). *As políticas públicas de educação no município*. Editora UNIJUI.
- Boniwell, I. (11 de julio de 2008). What is Eudaimonia? The concept of eudaimonic well-being and happiness. *Positive Psychology*. <http://positivepsychology.org.uk/the-concept-of-eudaimonic-well-being/>
- Bravo, O., y Marín, F. (2012). El desarrollo como metarrelato de la modernidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(57), 149-160. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/10678>
- Caicedo, V. M., y Acosta, A. M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 14(7), 105-113. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216>
- Carballeira, M., González, J.-Á., y Marrero, R. J. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(1), 199-206. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931>
- Castro, E. G., y Gómez, R. (2021). El Contexto de las políticas públicas en materia de Derechos Fundamentales. *Cimexus*, 16(1), 33-52. <https://doi.org/10.33110/cimexus160102>
- Castro, J. F., y Londoño, C. M. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la comuna La Candelaria Medellín. *Económicas CUC*, 40(2), 87-100. <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.2.2019.06>
- Chumaceiro, A. C., Hernández, J. J., Ravina, R., y Reyes, I. V. (2020). University social responsibility in the organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(E-2), 427-440. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32141>
- Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223-242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8)
- De Pelekais, C., El Kadi, O., Seijo, C., y Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación: Pauta Pedagógica*. Ediciones Astro Data S.A.
- Diener, E., Helliwell, J. F., y Kahneman, D. (Eds.) (2010). *International differences in well-being*. Oxford University Press.
- Dolan, P., y Metcalfe, R. (2012). Measuring subjective well-being: Recommendations on measures for use by national governments. *Journal of Social Policy*, 41(2), 409-427. <https://doi.org/10.1017/S0047279411000833>
- Easterlin, R. A. (2013). Happiness, growth, and public policy. *IZA Discussion Paper No. 7234*. <http://repec.iza.org/dp7234.pdf>
- Escobar, J. M., y Pintos, J. B. (2016). Comportamiento organizacional del departamento de atención al cliente en la Universidad Privada del Este. *ScientificAmericana*, 3(2).
- Fernández, I. (21 de mayo de 2015a). *Felicidad organizacional y gestión de personas*. <http://ignaciofernandez>

- blogspot.com/2015/05/felicidad-organizacional-y-gestion-de.html
- Fernández, I. (18 de junio de 2015b). *¿Qué es la felicidad organizacional?* <https://ignaciofernandez.blogspot.com/2015/06/que-es-la-felicidad-organizacional.html>
- Frijters, P., Clark, A. E., Krekel, C., y Layard, R. (2020). A happy choice: Wellbeing as the goal of government. *Behavioural Public Policy*, 4(E-2), 126-165. <https://doi.org/10.1017/bpp.2019.39>
- García, J. E. (2021). Psicología evolucionista y psicología positiva: Convergencias posibles. *Cuadernos de Neuropsicología*, 15(1), 130-158. <https://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/453>
- Harguindéguy, J. B. (2020). *Análisis de políticas públicas*. Comercial Grupo ANAYA, S.A.
- Helliwell, J. F., Layard, R., y Sachs, J. D. (2017). *World Happiness Report 2017*. Sustainable Development Solutions Network.
- Hernández, J. J., Chumaceiro, A. C., y Ravina, R. (2019). Mirada transdisciplinaria de la participación ciudadana y la felicidad social en el discurrir del milenio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(E-3), 46-59. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/29685>
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, M. D. P. (2014). *Fundamentos de la investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana de Editores S.A. de C.V.
- Hernández-Gracia, T. J., Anaya, P. A., Duana-Avila, D., y Brito, C. J. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-8), 492-503. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>
- Ibáñez, P. (2019). *La práctica de la felicidad: Que nos dice la ciencia sobre como tener una mejor vida personal y profesional*. LID Editorial.
- Kauffer, E. F. (2002). Las políticas públicas: Algunos apuntes generales. *Ecofronteras*, (16), 2-5. <https://revistas.ecosur.mx/ecofronteras/index.php/eco/article/view/465>
- Kavedžija, I. (2021). *The process of wellbeing: Conviviality, care, creativity*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108935616>
- Llamas, B. I., De la Torre, I., García, F. D. M., Álvarez, R., y Bañuelos, V. (2020). Fortalecimiento de valores en estudiantes universitarios: Su incidencia en la agenda para el desarrollo municipal. *Jurídicas CUC*, 16(1), 97-26. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.06>
- Lykken, D., y Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186-189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x>
- Maldonado, M. I. (2020). Reconstruir el modelo de desarrollo: Como atraer inversión extranjera directa sin afectar la estabilidad del Estado latinoamericano. *Jurídicas CUC*, 16(1), 39-68. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.02>
- Martins, A. (22 de noviembre de 2016). ¿Qué nos hace realmente felices en la vida?: Algunas lecciones de un profesor de Harvard tras años buscando las respuestas. *BBC New Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38071076>
- Mayntz, R. (2001). El Estado y la sociedad civil en la gobernanza moderna. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (21), 7-22. <https://hdl.handle.net/11858/00-001M-0000-0012-53F0-9>

- Mendoza, D. L., y López, D. D. (2015). Pensamiento estratégico: Centro neurálgico de la planificación estratégica que transforma la visión en acción. *Económicas CUC*, 36(1), 81-94. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/669>
- Merchán-Ponce, N. P., Pinargote-Vásquez, N. F., y Acebo-Calderón, R. D. (2022). La gestión pública como factor clave en el desarrollo factible de la gobernanza. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 7(1), 751-774. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/547>
- Messner, D. (1999). Sociedad de redes: Un nuevo modelo de conducción y gestión políticas. En K. Esser (Ed.), *Competencia global y libertad de acción nacional: Nuevo desafío para las empresas, el Estado y la sociedad*. Editorial Nueva Sociedad.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1171.pdf>
- Mouratidis, K. (2019). Compact city, urban sprawl, and subjective well-being. *Cities*, 92, 261-272. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.04.013>
- Muller, P. (2006). *Las políticas públicas*. Universidad Externado de Colombia.
- Núñez, F. A. (2021). El concepto de bienestar social en la economía del bienestar: Una compleja relación entre ética, política y economía. *Cuadernos de Filosofía*, (39), 27-48. <https://doi.org/10.29393/CF39-2CBFN10002>
- Organization for Economic Cooperation and Development - OECD (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Oswald, A. J., Proto, E., y Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Oswald, A. J., y Wu, S. (2009). Well-being across America: Evidence from a Random Sample of one million US citizens. *IZA Discussion Paper No. 4600*. <https://docs.iza.org/dp4600.pdf>
- Palacios-Cartagena, R. P., Adsuar, J. C., Hernández-Mocholí, M. Á., Carlos-Vivas, J., Barrios-Fernández, S., García-Gordillo, M. A., y Mendoza-Muñoz, M. (2021). Health-related quality of life norm data of the Peruvian adolescents: Results using the EQ-5D-Y. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8735. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168735>
- Parsons, W. (2007). *Políticas públicas: Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. FLACSO, Sede Académica de México.
- Quiceno, J. M., y Vinaccia, S. (2015). Calidad de vida, fortalezas personales, depresión y estrés en adolescentes según sexo y estrato. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 14(2), 155-170. <https://www.ijpsy.com/volumen14/num2/381/calidad-de-vida-fortalezas-personales-ES.pdf>
- Ramírez, A. (2012). *Motivación en el trabajo*. <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-en-el-trabajo.html>
- Ramírez, A. E., Orozco, D., y Garzón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Resolución 65/309 de 2011 [ONU, Asamblea General]. La felicidad: Hacia un

- enfoque holístico del desarrollo. 19 de julio de 2011
- Rodríguez, J., García, M., y Chicaíza, L. (2018). Felicidad en la política pública: Una revisión de literatura. *Cuadernos de Economía*, 37(73), 95-119. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/59586>
- Rodríguez-Calles, L. (2019). Breve historia de Bután. Una identidad y un horizonte común en torno a la felicidad como objetivo político. *Estudios de Asia y África*, 54(2), 373-390. <https://doi.org/10.24201/ea.v54i2.2434>
- Röth, A. N. (2003). Introducción para el análisis de las Políticas Públicas. *Cuadernos de Administración*, 19(30), 113-128. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i30.120>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>
- Scorsolini-Comin, F., y Dos Santos, M. A. (2010). El estudio científico de la felicidad y la promoción de la salud: Revisión integradora de la literatura. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(3), 192-199.
- Seligman, M. E. P. (2015). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Océano Exprim.
- Simancas, R. A., Silvera, A. D. J., Garcés, L. F., y Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: Factor estratégico de productividad empresarial en PYMES de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-391. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23754>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., y Fitoussi, J.-P. (2008). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>
- Thin, N. (2012). *Social happiness: Theory into policy and practice*. Bristol University Press, Policy Press.
- Thoenig, J.-C. (2019). Politique publique. In L. Boussaguet, S. Jacquot y P. Ravinet (Eds.), *Dictionnaire des politiques publiques* (pp. 462-468). SciencesPo. <https://www.cairn.info/dictionnaire-des-politiques-publiques-9782724625110-page-462.htm>
- Trincado, E. T. (2008). Economía del desarrollo vs Economía del bienestar: Distintas filosofías de la vida. *Revista de Economía Mundial*, 18, 141-154. <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/557>
- Zumelzu, A., y Herrmann-Lunecke, M. G. (2021). Mental well-being and the influence of place: Conceptual approaches for the built environment for planning healthy and walkable cities. *Sustainability*, 13(11), 6395. <https://doi.org/10.3390/su13116395>