

Felicidad en el trabajo: una primera aproximación

Luis Enrique Ramírez Salinas ^{1, a}

¹Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

^a Docente

Correspondencia: Luis Enrique Ramírez Salinas

Correo electrónico: lramirez@ucv.edu.pe

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación documental se bosquejan de manera preliminar algunas ideas y aportes realizados por una serie de autores en un tema relativamente poco estudiado en el ámbito de la administración del talento humano y que tiene que ver directamente con un nuevo enfoque humanista de la teoría administrativa: la felicidad en el trabajo. Partiendo de un constructo similar, cual es, el de satisfacción laboral, se pasa revista a una serie de aportes efectuados por autores de diversas disciplinas propias de la ciencia social, postulando tímidamente la idea de que la felicidad en el trabajo es un concepto mejor explicado desde el campo psicológico en general y de la teoría del flujo en particular.

Palabras clave: Satisfacción laboral, psicología positiva, psicoanálisis, teoría del flujo psicológico, bienestar.

Happiness at work: a first approach

ABSTRACT

This documentary research presents some ideas and contributions made by different authors on administration of the human talent subject- where relatively little studied has been made – which is directly related to a new humanistic approach of the administration theory: happiness at work. Starting from a similar construct, that is, job satisfaction, a series of contributions made by authors of different disciplines of social science were reviewed, timidly postulating the idea that happiness at work is a better explained concept from the psychology field in general and from the theory of flow specifically.

Key words: Job satisfaction, positive psychology, psychoanalysis, flow theory

INTRODUCCIÓN

Uno de los llamativos constructos que se ha ido abriendo paso en las investigaciones de los últimos tiempos, en el área del comportamiento organizacional, ha sido el de la felicidad en el trabajo; particularmente, en el terreno específico de la denominada psicología organizacional positiva, algunas de cuyas principales líneas de investigación son capital psicológico, identificación organizacional, confianza en la organización, justicia organizacional, comportamiento de ciudadanía organizacional, *engagement*, emociones positivas, fluidez, felicidad, bienestar subjetivo, etc.

Ante este novedoso concepto, cabe plantearse legítimamente interrogantes como las siguientes: ¿En qué consiste la felicidad en el trabajo? ¿Qué relación tiene con otro concepto similar como el de satisfacción en el trabajo? ¿Es posible operacionalizar dicho concepto? Las líneas que a continuación tratan de acercarse al mismo y proporcionar algunas luces al respecto, exponiendo las ideas fundamentales de reputados autores en diversas disciplinas del conocimiento, particularmente en el área de las ciencias sociales.

Para tal propósito y tratándose de una investigación documental hemos hurgado en fuentes primarias y secundarias con el propósito de una exposición sistemática de las principales ideas y concepciones del fenómeno, formulando un planteamiento inicial acerca de su naturaleza y ubicación en el campo de la psicología organizacional positiva.

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

El tema de la satisfacción en el trabajo o satisfacción laboral ha sido siempre un tópico común en la literatura especializada en el campo del comportamiento organizacional, sobre todo por su probada correlación con otras variables importantes para el desempeño corporativo, tal como la productividad laboral (Salessi, 2014; Özpehlivan y Acar, 2015); aun cuando los autores no han llegado a una definición consensuada, habiendo oscilado la misma desde una perspectiva afectiva a otra cognitiva (Salessi, 2014).

En este sentido, autores como Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) consideran que la satisfacción laboral es una actitud que las personas adoptan frente a su trabajo y que se deriva de la percepción que ellas tienen acerca de sus tareas y del grado de correspondencia con la organización. De modo similar, Robbins y Judge (2009) sostienen que la satisfacción laboral es una sensación positiva o negativa sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características.

Por su parte, Salessi (2014) sostiene que la satisfacción entendida como actitud alude a un estado emocional derivado de la experiencia laboral del individuo; en cambio, entendida en su sentido cognitivo alude a una evaluación lógica y racional del mismo. En todo caso, según este autor, la postura de conceptualizarla como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas

frente a su trabajo es prevaleciente. Así se pronuncian, por ejemplo, Whitman et al., citados por Savaneviciene y Stankeviciute (2011), cuando afirman que la satisfacción laboral es un estado interno que se expresa mediante la evaluación afectiva y cognitiva acerca de una experiencia de trabajo con algún grado favorable o desfavorable.

Por otro lado, Omar (2010) advierte acerca de las numerosas vinculaciones encontradas entre la satisfacción laboral y una serie de variables no solo sociodemográficas sino, también, contextuales, como por ejemplo, la flexibilidad laboral, la manifestación emocional y el liderazgo transformacional, entre otras. En este sentido, puntualiza la importancia que tiene la satisfacción laboral en cuanto a sus efectos benéficos tanto para los trabajadores como para la organización: la satisfacción laboral aumenta la autoestima, la felicidad, el bienestar y reduce las enfermedades psicosomáticas como el estrés y la ansiedad.

En definitiva, según refiere Omar:

Desde una perspectiva individual, la satisfacción laboral en el trabajo puede ser una de las razones de la felicidad personal y laboral de un trabajador [...] En este sentido, se ha puntualizado que la felicidad con el trabajo influye positivamente en la satisfacción con la vida en general, y que la satisfacción personal hace que la gente trabaje de manera más eficiente y más eficaz, ya que las personas que son felices con su vida, reflejan su felicidad y satisfacción en su trabajo (p. 32-33).

Lo manifestado por Omar nos introduce en el concepto de felicidad en el trabajo. A primera vista, existiría una estrecha relación entre satisfacción laboral y felicidad en el trabajo, aun cuando la lectura atenta del párrafo citado nos sugiere que se trata de dos constructos diferentes. En todo caso, cuando se habla de felicidad en el trabajo las primeras interrogantes que se plantean son: ¿En qué consiste la felicidad? ¿Qué diferencia a la satisfacción laboral con la felicidad en el trabajo? ¿Es posible alcanzar la felicidad, sobre todo en el trabajo?

EL CONCEPTO DE FELICIDAD EN LA ANTIGÜEDAD

La felicidad ha sido un motivo de reflexión y preocupación del ser humano desde tiempos inmemorables, por decir lo menos. Si nos remontamos a la Antigüedad, encontraremos que los grandes sabios y maestros, tanto de Oriente como de Occidente, se ocupaban ya de tan importante y fundamental concepto en la vida de las personas. Así, uno de los textos sagrados más antiguos de la India como el *Bhagavad-Gita* (Canto del Señor), contiene una serie de alusiones al tema de la auténtica felicidad, la misma que se alcanzaría mediante experiencias espirituales con lo divino y a través de los sentidos trascendentales. Según puede leerse en el capítulo seis de este texto sagrado, el Dios Krishna se le aparece en forma humana en el campo de batalla a Arjuna (quien es un Ksatriya, es decir, un guerrero cuyo deber es pelear por una causa justa en una guerra santa) y, entre otras cosas, le dice lo siguiente (Paramadvaiti y Adhikary, comp., p. 41):

20-23. La etapa de perfección se denomina trance, o samadhi, cuando la mente se restringe completamente de las actividades materiales por la práctica del yoga. Esta se caracteriza por la habilidad de ver el yo con la mente pura y el deleitarse y regocijarse en el yo. En ese estado gozoso, uno se sitúa en la felicidad trascendental ilimitada y disfruta de sí mismo a través de los sentidos trascendentales [...].

27. El yogui cuya mente está fija en Mí, verdaderamente alcanza la felicidad más elevada. Él se libera en virtud de su identidad con el Brahman; su mente está tranquila, sus pasiones están calmadas y él está libre de pecado.

28. Permaneciendo siempre en el yo, liberándose de toda la contaminación material, el yogui alcanza la etapa máxima y perfecta de la felicidad en contacto con la Conciencia Suprema.

Por su parte, otro texto sagrado como es el Antiguo Testamento, considera que la felicidad o bienaventuranza se relaciona con la adquisición de sabiduría o entendimiento. En Proverbios 3:13 (La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, 2009, p. 1042), se lee lo siguiente: “Bienaventurado el hombre que halla la sabiduría y que adquiere entendimiento”.

Similares ideas a las encontradas en los textos sagrados aparecen en la obra del genial pensador griego Aristóteles (2011); quien, en diversos fragmentos de su Protréptico, vincula la felicidad con el obrar bien, como producto del conocimiento y la sabiduría, los mismos que se adquirirían mediante el cultivo de la filosofía, tal como se desprende de los fragmentos que se glosan en las siguientes líneas.

Fragmento 2

[...] la felicidad no depende tanto de poseer muchos bienes como del estado en que se encuentra el alma [...] si un alma ha sido educada, a tal alma y a tal hombre habría que llamarlo feliz, no al que está espléndidamente provisto de cosas exteriores, no siendo él mismo de ninguna valía (Tomo 1, pp. 5-6).

Fragmento 52

[...] y lo más importante de todo, tampoco vivimos bien por conocer alguna propiedades de los seres, sino por obrar bien, pues en esto consiste verdaderamente ser feliz (Tomo 1, p. 30).

Fragmento 68

[...] Pero la sabiduría es parte de la excelencia <del alma> y de la felicidad, pues afirmamos que la felicidad proviene de ella o bien que es ella misma (Tomo 1, p. 36).

Fragmento 93

Si es preciso no sólo deducir esta conclusión a partir de los componentes <de la felicidad>, sino también llegar a la misma <conclusión> partiendo de la <consideración> de la felicidad como un todo, digamos claramente que así

como el cultivo de la filosofía tiene relación con la felicidad, así también tiene relación con que estemos dispuestos a ser virtuosos o viciosos, pues de todas las cosas que son objeto de elección para todos nosotros, unas lo son en vista de la felicidad y otras por causa de ella, y en cuanto a las cosas por las que somos felices, unas son necesarias y otras placenteras (Tomo 1, pp. 46-47).

En este último fragmento (tal como indica una nota de Carlos Megino Rodríguez), Aristóteles introduce la idea de que existen cosas que son necesarias para una buena vida, como los bienes externos (recursos suficientes, amigos, hijos, etc.) y otras que son elegibles por sí mismas, por placenteras. Es por esta razón que, en el fragmento siguiente, sostiene que:

Fragmento 94

Consideramos, entonces, que la felicidad es conocimiento y un tipo de sabiduría, o la excelencia, o tener el máximo gozo, o todas estas cosas (Tomo 1, p. 47).

En efecto, en su *Ética nicomáquea*, Aristóteles (2011, Tomo 2, pp. 15-16) se pregunta acerca del bien supremo entre todos lo que pueden realizarse, afirmando que “sobre su nombre, casi todo el mundo está de acuerdo, pues tanto el vulgo como los cultos dicen que es la felicidad, y piensan que vivir bien y obrar bien es lo mismo que ser feliz”; aunque precisa que, en cuanto a su naturaleza, “no lo explican del mismo modo el vulgo y los sabios”, puesto que algunos creen que consiste en cosas tangibles y manifiestas como el placer, la riqueza o los honores, en tanto que otros, otra cosa.

En el libro 1 de la referida obra, cuando Aristóteles trata acerca de las tres clases de bienes (bienes exteriores, los del alma y los del cuerpo) afirma lo siguiente:

Concuerta también con nuestro razonamiento el que el hombre feliz vive bien y obra bien, pues a esto es, poco más o menos, a lo que se llama buena vida y buena conducta. Es evidente, además, que todas las condiciones requeridas para la felicidad se encuentran en nuestra definición (Tomo 2, p. 24).

En todo caso, el sabio griego acepta que la felicidad necesita también de bienes exteriores, cuando advierte que “[...] es evidente que la felicidad necesita también de los bienes exteriores, como dijimos; pues es imposible o no es fácil hacer el bien cuando no se cuenta con recursos” (Tomo 2, p. 25).

EL CONCEPTO DE FELICIDAD EN TIEMPOS MODERNOS

En tiempos más cercanos a los nuestros, desde una perspectiva multidisciplinaria, han ido apareciendo diversos trabajos respecto a la felicidad. Desde el campo del Psicoanálisis, en su estudio sobre los problemas de la *Ética Humanista*, Fromm (1957) advertía la conveniencia de distinguir entre placer y felicidad. En este sentido, consideraba que las teorías precedentes del placer, como el Hedonismo, no se sustentaban en técnicas precisas de estudio y observación; y que, en todo caso, el psicoanálisis había confirmado “la hipótesis de los opositores de la *Ética Hedonista*, de que la experiencia subjetiva de satisfacción es en sí misma engañosa y no constituye un criterio válido de valor” (p. 194).

En su análisis sobre el placer, Fromm consideraba que un tipo de placer es aquel que supone el alivio de una tensión penosa, situación que tiene que ver con necesidades arraigadas en las condiciones químicas del organismo (hambre, sed, sexo, sueño, etc.); y que, por lo tanto, “cuando esta tensión es liberada, se experimenta placer o, como propongo denominarlo, satisfacción” (p. 199). El término satisfacción resultaría ser, a juicio de Fromm, el más apropiado para designar esta clase de placer, el mismo que, en términos psicológicos, es el más común y fácil de lograr.

Otro tipo de placer, según Fromm, era aquel causado por el alivio de una tensión psíquica irracional, originada generalmente por estados patológicos como la ansiedad o la depresión (aun cuando pudieran ser concomitantes con procesos físico químicos anormales). La denominación de este tipo de placer sería, en opinión del autor, el de placer irracional, en contraste con el de satisfacción, placer este que vendría a ser racional ya que se limitaría a aquietar las necesidades fisiológicas normales.

Con el propósito de comprender mejor la diferencia antes advertida, Fromm introduce el concepto de escasez psicológica versus abundancia, para señalar que, dado que la carencia es la base misma de la satisfacción y de los deseos irracionales, “tanto las necesidades fisiológicas como las necesidades psíquicas irracionales forman parte de un sistema de escasez” (p. 202), frente al cual se levanta el reino de la abundancia, es decir, el de la productividad, de la actividad interior del ser humano (el autor define la productividad como la capacidad del hombre para emplear sus fuerzas y realizar sus potencialidades congénitas).

El reino de la abundancia, a juicio del autor, “puede existir únicamente cuando el hombre no tiene que consumir la mayor parte de sus energías trabajando para subsistir” (p.202). En este sentido, la evolución de la especie humana se ha caracterizado por la continua expansión del reino de la abundancia, esto es, de la energía excedente disponible para logros que van más allá de la simple supervivencia. Al placer derivado de la abundancia, según Fromm, puede denominársele gozo.

Es en este contexto teórico donde puede diferenciarse la calidad del placer y la naturaleza de la felicidad. Según Fromm:

Felicidad y gozo no son la satisfacción de una necesidad originada por una carencia fisiológica o psicológica; no son el alivio de una tensión, sino el fenómeno que acompaña a toda actividad productiva, en el pensar, en el sentir y en la acción. El gozo y la felicidad no son diferentes en calidad; difieren solamente en cuanto que el gozo se refiere a un acto singular, mientras que la felicidad, puede decirse, es una experiencia continua o integrada de gozo; podemos hablar de “gozos” (en plural), pero solamente de “felicidad” (en singular) (p. 205).

En conclusión, Fromm considera que la felicidad es el indicador de que el ser humano ha encontrado la respuesta a su problema existencial. En este sentido, según él, la felicidad no es sino “la realización productiva de sus potencialidades siendo simultáneamente uno con el mundo y conservando su propia integridad” (p.205).

Otro de los esfuerzos más importantes que se han llevado a cabo, desde el campo de la Economía, es la prolífica obra del profesor costarricense Mariano Rojas. En uno de sus recientes trabajos, Rojas (2014) sostiene que sí es posible un estudio científico de la felicidad, el mismo que debe venir acompañado necesariamente de reconsideraciones epistemológicas acerca de lo que significa y de su modo de conocerla. Según este autor, “la medición y el apropiado uso de los métodos de investigación cuantitativa permiten pasar de una discusión basada en opiniones y experiencias personales a un diálogo basado en la evidencia” (p. 21). En este sentido, Rojas refiere que el grado de felicidad de una persona solo podría determinarse científicamente mediante la pregunta directa a ella, puesto que al ser una vivencia personal nadie mejor que la misma persona para conocer su propia situación de felicidad/infelicidad. Este enfoque, según el autor, es conocido también como bienestar subjetivo.

El interés por el estudio científico de la felicidad, según Rojas, no se limita a la esfera pública (como puede evidenciarse con los estudios que últimamente se han multiplicado); sino que también en el ámbito privado hay una alta demanda por sus hallazgos, sobre todo en el mundo empresarial bajo la premisa de que los empleados felices son más productivos y que los clientes felices son más leales.

Por otro lado, en el campo de la denominada Psicología positiva han venido desarrollándose una serie de investigaciones sobre el bienestar de las personas, las mismas que han sido clasificadas por Ryan & Deci (2001) en dos enfoques: bienestar subjetivo y bienestar psicológico. El primero (*subjective well-being*), asociado a la tradición hedónica del bienestar; y, el segundo (*psychological well-being*), a la tradición eudaimónica.

Según estos autores Ryan & Deci (2001, p. 144), la opinión predominante entre los psicólogos de la tradición hedónica es que el hedonismo incluye las preferencias y los placeres de la mente y del cuerpo; y, en este sentido, el bienestar o felicidad subjetiva se refiere a la experiencia del placer contra el displacer, no siendo reducible al hedonismo físico ya que puede derivarse del logro de metas o resultados valiosos en diversos campos. En este contexto, la mayoría de las investigaciones sobre el bienestar subjetivo han utilizado tres dimensiones: satisfacción con la vida, presencia de un estado de ánimo positivo y ausencia de un estado de ánimo negativo.

En cuanto a la tradición eudaimónica, Ryan & Deci afirman que las teorías eudaimónicas sostienen que no todos los deseos producirían bienestar cuando se logran y que a pesar de que algunos resultados produzcan placer no serían buenos para las personas y no promoverían el bienestar. La concepción eudaimónica, según los autores, invita a las personas a vivir de acuerdo con su verdadero yo, hecho que ocurre cuando las actividades de las personas son congruentes o se relacionan con valores profundamente arraigados. En este contexto, traen a colación el concepto de bienestar psicológico de Ryff & Keyes y su modelo de medición multidimensional compuesto por seis dimensiones propias de la realización humana: autonomía, crecimiento personal,

aceptación de sí mismo, propósito de vida, control y relaciones positivas. Claramente puede apreciarse, entonces, la vinculación directa que existe entre la concepción del placer derivado de la abundancia o gozo (en términos de Fromm) y el funcionamiento psicológico óptimo o bienestar psicológico.

FELICIDAD EN EL TRABAJO

Llevado al terreno del comportamiento organizacional, bajo la denominación de felicidad en el trabajo, este constructo ha sido objeto de diferentes definiciones sin que exista todavía un consenso alrededor del mismo. Algunos autores como Chaiprasit y Santidhirakul (2011) consideran que la felicidad en el trabajo se produce “cuando una persona reacciona y disfruta de lo que está haciendo en el trabajo” (p. 191). Otros, como Wesarat, Sharif y Majid (2015) consideran que la felicidad está relacionada con el bienestar subjetivo del individuo y sostienen que “la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción de vida y del trabajo de un individuo o bienestar subjetivo en el lugar de trabajo” (p. 79). En todo caso, para Gavin y Mason (2004):

Así que parece claro que si hay alguna esperanza para la gente de encontrar la felicidad en general en sus vidas, hoy en día tienen que ser felices en el trabajo. El trabajo en sí mismo, por supuesto, no puede hacer una persona feliz, pero una persona no puede ser genuinamente feliz sino es feliz en el trabajo (p. 381).

Frente a esta diversidad de pareceres, una de las teorías que, a nuestro juicio, permitiría explicar mejor el concepto de felicidad en el trabajo es la teoría del flujo psicológico. Según su creador, Csikszentmihalyi (1975), el fenómeno del flujo define las experiencias de aquellas personas que disfrutan de sus tareas, para las cuales disfrutan de las habilidades suficientes, sin esperar ningún tipo añadido de recompensa, más que el mero placer de ejecutarlas (personas autotélicas).

A partir de las investigaciones de Csikszentmihalyi, citado por Rodríguez (2011), se ha logrado determinar un canal de flujo, en función de dos variables: el desafío que representa la actividad a realizar y la habilidad que la persona tiene para realizarla. Bajo esta configuración, pueden presentarse 8 estados diferentes: apatía, preocupación, ansiedad, aburrimiento, activación, relajación, control y flujo (Figura 1).

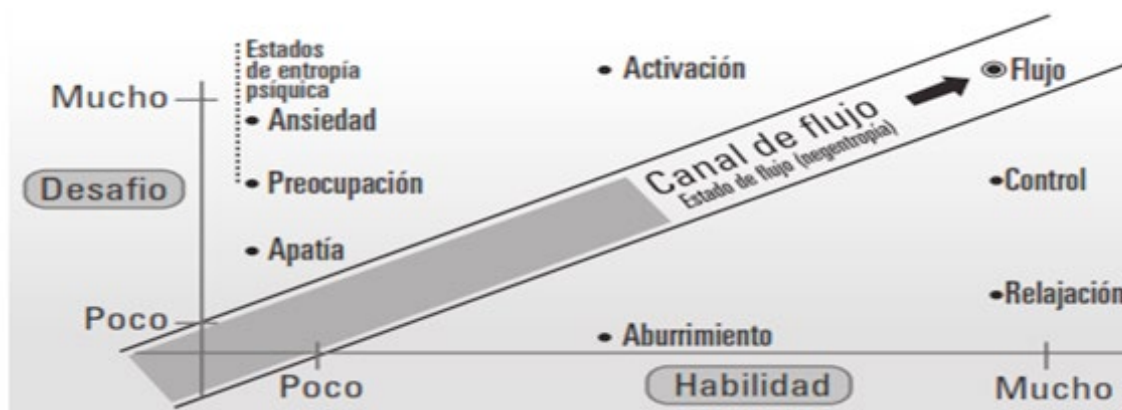


Figura 1. El canal del flujo psicológico / Fuente: Tomado de Rodríguez (2011, p. 84).

Cuando la habilidad de la persona para realizar una actividad es mínima, esta pasa de la apatía a la preocupación y, luego, a la ansiedad, en la medida en que el nivel de desafío aumenta. Cuando la habilidad es media y el desafío es mínimo, el estado experimentado es el aburrimiento; en tanto que si el desafío aumenta, el estado se torna de activación creativa. Cuando la habilidad es máxima y el nivel de desafío es mínimo, el estado experimentado es de relajación y se tornará de control cuando el desafío aumenta; por último, el estado de flujo aparece cuando coinciden en un nivel máximo tanto el desafío como la habilidad.

Este estado de flujo psicológico es el que suele observarse algunas veces en una serie de trabajos o actividades de la vida diaria, sobre todo en aquellos de naturaleza creativa o intelectual (una actividad autotélica es aquella que una persona realiza por la actividad en sí misma; porque experimentarla es su principal propósito, aun cuando no esté de por medio remuneración alguna).

CONCLUSIONES

La revisión teórica efectuada ha permitido, en principio, distinguir entre los conceptos de satisfacción laboral y felicidad en el trabajo. En tanto que el primero de ellos tiene que ver con la evaluación afectiva y cognitiva que una persona hace de sus experiencias de trabajo, el segundo tiene que ver con el bienestar psicológico de la persona cuando emprende una actividad o tarea que lo lleva a un estado de flujo psicológico, estado que correspondería al placer derivado de la abundancia, (usando los términos de Erich Fromm), cuando no de la necesidad de autorrealización del hombre, de la que nos hablaba Abraham Maslow con su teoría de la jerarquía de necesidades (en el marco de la Psicología humanista).

En todo caso, quedan pendientes de revisión otras teorías que también guardan relación directa con el fenómeno estudiado, desde un enfoque eudaimónico, tal como por ejemplo la macro teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), la misma que se sustenta en las denominadas mini teorías de la evaluación cognitiva, integración organísmica, orientaciones de causalidad, necesidades básicas y contenido de metas. También queda en el tintero el análisis de la influencia del respectivo medio social, económico y político.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristóteles. (2011). *Ética Nicomáquea*. Madrid: Editorial Gredos.
- La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (2009). *Santa Biblia: Reina-Valera Salt Lake City*.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 25, 189 – 200
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fromm, E. (1957). *Ética y Psicoanálisis*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379–392.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México DF: Editorial McGraw Hill.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En: A. Castro (compilador). *Fundamentos de psicología positiva*. (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.
- Özpehlivan, M. & Acar, A.Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290.
- Paramadvaiti, S. & Adhikary, A. (Comp.). *El Bhagavad-gita. La Ciencia Suprema*. Anónimo. Bogotá: Servicio editorial de los Vaisnavas Acharyas.
Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/Libros/cien_sup.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico DF: Pearson Educación.
- Rodríguez, G. (2011). La experimentación de la negentropía psíquica asociada al reto creativo. Una revisión de la teoría del flujo dentro del oficio publicitario en Bogotá. *Poliantea*, 7-13, 77-94.
- Rojas, M. (2014). *El estudio científico de la felicidad*. México DF: Fondo de Cultura Económica.

- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *Am Psychol*, 55 (1), 68-78.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*, 52, 141-166.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10 (19), 67-83.
- Savaneviciene, A. & Stankeviciute, Z. (2011). Human resource management practices linkage organizational commitment and job satisfaction. *Economics & Management*, 16, 921-928.
- Wesarat, P., Yazam, M. & Abdul, A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11 (2), 78-88.