



Factores que influyen en la felicidad laboral en el área aprendizaje organizacional regional  
Antioquia

Jessica Lucia Pabón Becerra

Natalia Londoño Zuluaga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2021

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL REGIONAL ANTIOQUIA

Factores que influyen en la felicidad laboral en el área aprendizaje organizacional regional Antioquia

Jessica Lucia Pabón Becerra  
Natalia Londoño Zuluaga

Monografía presentada como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora  
Angela Inés Monsalve Restrepo  
Magister en educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Antioquia y Chocó  
Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)  
Programa Administración de Empresas  
mayo de 2021

### **Dedicatoria**

Este trabajo es dedicado a nuestros padres... Ana María Zuluaga, Uriel Londoño,  
Carmen Becerra y Edison Pabón.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestros padres por apoyarnos en cada meta que nos proponemos en nuestras vidas y por acompañarnos en este proceso académico.

También agradecemos a los docentes de la universidad que día a día nos compartieron sus conocimientos y anécdotas para ser mejores profesionales.

## Tabla de Contenido

Lista de Figuras .....	7
Lista de Anexos .....	8
Resumen .....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
Descripción del problema .....	15
Formulación del problema .....	15
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos .....	16
Justificación del problema .....	16
1. MARCO REFERENCIAL .....	18
2. MARCO CONCEPTUAL.....	18
Aprendizaje .....	18
Aprendizaje organizacional .....	18
Colaboradores .....	18
Entorno de trabajo.....	19
Exceso de trabajo .....	19
Felicidad.....	19
Psicología positiva .....	20
Teoría del aprendizaje.....	21
3. MARCO CONTEXTUAL .....	22
4. MARCO TEORICO .....	34
DISEÑO METODOLOGICO .....	36
Línea de investigación .....	36
Eje temático .....	36
Enfoque de investigación y paradigma investigativo .....	36
Diseño .....	36
Alcance .....	36
Población y tamaño de muestra .....	36
Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.....	37

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL  
REGIONAL ANTIOQUIA

Análisis y tratamiento de datos .....	37
Plan de acción .....	37
CUESTIONARIO REALIZADO A LOS COLABORADORES .....	39
Interpretación .....	39
Resultados y análisis .....	45
Objetivo 1.....	45
Objetivo 2.....	45
Conclusiones y/o recomendaciones.....	48
Referencias .....	49
Anexos .....	53

## Lista de Figuras

Figura 1: Pirámide de Maslow.....	30
Figura 2: Resultados pregunta 1 .....	39
Figura 3: Resultados pregunta 2 .....	40
Figura 4: Resultados pregunta 3 .....	40
Figura 5: Resultados pregunta 4 .....	41
Figura 6: Resultados pregunta 5 .....	42
Figura 7: Resultados pregunta 6 .....	42
Figura 8: Resultados pregunta 7 .....	43
Figura 9: Resultados pregunta 8 .....	44
Figura 10: Resultados pregunta 9 .....	44

**Lista de Anexos**

Anexo 1 .....53



## **Resumen**

El concepto de felicidad dentro de las organizaciones ha sido un método de investigación durante años, analizando el comportamiento en diferentes entornos de la vida del ser humano y la felicidad como una emoción positiva, partiendo de diversos autores que lo entrelazan al área laboral, determinando cuales son las causas o efectos de incorporar este tema en las organizaciones.

De esta manera la siguiente investigación trata sobre los factores relacionados con el exceso de trabajo y como estos influyen en la felicidad laboral de los colaboradores del área del aprendizaje organizacional regional Antioquia del grupo Exito, además se dará claridad sobre los aspectos relacionados con el área y cuáles son las teorías que hacen parte de la felicidad laboral.

Para hallar los resultados se realizó un cuestionario a los colaboradores del área; la analista regional, auxiliar regional y a los tres formadores de cajas, los cuales dieron respuestas pertinentes respecto a sus emociones estando en la organización y plantearon alternativas de mejora para su ambiente laboral.

Por último, se pudo evidenciar la influencia de la felicidad en el ámbito de productividad y desempeño; para obtenerlo se necesita estar bien con la vida en general y no netamente en la empresa, lo que se puede lograr con el favorecimiento e integración de espacios grupales con los colaboradores del área, logrando la participación con altos niveles de empoderamiento.

**Palabras Clave:** Aprendizaje; Colaboradores; Exceso de trabajo; Felicidad; Motivación.

### **Abstract**

The concept of happiness within organizations has been a research method for years, analyzing behavior in different environments of human life and happiness as a positive emotion, based on various authors who link it to the work area, determining which ones are the causes or effects of incorporating this issue in organizations.

In this way, the following research deals with the factors related to overwork and how these influence the work happiness of the collaborators of the Antioquia regional organizational learning area of the Exito group, in addition, clarity will be given on the aspects related to the area and what are the theories that are part of job happiness.

To find the results, a questionnaire was made to the collaborators of the area; the regional analyst, regional assistant and the three box makers, who gave pertinent answers regarding their emotions while in the organization and proposed alternatives for improvement for their work environment.

Finally, the influence of happiness in the area of productivity and performance was evidenced; To obtain it, it is necessary to be well with life in general and not clearly in the company, which can be achieved with the promotion and integration of group spaces with collaborators in the area, achieving participation with high levels of empowerment

**Keywords:** Collaborators; Happiness; Learning; Motivation; Work overload.

## **Introducción**

Este trabajo se realizó analizando los factores relacionados con la felicidad laboral teniendo en cuenta como la ausencia de esta llega a generar fallas en la salud tanto mental como física de los colaboradores; Ya que el planteamiento de la felicidad en el área de trabajo puede ser juzgado o contradictorio a simple vista por las personas con el pasar de los años, este significado de sentimiento o planteamiento de mejora para las empresas aún se encuentra en constante cambio, junto con nuevas teorías que intentan comprender de forma general el tema.

Así mismo, el énfasis económico que maneja el mundo actual, donde la producción es importante, incluso por encima del bienestar de las partes que se involucran y precisamente hacen posible los buenos resultados dentro de las empresas; sumado a que para el área de aprendizaje organizacional el cumplimiento de sus objetivos y alcanzar sus indicadores es fundamental para el proceso evaluativo que ésta tiene, es por lo que se decidió optar por esta área para realizar la investigación sobre la felicidad y cómo ésta influye en la productividad para así, asegurar un ambiente laboral que permita que todo el mundo se encuentre a gusto, expresando lo vital e imprescindible que son los colaboradores para el buen funcionamiento de una empresa y conocer a profundidad para así garantizar una ayuda hacia la autor-realización como individuo y profesional, para estar satisfechos consigo mismo, generando esa capacidad de logro y deseo de la persona escalando tranquilamente ese equilibrio humano que constituye el pilar fundamental para alcanzar el éxito.

En teoría, la autorrealización y el cumplir las aspiraciones son guías importantes para sentirnos felices. En este sentido la felicidad puede ser entendida como ese estado de

plenitud y bienestar del que gozan las personas, tiene una característica importante, se encuentra en el interior de cada persona. Vista de esta forma, la felicidad es el resultado del estado de ánimo de cada persona o en el caso colectivo dentro de una cadena social, de unas personas a otras, llegando a la deducción de que el sentimiento que llamado felicidad, depende de la felicidad de las demás personas con las que comparte un vínculo, sea laboral, personal, o en cualquier entorno en el que se desenvuelva, y que, por ende, la felicidad – como lo es el bienestar público – tiene que considerarse como una manifestación colectiva.

De hecho, esto puede producir un aumento del vínculo en cuanto a las emociones positivas sobre las negativas y recrear una visión del entorno social de una manera más segura y aceptable, donde se halle la necesidad de encontrar más fácil el lado bueno que el malo y así tener un equilibrio. Cuando hay una relación positiva con los demás colaboradores, puedes ser admitido y eso ayudará a mantener una estrecha integración social de cierto modo manteniendo esa figura, de lo opuesto el espacio respondería de una manera destructiva y toxica; cuando el colaborador se encuentra feliz, contesta y se compagina de una manera donde siempre se encontrara disponible para el apoyo a sus compañeros, por lo tanto, la felicidad reside de forma colectiva.

Por consiguiente, estas emociones se regulan con el fin de entre lazar y alcanzar todas las metas tanto personales como sociales, para que así tomen un puesto donde se pueda diferenciar la parte negativa como positiva si no sabemos regular todas esas emociones e incorporar la felicidad, ya que es un estado donde gran parte depende de la persona no solo por su ambiente laboral o social si no por el talento mental de mantener esa felicidad influyendo en sus metas personales y laborales

La investigación se realizó por medio de la compañera de tesis, que se encontraba realizando las prácticas profesionales en el área de aprendizaje organizacional regional Antioquia del grupo Éxito, trabajando allí, se tenía coordinación y conocimiento del área, donde se encontraron algunas falencias para presentar y determinar así el tema, éste se decidió por una tertulia académica de la facultad de ciencias empresariales y administrativas, donde sus tutores fueron el profesor Jaime Alfonzo Echeverry y el decano Ernesto Suarez; Por ende pareció pertinente abordar el tema de la felicidad laboral ya que es interesante y muy importante en el área de gestión humana de una empresa.

Además del contacto con el personal del área de aprendizaje, se contó con la participación de cada uno, así suministrando información de su proceso laboral, se evidencia expresiones y emociones relacionadas con el desempeño al cargo como lo es ser feliz y hacer parte de la organización, conllevando con ello bienestar y calidad de vida para hallar los resultados planteados en los objetivos.

Partiendo de estos resultados se analizaron las afecciones que conllevan el exceso de trabajo y los efectos que estos generan; basándonos en la investigación de las distintas teorías como: La teoría X y la teoría Y del economista estadounidense Douglas McGregor, La teoría de la pirámide de las necesidades del psicólogo estadounidense Abraham Maslow, La teoría de la evolución del hombre por el naturalista inglés Charles Robert Darwin.

El desarrollo de esta investigación se enfoca en una técnica cualitativa ya que, con esta se estudió la relación de los factores de carga laboral en contraste con la felicidad del empleado, los indicadores de felicidad que obtienen en él, teniendo en cuenta lo investigado y las sugerencias encontradas en el cuestionario como lo puede ser: la autonomía a la hora de trabajar, la posibilidad de conciliar la vida personal junto con la laboral, un entorno de

trabajo saludable, buenas relaciones con los compañeros de trabajo, impacto positivo en la compañía éxito, entro otras; dando cumplimiento al objetivo general de analizar los factores relacionados con el exceso de trabajo que influyen en la felicidad laboral de los colaboradores.

Por último, el trabajo se organiza por apartados, donde se contextualiza el área, se describe los componentes teóricos de la felicidad en el trabajo, los aportes de las distintas teorías de motivación y aprendizaje como soporte estratégico para el área. Además, como se podría mantener un entorno ameno ayudando a las personas en su ambiente laboral y personal.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Descripción del problema**

La presente investigación se ha llevado a cabo con la finalidad de identificar los factores relacionados con el exceso de trabajo en la empresa grupo Éxito, área de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta que en todas las empresas el factor motivacional pasa desapercibido. Según estudios a nivel Antioquia ( Mercado, 2007) “Uno de los enfoques fuertes es la importancia del bienestar laboral y su incidencia en la productividad de las empresas, Colombia es el cuarto país más feliz de Suramérica (36 en el mundo), el ranquin de felicidad 2014-2016 publicado por la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Por encima están Uruguay, Argentina y Brasil.”

De modo complementario, el tema de la felicidad se ha venido trabajando año tras año mundialmente, pero en Colombia flaquea el tema investigativo especialmente en el campo laboral.

Con este trabajo se busca conocer la felicidad laboral desde el área de aprendizaje organizacional regional Antioquia porque son personas que viven un cambio constante día a día con nuevos procesos muchas veces contrarreloj.

### **Formulación del problema**

*¿Qué factores relacionados con el exceso de trabajo influyen en la felicidad laboral de los colaboradores en el área de aprendizaje organizacional del Grupo Éxito regional Antioquia?*

## **Objetivo general**

Analizar los factores relacionados con el exceso de trabajo que influyen en la felicidad laboral de los colaboradores en el área de aprendizaje organizacional del Grupo Éxito regional Antioquia

## **Objetivos específicos**

- Describir el área de aprendizaje organizacional del Grupo Éxito regional Antioquia
- Identificar los elementos teóricos que hacen parte de la felicidad laboral

## **Justificación del problema**

A lo largo de los años las empresas han transformado la forma de discernir a sus colaboradores desde un direccionamiento más humano, donde se valora los atributos de los trabajadores desde un pensamiento como lo es la felicidad (Leka, Griffiths, & Cox, 2004) Afirman: “Que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (Pág. 1). La siguiente investigación se evalúa en el área de aprendizaje organizacional regional Antioquia ya que es un entorno que cambia constantemente y los colaboradores deben adaptarse rápido para cumplir con los objetivos propuestos a nivel nacional, esta investigación se enfoca en estudiar los factores relacionados con exceso de trabajo, demostrando como estos influyen en la felicidad laboral; observando que la afectación de estos cambios generan efectos que llegan a indisponer tanto la salud mental del colaborador como física; conociendo los resultados que arroje la investigación se tendrán herramientas para que el área afectada pueda analizar y así aportar en el desarrollo de la felicidad en los colaboradores llegando a un resultado positivo que ayude al bienestar tras la vivencia de experiencias negativas dentro de las horas laborales.



Además de que el área se pueda ver beneficiada con los resultados, también servirá a los futuros profesionales para ejercer la carrera de administración porque en esta se debe conocer el entorno donde se está trabajando y así poder tomar decisiones en un ambiente cambiante que permita demostrar que la felicidad laboral es un aspecto que sobresale para la productividad de una empresa.

## **1. MARCO REFERENCIAL**

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **Aprendizaje**

( Raffino, 2019) “Proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica sus habilidades, destrezas, conocimientos o conductas, como fruto de la experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o la instrucción.” Lo cual comprende que es la transformación de la experiencia y moldearla para el aprendizaje.

### **Aprendizaje organizacional**

(Izquierdo, 2013) “El aprendizaje organizacional se presenta como una alternativa que transforma la información en conocimiento y lo explota para mejorar los ratos de productividad y dinamismo que una compañía requiere.”

### **Colaboradores**

(Tu economía , 2017) “Ser un colaborador de una empresa es, por lo tanto, ser quien realmente colabora integrando el equipo y el trabajo.” Ser una pieza en el rompecabezas concientizándose globalmente de tener la misión y cumplir con sus deberes y lograr los objetivos en la organización.

## **Entorno de trabajo**

(Raziq & Maulabakhsh, 2015) “El entorno de trabajo consta de seguridad para los empleados, seguridad laboral, buenas relaciones con los compañeros de trabajo, reconocimiento al buen desempeño, motivación para buen desempeño y participación en el proceso de toma de decisiones de la firma.”

También dice (Ahmad, 2011) del entorno de trabajo “Este puede crear mayores sentimientos de pertenencia, estima, satisfacción y compromiso, un ambiente de trabajo propicio que incluye las políticas de recursos humanos puede mejorar el empleado productividad, compromiso organizacional y global actuación.”

## **Exceso de trabajo**

(El pais, 2007) “Surge cuando el trabajador tiene más trabajo del que puede llevar a cabo, ante lo cual procederá a realizar horas extraordinarias, quedándose en el centro de trabajo hasta altas horas.”

## **Felicidad**

(Mercado Ibañez, 2014) Dice que “La felicidad desde el punto de vista psicofisiológico es un estado de la mente producido por dopamina, la cual es liberada cuando existe un placer físico, una ausencia de emociones negativas y una significación positiva.”

Otro concepto según (Kaczmarek, 2017) “la felicidad es un término general para varias teorías del bienestar. Estas teorías cubren experiencia intrínsecamente gratificante y valiosa, creencias positivas sobre uno mismo y el mundo, o funcionamiento psicológico positivo”

También (Tamir, Oishi, Schwartz, & Kim, 2017) hablan sobre el planteamiento de Aristóteles “La felicidad, según Aristóteles, debe implicar sentir emociones que las personas consideren apropiadas dadas sus necesidades y motivos. Sobre la base del relato de Aristóteles, por lo tanto, definimos "sentirse bien" como sentir emociones que uno considera deseables.”

Como último el concepto de (Veenhoven, 2012) “La palabra "felicidad" se utiliza de diversas formas. En el sentido más amplio, es un término general por todo lo que es bueno. En este sentido, a menudo se usa indistintamente con términos como 'bienestar' o 'calidad de vida' y denota tanto bienestar individual como social. Este uso de la palabra sugiere que hay un bien último y disfrazan las diferencias de interés entre los individuos y la sociedad.”

### **Psicología positiva**

(Han Kim, Keck, Miller, & Gonzalez, 2012) “El origen de la psicología positiva se puede rastrear a través de la historia se remonta a la Ética a Nicómaco de Aristóteles, que exploró la cuestión de cómo debería vivir mejor la gente. Aristóteles escribió sobre eudaimonia, que es similar a lo que los psicólogos positivos modernos describirían como "auténtica felicidad”, lograda viviendo una vida significativa en lugar de la felicidad momentánea obtenida a través del hedonismo o buscando placer”

Desde la ciencia (Crevecoeur, 2013) habla que es una “Rama de la psicología que utiliza la ciencia comprensión e intervención eficaz para ayuda en el logro de una vida satisfactoria, en lugar de tratar enfermedades mentales”.

Por último (Seligman & Csikszentmihalyi , 2000) afirma “El objetivo de la psicología positiva es comenzar a catalizar un cambio en el enfoque de la psicología por

preocupación solamente con reparar las peores cosas de la vida para también construir cualidades positivas.”

### **Teoría del aprendizaje**

(Perez Rodriguez, 2004)“El lenguaje que se utilice y la comunicación deberán ser muy claros y participativos, que fomenten el diálogo y el aprendizaje. Durante el proceso educativo se debe propiciar una serie de aprendizajes, no sólo el significativo, sino también el aprendizaje por descubrimiento, el aprendizaje dialógico (producto de las interrelaciones grupales), el aprendizaje metacognitivo, etc.”

### 3. MARCO CONTEXTUAL

“En 1905 de España a Colombia, José Carulla Vidal (1874 – 1954), llega a sus treinta años con ánimos de ser empresario. El supermercado, que lleva su apellido, se convierte en uno de los más importantes del país.

En 1922 Luis Eduardo Yepes se convierte en uno de los comerciantes más prósperos del país. Con sus iniciales le da nombre a la cadena de almacenes LEY. El primer almacén abre sus puertas en Barranquilla, en la calle del Progreso con avenida San Blas.

El 26 de marzo de 1949, don Gustavo Toro, abre el primer Éxito del país en un local ubicado en la calle Alhambra, en el centro de Medellín. Este primer almacén se dedica a la venta de retazos y algunas confecciones, de allí que el negocio textil forme parte de la empresa.

En 1959 Nace la cadena de Almacenes Colombianos Cadenalco S.A. En las ciudades de Bogotá, Girardot, Ibagué, Neiva, Cali y Pereira los almacenes continúan superándose en ventas. En el año 1969 abre el primer almacén de autoservicio moderno.

En 1994 Éxito inicia un proceso de apertura accionaria y desarrolla una estrategia de crecimiento y consolidación para enfrentar los retos de la entrante competencia internacional.

En 1999 Casino adquiere el 25% de las acciones de Almacenes Éxito obtiene la mayoría accionaria de Cadenalco.

En 2001 los almacenes Cadenalco y Éxito se fusionan.

En 2007 Casino obtiene la mayoría accionaria de Almacenes Éxito, Almacenes Éxito adquiere Carulla Vivero. De esta manera Almacenes Éxito realiza emisión internacional de acciones a través de GDS. Viajes Éxito inicia su operación.

En 2008 Seguros Éxito se crea como negocio complementario. Nace el formato Bodega Surtimax. Éxito inicia operación directa de sus Estaciones de Servicio.

En 2010 La compañía y Carulla Vivero S.A. se fusionan. Éxito Express nace como formato” (2019)

El Grupo ÉXITO es una empresa colombiana líder; dedicada a la venta en el sector económico de comercialización Retail; siendo su accionista mayoritario el grupo francés CASINO. El grupo EXITO cuenta con marcas reconocidas como lo son, Surtimax, Carulla, puntos Colombia, Tuya, Devoto, entre otros; de ahí que cuenta con un aproximado de 60.000 colaboradores, a nivel nacional distribuidos entre todas las áreas de la organización.

Ahora bien, El grupo EXITO dispone del área de aprendizaje Organizacional y es la encargada de la formación de los colaboradores operativos del Grupo EXITO (Carulla, EXITO, Surtimax, Cedi y Surtimayorista). Está estructurada de tal manera que en la regional Antioquia cuenta con seis colaboradores los cuales son:

Analista Regional es la líder del área, se encarga de los procesos nuevos que llegan desde los analistas nacionales, también del convenio éxito-Sena.

Auxiliar regional es la persona que lleva a cargo las formaciones de manipulación de alimentos, trabajo seguro en alturas y otras formaciones de ley.

Practicante se encarga de las formaciones virtuales y presenciales de los colaboradores operativos, aparte de eso de la logística de las capacitaciones que se lleva a cabo en la sede regional

Los formadores de cajas son los que preparan a los nuevos cajeros para las distintas marcas de grupo éxito.

En correspondencia con lo anterior, la innovación en los procesos de entrenamiento es vital para el crecimiento del área y en consecuencia alcanza aspectos organizacionales tales como completar los indicadores propuestos para cada año, cumplir con las actividades acordadas en el cronograma del área y adaptarse a los nuevos modelos de entrenamiento

que se generan desde el área a nivel nacional. A partir de un análisis del área de aprendizaje organizacional regional Antioquia se detectó la desmotivación en los colaboradores y exceso de trabajo que afecta la productividad.

Adicionalmente , la situación actual la pandemia (*Covid19*) el tema de demanda de productos y servicios ha tomado ventaja y un incremento considerable en ventas en el segundo trimestre del año 2020 con \$3.471.900 con una variación sin efecto de la tasa de cambio con un 7% (Rico, 2020); lo que denota la diferencia entre las diversas empresas competidoras con un valor agregado en la parte humana como gesto sencillo, una sonrisa , una buena atención y la calidad que se le entrega al cliente al adquirir el producto. Esto lleva a que cada uno de los colaboradores tenga estrés acumulado, trabajo bajo presión y algunas molestias que se presentan entre compañeros; generando un estado de ánimo bajo, desmotivación laboral, y enfermedades que le pueden generar una incapacidad al colaborador.

Así mismo, el énfasis económico que maneja el mundo actual, donde la producción es importante, incluso por encima del bienestar de las partes que se involucran y precisamente hacen posible los buenos resultados dentro de las empresas; sumado a que para el área de aprendizaje organizacional el cumplimiento de sus objetivos y alcanzar sus indicadores es fundamental para el proceso evaluativo que ésta tiene, es por lo que se decidió optar por esta área para realizar la investigación sobre la felicidad y cómo ésta influye en la productividad.

“Ser feliz supone que el hombre sea capaz de lograr un equilibrio que supere sus contradicciones y sus conflictos. Si el hombre quiere ser feliz, no debe olvidar que la felicidad es el resultado de una conquista primero sobre el mismo y luego sobre un mundo



en el que debe tener en cuenta no solamente las fuerzas naturales, sino también a los demás hombres”. (Margot, 2007)(Pág.14)

La felicidad en las organizaciones revela aquel nudo entre producción de una empresa y las condiciones de bienestar, vida, calidad o felicidad entre todos los colaboradores que se encuentran participando actualmente en ese ambiente laboral. Por ende, se tomará otras definiciones de felicidad para entender con más facilidad las distintas perspectivas del concepto. “Una persona cuya felicidad es suficiente, podrá enfocar toda su capacidad creativa y dedicación hacia las actividades establecidas, ofreciendo un mejor rendimiento y provecho del tiempo a invertir, resultando, por lo tanto, en iguales beneficios para sí mismo y para la empresa a la que dedica sus servicios”. ( Díaz Reyes, Ramos Martínez, & Villanueva Aponte, 2019). (Pág.17)

En teoría, la autorrealización y el cumplir las aspiraciones son guías importantes para sentirnos felices. En este sentido la felicidad puede ser entendida como ese estado de plenitud y bienestar del que gozan las personas, tiene una característica importante, se encuentra en el interior de cada persona. Vista de esta forma, la felicidad es el resultado del estado de ánimo de cada persona. En tal sentido, el Doctor en Psicología Urra citado por (COLORADO ORDOÑEZ, 2016) (Pág.6)

En resumen, la felicidad se consigue a partir de posturas y actos que generan ese sentimiento de importancia personal y hacia los demás, como lo es colaborar sin recibir nada a cambio, nos causa satisfacción.

“La teoría sobre la felicidad en el trabajo nos brindará las herramientas necesarias para desarrollar estrategias que nos permitan evidenciar las necesidades reales de las

personas y así establecer estrategias que puedan llegar hacer realmente satisfactorias para los empleados”. (CRUZ MEJIA, RAMIREZ , & SANCHEZ , 2015)

Cuando se analiza la productividad en una organización se encuentran factores que podrían afectarlo tanto internamente como externamente “De acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, 60% de la improductividad de los empleados se debe al mal manejo del estrés, lo cual se ha convertido en un problema para las empresas por ser causa de accidentes de trabajo, solicitudes de incapacidad, sobre todo el día lunes, mezclado todo ello con el ausentismo que se traduce en que la empresa pierda dinero”. (Ibañes, 2018)

Gran parte de este proceso requiere una armonía física y mental del ambiente laboral, ya que actualmente a la mayoría de las empresas únicamente les importa ser competitivas y aumentar la producción; lo que conlleva a trabajos más arduos, quedarse más tiempo de lo habitual en la empresa y mucha más exigencia hacia los trabajadores. “Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros”. (Salazar , Guerrero , Rodríguez, & Cañedo , 2009)

Con lo anterior mencionado, es muy importante que las empresas dediquen tiempo al área de talento humano y fortalezca espacios de bienestar, cultura, entretenimiento entre otras; ya que actualmente se está viendo afectada esta área en especial con todo el tema de teletrabajo, “*Experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena*” ( Lyubormisky, 2008)

Las organizaciones necesitan un cambio, encontrar esas diversas alternativas para incentivar a los colaboradores para alcanzar sus objetivos dentro y fuera de la empresa con un alto grado de felicidad y productividad en sus colaboradores. (Redes, 2017) Afirma:

“Para tener felicidad en el trabajo no se requiere invertir grandes cantidades de dinero, se trata de volver a lo simple que es lo que menos cuesta y llena el corazón al tiempo que motiva a ser mejor cada día, posibilitando encontrar diferentes formas de hallar soluciones a los problemas de una manera creativa e inimaginable, valorar la importancia del reconocimiento a la buena labor, que un saludo, una sonrisa puede cambiar un mal momento, que de las buenas relaciones salen grandes proyectos que benefician tanto a la empresa como al empleado”.

La felicidad en el trabajo en los últimos años ha originado cierta intranquilidad en las empresas. Estudios en el campo de la psicología positiva indican que la influencia de sentimientos positivos es esencial en el ámbito organizacional, ésta toma como bienestar un sujeto que no solamente puede transformarse solo, sino que actúa a nivel de la organización, (Moccia, 2016)

“Las emociones positivas individuales pueden contribuir a la transformación de las organizaciones y de las comunidades, dado que las emociones tienen resonancia interpersonal. Por tanto, creando unas cadenas de eventos que “transporten” las emociones positivas entre los distintos elementos de la cadena, estas mismas emociones pueden transformar las organizaciones en organizaciones sociales más cohesivas, más morales y armoniosas”. (Pág. 147)

De hecho, esto puede producir un aumento del vínculo en cuanto a las emociones positivas sobre las negativas y recrear una visión del entorno social de una manera más segura y aceptable, donde se halle la necesidad de encontrar más fácil el lado bueno que el malo y así tener un equilibrio. Cuando hay una relación positiva con los demás colaboradores, puedes ser admitido y eso ayudará a mantener una estrecha integración social de cierto modo manteniendo esa figura, de lo opuesto el espacio respondería de una manera destructiva y toxica; cuando el colaborador se encuentra feliz, contesta y se compagina de una manera donde siempre se encontrara disponible para el apoyo a sus compañeros, por lo tanto la felicidad reside de forma colectiva, (Moccia, 2016)“Su investigación, que analizó la felicidad de casi 5.000 personas a lo largo de un periodo de 20 años, muestra que cuando una persona es feliz, el efecto de conexión en red puede medirse hasta el tercer grado” (Pág. 147)

Se entiende que si el colaborador no está en su zona de confort demuestra en su entorno su felicidad y satisfacción en las horas laborales, según los investigadores de la psicología positiva notaron que cuando un trabajador resalta con felicidad este puede hacer que los demás participen de esa experiencia y hacer que tengan una motivación y pasar con un a probabilidad del 25% a un estado de felicidad casi completa; esto da una gran importancia a la parte emocional y sentimental; ya que demostrar este tipo de afectos pueden influir positivamente en el estado del colaborador, y sus actividades o rutinas diarias sea organizativo o individual .

Según los autores de trauma a la felicidad es muy importante reconocer, expresarse, hablar y motivar a las demás personas para que estas se sientan a fin y mejoren su estado anímico; (Paez, Campos, & Bilbao, 2008) “La búsqueda de apoyo social se relaciona, junto

con la expresión emocional, con el manejo de la reacción afectiva hablando y compartiendo vivencias con los demás. Este hecho constituye la base de una respuesta habitual ante experiencias traumáticas, negativas y positivas” (Pág. 7).

Para ello, se debe conocer propuestas prácticas que ayuden a mejorar el campo laboral y adquirir colaboradores muy felices; (Herrera Gomez, Sanchez Garcia, Trejos Jimenez, & Bossa Prez, 2015) “Se debe revisar teorías que lleven a una conclusión que la felicidad en el trabajo es el garante del éxito empresarial y de la retención de los talentos de la compañía. (Pág. 18).

A mediados de los 40, un grupo de psicólogos junto a Abraham Maslow plantearon las necesidades básicas de las personas ligadas con sus jerarquías las cuales se focalizaron en la autorrealización y felicidad de las personas.

“La Pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos”. (Garcia Allen, s.f.)



**Figura 1: Pirámide de Maslow**

Con base al grafico la pirámide de Maslow hace referencia toda a esa parte incógnita del comportamiento humano, sus funciones, ámbitos psicológicos y sobre todo como puede ayudar esto en el mundo empresarial, inicialmente se encuentra jerarquizada con las necesidades básicas del ser humano desde su grado de complejidad y la importancia de necesidades se disminuyen, ya que todo nace desde una motivación connatural que puede velar por aquellas necesidades las cuales se encuentran organizadas dependiendo de la importancia que tiene para nuestro bienestar. (Espinosa, s.f.) Afirma que “La pirámide de Maslow se ha convertido en objeto de estudio en diferentes áreas, aunque, especialmente en el ámbito empresarial. Las necesidades y el comportamiento del consumidor despiertan el interés de las grandes marcas, conocer las inquietudes de los consumidores, favorecerá en los resultados de la empresa. Por esa razón, es vital para las compañías conocerlos y estudiarlos para poder adaptar el producto o el servicio a sus necesidades y demandas”.

Esta felicidad de la que habla Maslow; se entiende para encontrar la cima de la autorrealización y la valoración como individuo y profesional, para estar satisfechos consigo mismo, generando esa capacidad de logro y deseo de la persona escalando tranquilamente ese equilibrio humano que constituye el pilar fundamental para alcanzar el éxito. (Calleja Bello & Gómez Pérez, 2016) “La perspectiva construccionista considera que la emoción es resultado de la ejecución de una serie de procesos coordinados como la activación, la apreciación, la conciencia y la experiencia emocional que guían la conducta”. (Pág. 2).

La aproximación de todas estas emociones recrea un fenómeno social que da pie para la interpretación del entorno y comprender a las personas que se encuentran sumergidos en él, de manera que se puedan modificar los lazos sociales y mantener el estado, de hecho, se recrearon tres procesos básicos para la regulación de estas emociones:

1. Las emociones se caracterizan por su gran versatilidad: aparecen y desaparecen con gran rapidez; su polaridad: son positivas y negativas; y por su complejidad: son procesos en los que están implicados factores fisiológicos, cognitivos, conductuales y de conciencia. (Ramos Linares, Piqueras Rodríguez, Martínez González, & Oblitas Guadalupe, 2009).
2. La Regulación emocional centradas en la autorregulación conductual, que incluye ajustes en el inicio, adaptación, interrupción, terminación o alteración del comportamiento en función de metas, tal y como lo señalan. (Scheier & Carver, 2019).
3. Para la terapia cognitivo-conductual, la Regulación emocional incluye la capacidad para modular la respuesta fisiológica -relacionada con la emoción-, la

implementación de ciertas estrategias para dar una respuesta ajustada al contexto y la organización de estas estrategias para lograr metas a nivel social. ( Vargas Gutiérrez & Muñoz-Martínez, 2013).

Estas emociones se regulan con el fin de administrar esos recursos y alcanzar todas las metas tanto personales como sociales, para que así tomen un puesto donde se pueda diferenciar la parte negativa como positiva si no sabemos regular todas esas emociones e incorporar la felicidad, ya que es un estado donde gran parte depende de la persona no solo por su ambiente laboral o social si no por el talento mental de mantener esa felicidad influyendo en sus metas personales y laborales.

Una vez colocando en práctica los procesos básicos para la regulación de las emociones tanto a nivel personal como de la organización puede terminar siendo un hilo fácil de desenredar asegurando un ambiente laboral. (KYOCERA Documents Solutions, 2020) Afirma: “Tenemos que ofrecer a nuestros empleados un salario suficiente para satisfacer tanto sus necesidades fisiológicas como sus necesidades de seguridad, asegurar un ambiente laboral que permita que todo el mundo se encuentre a gusto, recordarles lo vitales e imprescindibles que son para el buen funcionamiento de la empresa y conocerlos en profundidad para garantizar que les estamos ayudando a autor realizarse”. (Pág.1)

Conseguido esto, se contará con colaboradores más expuestos a ayudar y generar beneficios y utilidades que convierta a la empresa en un lugar feliz.

Dado todo ello, se encuentran otros aportes teóricos como la teoría “Evolución y felicidad” de (Darwin, 2020) quien para él, su teoría des pigmentaba la felicidad como una estimación natural más grande que el sufrimiento: “Si todos los individuos de cualquier



especie sufrieran habitualmente en grado extremo, acabarían desatendiendo la propagación de su especie. El dolor o el sufrimiento de cualquier tipo, de prolongarse durante mucho tiempo, acaban provocando depresión y disminuyendo la capacidad de reacción. Por otro lado, las sensaciones placenteras pueden prolongarse durante mucho tiempo, sin provocar ningún efecto deprimente; lo que ocurre, en consecuencia, es que la mayoría o la totalidad de los seres vivos se han desarrollado de tal modo que, a través de la selección natural, esas sensaciones placenteras acaban convirtiéndose en sus guías habituales” Inicialmente se entiende que la evolución no es sinónimo de sufrimiento; si no el instinto que surge de esa naturaleza genética que se adquiere al ser personas, algo nato, que se expresa a través de los reflejos heredados; Que permiten valorar otros aspectos no solo del bienestar del individuo si no también agrupar todas estas definiciones y practicas con vínculos a la gestión humana en la Teoría Y de (McGregor, s.f.) donde las personas siempre entre pondrán o evitaran el trabajo ya no que no encuentran motivación o ambición y por ende no asumirían tal responsabilidad, por esta razón debe un control de liderazgo y elaborando un plan mejorado de pago por pieza, era posible disminuir el trabajo y mantener una producción relajada; Mientras que en la teoría X se habla de que los trabajadores no obtiene el autocontrol o más conocida como disciplina por lo tanto el único control efectivo son las cargas laborales y la presión. Esta profundiza en el estado de la empresa u organización y la posición de las personas frente a sus labores.

#### 4. MARCO TEORICO

Cuando se habla de aprendizaje se alude a las variaciones de la conducta humana y su modificación a lo largo de los años ajustándose a la transformación que se genera en el entorno en que se encuentre, se puede llegar desde procesos fáciles hasta otros enormemente complejos lo que hace que la conducta se adapte a medidas por causa cognitivas, perceptivas y motoras. “La teoría de aprendizaje de Piaget exige otras relaciones pedagógicas diferentes de la simple instrucción y de la imposición de saberes, precisa de relaciones donde el niño se constituya en sujeto activo del conocimiento. Esto no significa predicar por la actitud espontaneista, ni por la ideología de la facilitación, sino por una relación pedagógica donde el esfuerzo del niño y del adolescente es superar sus límites, donde el profesor pueda garantizar los contenidos curriculares elaborados por ellos y re-creados por el niño, donde la disciplina y el trabajo escolar (individual y colectivo) tengan como base el respeto mutuo y el interés intrínseco. En fin, se trata de garantizar relaciones pedagógicas, donde las condiciones de creación e invención de saberes y reglas de convivencia existan efectivamente y no sean meros discursos.” (Dongo M., 2008)

El proceso del ser humano está íntimamente ligado con la relación en el contexto sociohistórico-cultural, y meditar sobre las implicaciones educativas de dicha teoría con su respectivo proceso.

“De acuerdo con Vygotsky la enseñanza debe apuntar fundamentalmente no a lo que el infante ya conoce o hace, ni a los comportamientos que ya domina, sino aquello que

no conoce, no realiza o no domina suficientemente. Es decir, debe ser constantemente exigente con los estudiantes y ponerlos ante situaciones que les obliguen a implicarse en un esfuerzo de comprensión y de actuación. Además, aclara que la enseñanza y el desarrollo son el resultado directo de la actividad del estudiante en su relación con el mundo circundante. Dentro de esta teoría se percibe al infante como un ente social, activo, protagonista y producto de múltiples interrelaciones sociales en las que ha participado a lo largo de su vida. El infante es una persona es una persona que reconstruye el conocimiento, el cual primero se da en el plano interindividual y posteriormente en el plano intraindividual para usarlo de manera autónoma. En la interacción con los otros, en diversos ámbitos sociales es que los niños aprenden y se desarrollan integralmente” (Chaves Salas, 2001)

La apropiación es semejante a la adaptación que se adquiere mediante procesos naturales y culturales. Skinner hace alusión a que “La adquisición o aprendizaje cuando el sujeto produce respuestas que antes no tenía en su repertorio. Crear comportamientos, supone por parte de experimentador utilizar un proceso de condicionamiento que pone en juego tres elementos, unidos por una relación de causa efecto: Estímulo, Respuesta, Refuerzo.” (Agudelo & Guerrero, 1973)

## **DISEÑO METODOLOGICO**

### **Línea de investigación**

Innovaciones sociales y productivas.

### **Eje temático**

Gestión estratégica para la globalidad.

### **Enfoque de investigación y paradigma investigativo**

Cualitativo porque se estudiará la relación de los factores de exceso de trabajo en contraste con la felicidad del empleado.

### **Diseño**

No experimental, porque se valorarán fenómenos como tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y no se manipularán las variables.

### **Alcance**

Por medio de un estudio correlacional se evaluará cada variable pretendiendo suponer el comportamiento de esta, a través del comportamiento de otras variables relacionadas entre sin conveniencia alguno de que sea negativa o positiva; obteniendo su valor descriptivo, pero no a totalidad. Teniendo presente que entre más grande el número de las variables se comprenderá mejor el fenómeno.

### **Población y tamaño de muestra**

La población es el Área de Aprendizaje Organizacional Regional Antioquia; esta consta de cinco integrantes, los cuales son: Analista Regional, auxiliar regional, formador cajas Éxito, Formador cajas Carulla y Formador cajas Surtimax.

### **Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos**

- Primarias: Trabajadores del área de aprendizaje organizacional regional Antioquia
- Secundarias: Se consultaron referentes bibliográficos, bases de datos especializadas, artículos de investigación, y portales de Internet.

### **Análisis y tratamiento de datos**

La información obtenida del cuestionario será registrada en Excel o en Word, de acuerdo con la necesidad.

Los medios que se utilizarán para obtener la información, para su registro y distribución o compartimentación serán: correo electrónico y formularios de Google. Una vez recolectada la información necesaria, se organizará, se analizará, se le dará lectura basada en los objetivos planteados en esta monografía y se compartirán las conclusiones con el área de aprendizaje en la que se realizó el estudio para su evaluación, para que ellos valoren la pertinencia y su aplicabilidad.

### **Plan de acción**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>FUENTES DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>
Describir el área de aprendizaje organizacional del Grupo Éxito regional Antioquia.	Contacto con Personal del área de aprendizaje	Cuestionario guía con los colaboradores del área sobre sus funciones. Conocer su lugar de trabajo.	Colaboradores del área de aprendizaje organizacional regional Antioquia.	Descripción de tareas, cargos y funcionamiento del área.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL REGIONAL ANTIOQUIA

Identificar los elementos teóricos que hacen parte de la felicidad laboral	Leer y analizar que es la felicidad laboral, de que se compone y que factores influyen en ella.	Estudios en artículos de revista y algunos libros	Fuentes de internet, libros y revistas.	Elementos clave teóricos sobre la felicidad laboral
--	---	---	---	---

## CUESTIONARIO REALIZADO A LOS COLABORADORES

### Interpretación

#### 1. Selecciona el cargo al cual pertenece:

- Analista Regional Antioquia
- Auxiliar Regional Antioquia
- Formador Cajas Éxito
- Formador Cajas Carulla
- Formador Cajas Surtimax

5 respuestas

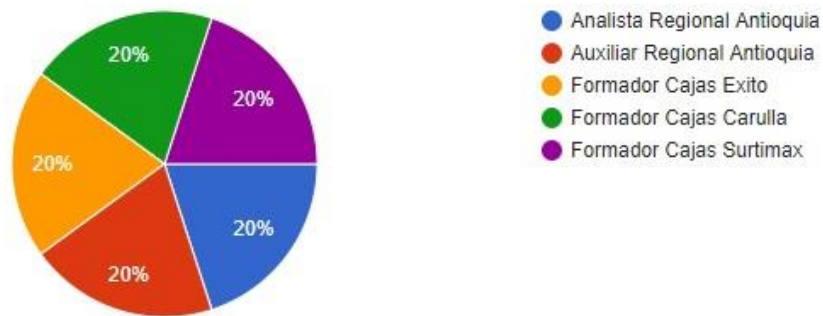


Figura 2: Resultados pregunta 1

**2. Escriba en años y meses el tiempo que lleva desempeñando el cargo**

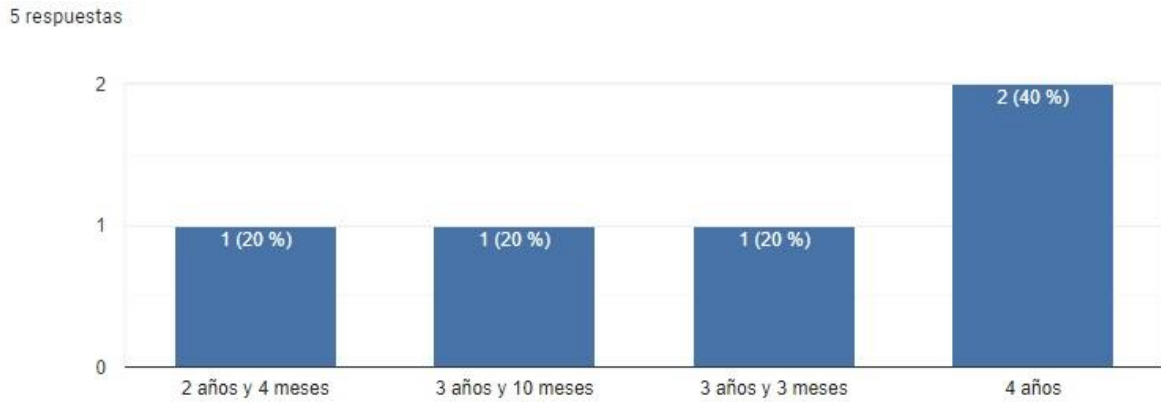


Figura 3: Resultados pregunta 2

**3. ¿Con cuál de estas palabras identifica la palabra felicidad?**

- Bienestar
- Calidad de vida
- Emociones
- Estado mental

5 respuestas

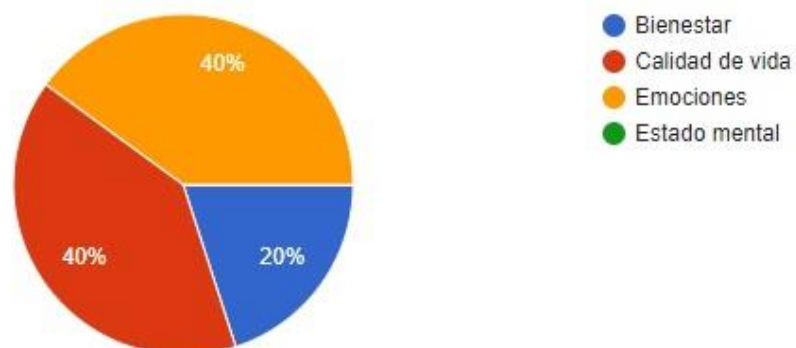


Figura 4: Resultados pregunta 3

**4. ¿Con cuál de estas expresiones en su desempeño del cargo se identifica?**



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL REGIONAL ANTIOQUIA

- Estoy feliz de ser parte de esta organización
- Me gustaría tener más tiempo para compartir en familia
- Siento que tengo mucho trabajo por realizar
- Siento que el trabajo no se distribuye equitativamente dentro del equipo

5 respuestas

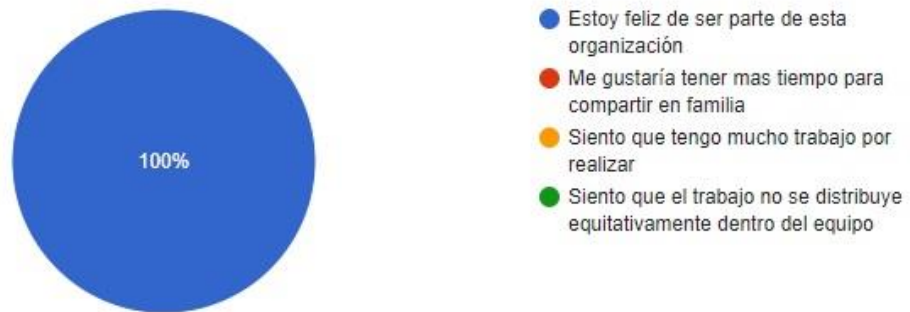


Figura 5: Resultados pregunta 4

**5. ¿Con cuál emoción se identifica generalmente cuando termina la jornada laboral?**

- Felicidad
- Angustia
- Tristeza

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL REGIONAL ANTIOQUIA

- Preocupación

5 respuestas



Figura 6: Resultados pregunta 5

6. ¿Cuál de los siguientes factores cree que surge por el exceso de trabajo?

- Estrés
- Problemas de salud
- Fatiga
- Insomnio

5 respuestas

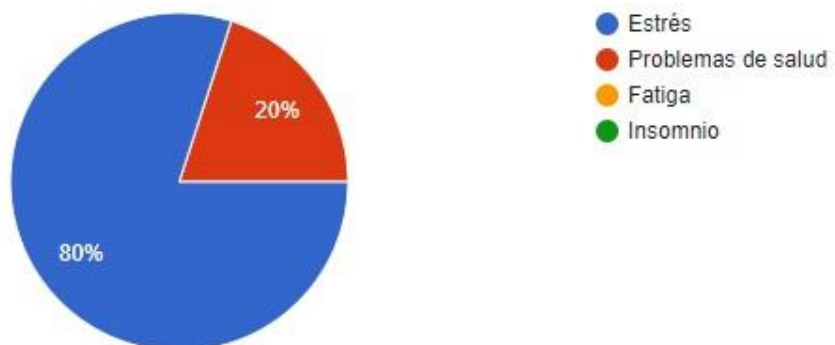


Figura 7: Resultados pregunta 6

**7. Con base a la pirámide de Maslow aquí presentada enumere de 1 (siendo de menor importancia) a 5 (Mayor importancia) según crea su nivel de importancia.**

5 respuestas



Figura 8: Resultados pregunta 7

**8. Desde su área de trabajo “aprendizaje organizacional.” ¿Cuál de estas expresiones les ha permitido desarrollar su cargo?**

- Creando comportamientos: hay adquisición o aprendizaje cuando el sujeto produce respuesta que antes no tenía.
- Ser exigente y ponerse en situaciones que los obligue a un esfuerzo mas

- El aprendizaje permite relaciones con otros para el desarrollo de conocimiento.

5 respuestas



Figura 9: Resultados pregunta 8

## 9. Describa una alternativa de acción para desarrollar la felicidad en el equipo de trabajo.

5 respuestas

Empoderamiento de nuevos procesos y reconocimiento

Realizar grupos para el esparcimiento laboral.

Más compartir

Trabajar en equipo

Retribuirle al equipo un salario emocional: ser flexible en los horarios, otorgar tiempo libre o permisos para diligencias personales, reconocimiento a su labor, empoderarlos en nuevas funciones y capacitarlos en nuevos temas, generar espacios de distracción o integración con el equipo

Figura 10: Resultados pregunta 9

## Resultados y análisis

**Objetivo 1.** Describir el área de aprendizaje organizacional del Grupo Éxito regional

Antioquia

- **Resultados:** Teniendo en cuenta la pregunta número uno el área de aprendizaje organizacional regional Antioquia cuenta con cinco colaboradores y sus respectivos cargos son: Analista regional Antioquia, Auxiliar regional Antioquia, Formador cajas Éxito, Formador cajas Carulla y Formador de cajas Surtimax.

Siguiendo con la pregunta numero dos el tiempo que llevan los cinco colaboradores en su respectivo cargo esta entre dos años y cuatro meses y cuatro años.

- **Análisis:** Los colaboradores de esta área demuestran fidelidad por su cargo con el tiempo que lleva cada uno; se vale denotar que a pesar del estrés que les puede causar están comprometidos con la empresa.

**Objetivo 2.** Identificar los elementos teóricos que hacen parte de la felicidad laboral

- **Resultados:** La pregunta número tres habla de cual palabra se identifica la palabra felicidad; el 40% respondió calidad de vida, el otro 40% emociones y el 20% faltante Bienestar.

La pregunta numero cuatro tiene varias expresiones con la que se puede identificar el colaborador con el desempeño del cargo; el 100% respondió que se identifican con “estoy feliz de ser parte de esta organización”.

La pregunta numero cinco habla sobre la emoción con la que se identifica el colaborador al terminar su jornada laboral; el 100% respondió felicidad.

La pregunta número seis cuestiona sobre los factores que surge el exceso de trabajo; el 80% respondió estrés y el 20% restante problemas de salud.

La pregunta número siete tiene como introducción la pirámide de Maslow la cual se necesita para darle el nivel de importancia las necesidades de que tiene una persona; para la mayoría de los encuestados la respuesta fue mayor importancia las necesidades fisiológicas y de menor importancia estima o reconocimiento.

La pregunta número ocho tiene expresiones con las que el colaborador se siente identificado para desarrollar su cargo; el 80% respondió “el aprendizaje permite relaciones con otros para el desarrollo de conocimiento” y el 20% restante “Creando comportamientos: hay adquisición o aprendizaje cuando el sujeto produce respuesta que antes no tenía”.

Y finalmente en la pregunta número nueve cada colaborador describe una alternativa de acción para desarrollar la felicidad en el equipo de trabajo; las alternativas son las siguientes:

- ✓ Empoderamiento de nuevos procesos y reconocimiento.
- ✓ Realizar grupos para el esparcimiento laboral.
- ✓ Mas compartir.
- ✓ Trabajar en equipo.
- ✓ Retribuirle al equipo un salario emocional: ser flexible en los horarios, otorgar tiempo libre o permisos para diligencias personales, reconocimiento a su labor, empoderarlos en sus nuevas funciones y capacitarlos en nuevos temas, generar espacios de distracción o integración con el equipo.

- **Análisis:** Después de la interpretación de los resultados del cuestionario se puede analizar que los factores de exceso de trabajo están relacionados con 80% de estrés y 20% problemas de salud.

De igual manera se evidencia expresiones y emociones relacionadas con el desempeño al cargo como lo es ser feliz y hacer parte de la organización, conllevando con ello bienestar y calidad de vida.

Al igual al estar involucrados en el área de trabajo aprendizaje organizacional se evidencian expresiones como: "el aprendizaje permite relaciones con otros para el desarrollo de conocimiento " Y " creando comportamiento hay adquisición o aprendizaje cuando el sujeto produce respuesta que antes no tenía".

Es así como dependiendo del cargo y el tiempo que se lleve se puede demostrar la prioridad que se hace según la pirámide de Maslow el 80% fue la fisiológica y un 20% estima.

Y finalmente con el análisis de los resultados se presentan alternativas de acción encaminadas al empoderamiento y espacios grupales.

### **Conclusiones y/o recomendaciones**

En conclusión, de este recorrido investigativo con énfasis en felicidad laboral, se pudo plantear y dar claridad de la descripción del área y los elementos teóricos que hacen parte de la felicidad, evidenciándose cambios en el tiempo y, por tanto, demuestran que ser feliz no es una meta, sino optimismo como referente de satisfacción con la vida.

Se han presentado importantes contribuciones para el área de aprendizaje organizacional acerca del tema y sus influencias en el ámbito de productividad y desempeño; para obtenerlo se necesita estar bien con la vida en general y no netamente en la empresa, lo que se puede lograr con el favorecimiento e integración de espacios grupales con los colaboradores del área, logrando la participación con altos niveles de empoderamiento.

Finalmente, con los resultados relacionados con el exceso de trabajo que influyen en la felicidad laboral de los colaboradores se encontraron que el estrés y problemas de salud se ven denotadas en ellos; por otro lado, pese a estos factores se logra evidenciar que ellos sienten amor hacia la empresa, lo cual podría ser un factor importante para la disminución de ausencia laboral en este tipo de cargos administrativos en el área de aprendizaje organizacional del éxito.

Por otra parte, se recomienda al área de aprendizaje organizacional regional Antioquia del grupo Éxito que tome en consideración este trabajo para su análisis y aplicación de acciones pertinentes al futuro desempeño; al igual que se espera sea una herramienta de apoyo académico – administrativo en investigadores.



## Referencias

- Agudelo, R., & Guerrero, J. (1973). EL SISTEMA PSICOLOGICO DE B. F. SKINNER. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA*, 191-216.
- Ahmad, A. (2011). *A study of work environment and employees' performance in Pakistan*. Pakistan: African Journal of Business Management.
- Calleja Bello, N., & Gómez Pérez, O. (2016). *Regulación emocional*:. Obtenido de Regulación emocional:: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>
- Chaves Salas, A. L. (2001). IMPLICACIONES EDUCATIVAS DE LA TEORÍA SOCIOCULTURAL DE VIGOTSKY. *Revista Educación*, 59-65.
- COLORADO ORDOÑEZ, P. (2016). *LA FELICIDAD EN EL TRABAJO, COMO UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS PRIVADAS*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14520/?sequence=1>
- Crevecoeur, D. A. (2013). *Using Positive Psychology to Improve Your Everyday Life*.
- CRUZ MEJIA, J., RAMIREZ , S., & SANCHEZ , D. (2015). *LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UN NUEVO RETO DE INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL*. Obtenido de LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UN NUEVO RETO DE INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Darwin, C. (18 de Julio de 2020). *El jinete insomne*. Obtenido de El jinete insonme: <http://eljineteinsomne2.blogspot.com/2020/07/charles-darwin-evolucion-y-felicidad.html>
- Díaz Reyes, M., Ramos Martínez, S., & Villanueva Aponte, D. (Jilio de 2019). *LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL, UNA REVISIÓN NARRATIVA FRENTE AL RENDIMIENTO LABORAL DE MILLENNIALS*. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019\\_felicidad\\_organizacional\\_millennials.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019_felicidad_organizacional_millennials.pdf)
- Dongo M., A. (2008). LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE DE PIAGET Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA PRAXIS EDUCATIVA. *Revista IIPSI*, 167-181.

- El pais*. (8 de Diciembre de 2007). Obtenido de El pais:  
[https://elpais.com/diario/2007/12/09/negocio/1197211648\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2007/12/09/negocio/1197211648_850215.html)
- Espinosa, R. (s.f.). *Robertoespinoza.es*. Obtenido de Robertoespinoza.es:  
<https://robertoespinoza.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>
- Garcia Allen, J. (s.f.). *Psicologia y mente*. Obtenido de Psicologia y mente:  
<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Han Kim, J., Keck, P., Miller, D., & Gonzalez, R. (2012). Introduction to Positive Psychology: Overview and Controversies. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 45-60.
- Herrera Gomez, D. M., Sanchez Garcia, N. C., Trejos Jimenez, M. L., & Bossa Prez, S. E. (2015). *FELICIDAD EN EL TRABAJO, ESTRATEGIA GARANTE DEL EQUILIBRIO DE*. Bogotá: + para ser :).
- Ibañes, P. (22 de Octubre de 2018). *LR más*. Obtenido de LR más:  
<https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/felicidad-y-productividad-2784198>
- Izquierdo, J. (8 de JULIO de 2013). *IEBS*. Obtenido de IEBS:  
<https://www.iebschool.com/blog/aprendizaje-organizacional-rrhh-2-0/>
- Kaczmarek, L. D. (2017). *Hapiness*. Poznan, Poland: Institute of Psychology, Adam Mickiewicz.
- KYOCERA Documents Solutions*. (2020). Obtenido de KYOCERA Documents Solutions:  
<https://www.kyoceradocumentsolutions.es/es/smarter-workspaces/business-challenges/paperless/empleados-felices-empresa-feliz.html>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La Organización mundial de la salud*. Reino Unido: Universidad de Nottingham. Obtenido de La Organización mundial de la salud: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Lyubomirsky, S. (10 de Octubre de 2016). *CANALCEO*. Obtenido de CANALCEO:  
<https://canalceo.com/la-teoria-de-la-felicidad-en-el-ambito-laboral/#:~:text=%E2%80%93Las%20circunstancias%20de%20la%20vida,lo%20felices%20que%20nos%20sentimos.&text=Muchas%20estas%20acciones%20se%20pueden,felicidad%20mayor%20en%20sus%20equipos>
- Lyubormisky, S. (2008). Obtenido de ABC Bienestar:  
[https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/abci-felicidad-201909271146\\_noticia.html](https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/abci-felicidad-201909271146_noticia.html)
- Margot, J. P. (2007). La Felicidad. *Praxis Filosofica*, 55-79.
- McGregor, T. (s.f.). Obtenido de <https://www.aiteco.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor/>

- Mercado, D. (7 de Septiembre de 2007). *El tiempo*. Obtenido de El tiempo:  
<https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/empresas-en-medellin-se-toman-muy-en-serio-la-felicidad-laboral-126398>
- Mercado Ibañez, M. (2014). CONCEPTO DE FELICIDAD EN JÓVENES. *Ajayu*, 64-78.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicologo*, 147.
- Paez, D., Campos, M., & Bilbao, M. Á. (2008). *Del trauma a la felicidad: Pautas para la intervención*.
- Perez Rodriguez, P. M. (2004). Revisión de las teorías del aprendizaje más sobresalientes del siglo XX. *Tiempo de Educar*, 39-76.
- Raffino, M. (29 de Noviembre de 2019). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de:  
<https://concepto.de/aprendizaje-2/>
- Ramos Linares, V., Piqueras Rodríguez, J. A., Martínez González, A. E., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). *Scielo*. Obtenido de Terapia Psicologica:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082009000200008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200008)
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *2nd GLOBAL CONFERENCE on BUSINESS, ECONOMICS, MANAGEMENT and TOURISM, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic* (págs. 717 – 725). Prague: Procedia Economics and Finance.
- Redes, R. P. (21 de septiembre de 2017). *Recurso humano positivo*. Obtenido de  
<https://rhpositivo.net/felicidad-en-el-trabajo/>
- Rico, M. A. (27 de 05 de 2020). *Grupo Exito*. Obtenido de Grupo Exito:  
<https://amp.larepublica.co/empresas/grupo-exito-registro-ingresos-operacionales-consolidados-por-mas-de-368-billones-3036861>
- Salazar , E., Guerrero , P., Rodríguez, M., & Cañedo , A. (2009). Obtenido de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)
- Scheier, M., & Carver, C. (2019). *Psychological Inquiry*. Obtenido de Psychological Inquiry:  
[https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327965pli0701\\_6?journalCode=pli20](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327965pli0701_6?journalCode=pli20)
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi , M. (2000). *Positive Psychology An Introduction* . Pennsylvania: American Psychologist.
- Tamir, M., Oishi, S., Schwartz, S. H., & Kim, M. Y. (2017). The Secret to Happiness: Feeling Good or Feeling Right? *Journal of Experimental Psychology: General*, 1448 –1459.

*Tu economia* . (2017). Obtenido de Tu economia : <https://tueconomia.net/recursos-humanos/colaborador-en-una-empresa/>

Vargas Gutiérrez, R. M., & Muñoz-Martínez, A. M. (2013). *LA REGULACIÓN EMOCIONAL PRECISIONES Y AVANCES CONCEPTUALES DESDE LA PERSPECTIVA CONDUCTUAL*. Obtenido de LA REGULACIÓN EMOCIONAL PRECISIONES Y AVANCES CONCEPTUALES DESDE LA PERSPECTIVA CONDUCTUAL: <https://www.redalyc.org/pdf/3051/305128932003.pdf>

Veenhoven, R. (2012). *Happiness: Also known as 'life-satisfaction' and 'subjective well-being'*. Rotterdam.: Erasmus University.

(2019). Obtenido de [grupoexito.com.co/es/historia](http://grupoexito.com.co/es/historia)

## Anexos

### Anexo 1



### **Felicidad Laboral en el Área de Aprendizaje Regional Antioquia**

Actualmente se está realizando este trabajo de investigación para optar al título de administradoras de empresas, respetuosamente se les solicita el apoyo para contestar las siguientes preguntas.

El objetivo de esta investigación es: analizar los factores relacionados con el exceso de trabajo que influyen en la felicidad laboral de los colaboradores en el área de aprendizaje organizacional del Grupo Exito regional Antioquia

1. Selecciona el cargo al cual pertenece
  - Analista Regional Antioquia
  - Auxiliar Regional Antioquia
  - Formador cajas Éxito
  - Formador cajas Carulla
  - Formador cajas Surtimax
  
2. Escriba en años y meses el tiempo que lleva desempeñando el cargo
  
3. ¿Con cuál de estas palabras identifica la palabra felicidad?

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL AREA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL REGIONAL ANTIOQUIA

- Bienestar
- Calidad de vida
- Emociones
- Estado mental

4. ¿Con cuál de estas expresiones en su desempeño del cargo se identifica?

- Estoy feliz de ser parte de esta organización
- Me gustaría tener más tiempo para compartir en familia
- Siento que tengo mucho trabajo por realizar
- Siento que el trabajo no se distribuye equitativamente dentro del equipo

5. ¿Con cuál emoción se identifica generalmente cuando termina la jornada laboral?



**Felicidad**



**Angustia**



**Tristeza**

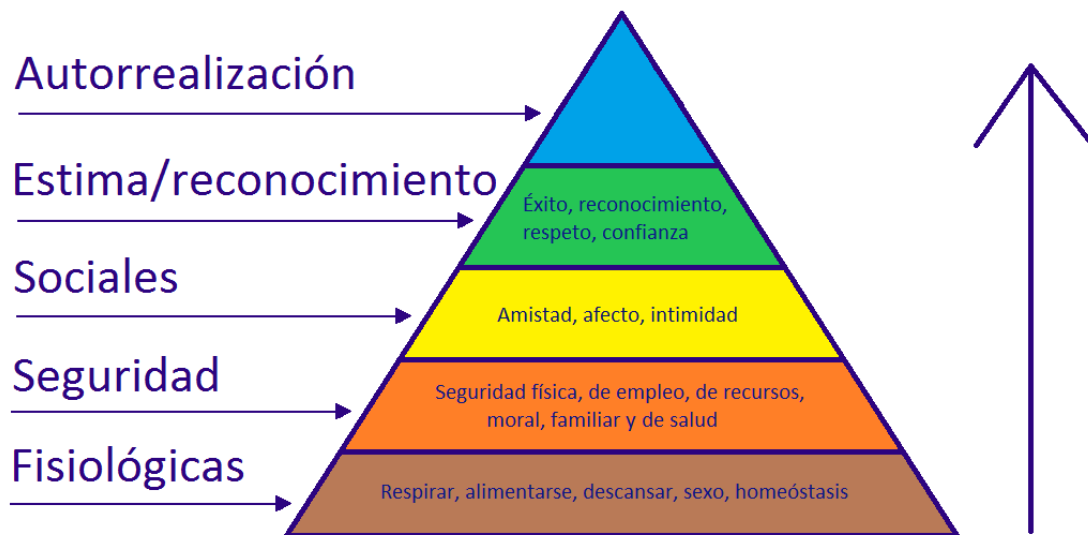


**Preocupación**

6. ¿Cuál de los siguientes factores cree que surge por el exceso de trabajo?

- Estrés
- Problemas de salud
- Fatiga
- Insomnio

Pirámide de Maslow



7. con base a la pirámide de Maslow aquí presentada enumera de 1 (Siendo de menor importancia) a 5 (mayor importancia) según crea su nivel de importancia.

8. Desde su área de trabajo “aprendizaje organizacional” cuál de estas expresiones les ha permitido desarrollar su cargo

- Creando comportamientos: hay adquisición o aprendizaje cuando el sujeto produce respuesta que antes no tenía.
- Ser exigente y ponerse en situaciones que los obligue a un esfuerzo más.
- El aprendizaje permite relaciones con otros para el desarrollo de conocimiento.

9. Describa una alternativa de acción para desarrollar la felicidad en el equipo de trabajo.

Agradecemos su colaboración.