

Modelo RISE (Ruta de innovación y sostenibilidad empresarial) para analizar la felicidad en el trabajo

RISE model (Business Innovation and Sustainability Route)
to analyze happiness at work

Recibido: febrero 2023

Evaluado: marzo 2023

Aprobado: mayo 2023

María del Pilar Ramírez Salazar¹

Universidad EAN
Orcid: 0000-0002-9462-0897

Rafael Perez Uribe²

Universidad Santo Tomas
Orcid: 0000-0001-9924-6657

Fabio Moscoso Duran³

Florida-UNAD
Orcid: 0000-0003-1664-0283

RESUMEN

Introducción: Entre los años 2017 y 2021 el modelo RISE (Ruta de innovación y sostenibilidad empresarial) estructurado por el "grupo de investigación en gerencia de las grandes, pequeñas y medianas empresas (G3PYMES) de la Universidad EAN" (Perez-Uribe y Ramírez- Salazar, 2020), se ha aplicado en 106 organizaciones de diferentes tamaños y sectores económicos en el ámbito colombiano. Teniendo en cuenta la aplicación del RISE en este número de empresas surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles variables explican mejor la felicidad en el trabajo y

-
- 1 Doctora En Gestión. Investigadora asociada en el G3pymes de la Universidad EAN. Orcid: 0000-0002-9462-0897. mp Ramirez@universidadean.edu.co
 - 2 Doctor en ciencias empresariales. Investigador senior Minciencias y docente en Universidad Santo Tomas, Universidad de la Salle. Orcid: 0000-0001-9924-6657. rafael.perez@usantotomas.edu.co
 - 3 Doctor en economía Internacional. Investigador asociado Minciencias y director del Doctorado en administración. Florida-UNAD. Orcid: 0000-0003-1664-0283. fabio.moscoso@unad.edu.co



en cuál un gerente debe concentrar sus esfuerzos principalmente para desarrollar esta variable? *Metodología:* este artículo presenta el análisis de las variables la luz del modelo RISE, que mejor explican la felicidad en el trabajo en empresas colombianas. Los datos de las 106 organizaciones "se procesaron con el paquete estadístico Statgraphic centurión XVI, utilizando análisis factorial utilizando regresión múltiple" (Pérez – Uribe, 2012). *Resultados:* se obtuvieron tres (3) variables de las 48 que componen el modelo, que explican entre un 46,95% y 48,45% la decisión gerencial de fortalecer la felicidad en el trabajo para generar una cultura organizacional armónica que permita facilitar el alcance de las metas organizacionales.

Palabras clave: felicidad, trabajo, innovación, sostenibilidad, empresas.

ABSTRACT

Introduction: Between 2017 and 2021, the RISE model (Route of innovation and business sustainability) structured by the "research group in management of large, small and medium-sized companies (G3PYMES) of the EAN University" (Perez-Uribe and Ramírez-Salazar, 2020), has been applied in 106 organizations of different sizes and economic sectors in Colombia. Taking into account the application of RISE in this number of companies, the following research question arises: ¿Which variables best explain happiness at work and on which a manager should concentrate his efforts mainly to develop this variable? *Methodology:* this paper presents the analysis of the variables in the light of the RISE model, which best explain happiness at work in Colombian companies. The data of the 106 organizations "were processed with the statistical package Statgraphic centurión XVI, using factorial analysis using multiple regression" (Pérez - Uribe, 2012). *Results:* three (3) variables of the 48 that make up the model were obtained, which explain between 46.95% and 48.45% the managerial decision to strengthen happiness at work to generate a harmonious organizational culture that facilitates the achievement of organizational goals.

Keywords: Happiness; worked; route; innovation; sustainability; Business

INTRODUCCIÓN

Para contribuir en el desarrollo del concepto de innovación para sostenibilidad en las organizaciones, se "creó el modelo RISE, -Ruta de innovación y sostenibilidad empresarial" (Pérez-Uribe et al., 2021; Ramírez-Salazar, et al., 2019), que ha servido para evidenciar y cerrar las brechas tecnológicas en innovación a las que se enfrentan las organizaciones hoy en día con respecto a aquellas con mejores prácticas.

Como se mencionó en el resumen de esta ponencia hasta el año 2020, el RISE se había aplicado a 106 organizaciones tanto públicas como privadas de diferentes tamaños y sectores económicos, que han podido desarrollar sus propias rutas de innovación para la sostenibilidad. De esta experiencia, se presentan aquellos descriptores o variables que explican mejor la felicidad en el trabajo, con el fin que los gerentes y responsables de cualquier tipo de organización se concentren en estas para desarrollar una serie de actividades que permitan fortalecer en cierta medida la felicidad en el trabajo.

Por lo tanto, se presentan los fundamentos teóricos del concepto de felicidad en el trabajo desde diferentes puntos de vista y la metodología que se desarrolló para demostrar a la luz de los factores, dimensiones y descriptores del RISE, cuáles (descriptores o variables) son los más relevantes para explicar la felicidad en el trabajo. Todo lo anterior ha servido para presentar una serie de conclusiones y recomendaciones que le permitirán a la comunidad académica y empresarial tener una guía para desarrollar las acciones que se requieren para fortalecer la felicidad en el trabajo de los empleados de una organización.

MARCO TEÓRICO

MODELO RISE- ESTRUCTURA GENERAL

El modelo RISE se fundamenta en 4 modelos gerenciales; 1.- *"El Modelo de Modernización para la Gestión de las Organizaciones –MMGO-* (Pérez-Uribe et al, 2013) 2. *"El Modelo de Innovación Abierta Colaborativa"* (Ramírez-Salazar, 2016; Ramírez-Salazar et al., 2021) 3.- *"El Modelo del Design Thinking"* (Razzouk y Shute, 2012) y 4.- *"El Estándar GRI- de la Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative"* (GRI, 2016; PNUMA, 2016). Está estructurado por 4 dimensiones, 9 factores y 36 descriptores. Las dimensiones corresponden a la mirada social, ambiental, gerencial y económica con que se analiza cada uno de los factores (Perez-Uribe y Ramírez Salazar, 2020) (tabla 1).

Tabla 1. Factores, Dimensiones y Factores del Modelo RISE

No	FACTORES	Dimensión	DESCRIPTOR
1	Innovación	Social	Modo de Innovar
		Ambiental	Ecodiseño-Economía Circular
		Gerencial	Tipo de Innovación
		Económica	Creación de valor
2	Producción Sostenible	Social	Proveedores- Materias primas y /o Insumos para la operación
		Ambiental	Agua uso Eficiente-Aguas Residuales-Energía-Emisiones Atmosféricas, Residuos Sólidos
		Gerencial	Planes, Sellos y Certificaciones Ambientales
		Económica	Presupuesto a la Gestión Ambiental- Modelo de Negocio de Economía Circular
3	Liderazgo y Direccionamiento Estratégico	Social	Tendencias Sociales, Capacidad de Movilización-Ética, Valores y Política Anticorrupción
		Ambiental	Rendición de Cuentas-Valor de la Sostenibilidad
		Gerencial	Gobierno Corporativo-Gestión del Conocimiento-Estrategias Corporativas.
		Económica	Análisis de Entornos-Toma de Decisiones
4	Cultura Organizacional	Social	Ambiente Laboral
		Ambiental	Cambio de Paradigmas
		Gerencial	Comunicación
		Económica	Valor Compartido
5	Reconocimiento	Social	Felicidad en el Trabajo
		Ambiental	Trabajador con Consciencia Ambiental
		Gerencial	Prácticas de Motivación
		Económica	Valoración en el Trabajo
6	Procesos Colaborativos	Social	Asociatividad
		Ambiental	Seguridad en el Trabajo
		Gerencial	Acuerdos -Consensos
		Económica	Voluntariado Corporativo
7	Nuevos Mercados	Social	Grado de Influencia en otros Mercados de los Bienes y/ Servicios
		Ambiental	Mercados Verdes
		Gerencial	Plan Estratégico para entrar en Nuevos Mercados
		Económica	Estrategia Comercial

continúa tabla 1

No	FACTORES	Dimensión	DESCRIPTOR
8	Tecnología	Social	Democratización de las Tecnologías
		Ambiental	Tecnologías Limpias
		Gerencial	Prospectiva
		Económica	Transferencia Tecnológica
9	Indicadores Financieros	Social	Impacto en los stakeholders
		Ambiental	Protección y/o recuperación del entorno
		Gerencial	ROA= Retorno sobre activos
		Económica	Desempeño financiero del Margen EBITDA

Fuente: Elaboración propia de Perez-Urbe y Ramírez Salazar (2020)

Cada dimensión a su vez tiene unos descriptores, "que se refieren a la caracterización del nivel de madurez actual en que se encuentra la empresa: Nivel 1 (Incipiente- hasta 20 %): Organizaciones que se encuentran en pleno desarrollo de su emprendimiento y por tanto en la creación de algunos procesos. Nivel 2 (Supervivencia, entre 21 y 40%): Organizaciones que conocen de manera documentada los costos y gastos de su operación para funcionar. Nivel 3: (Desarrollándose - entre 41 y 60%): Organizaciones que tiene recursos para seguir en crecimiento constante y abriendo mercados adquiriendo nueva tecnología. Nivel 4: (Destacado -entre 61 y 80%) Organizaciones que ya son reconocidas en su sector y sobresalen por su innovación y prácticas empresariales y Nivel 5: (Clase Mundial - entre 81 y 100%): Organizaciones que son reconocidas por su categoría de Clase Mundial, y son referentes en el sector y admiradas por todos los sectores de la economía" (Ramírez-Salazar et al., 2019).

FELICIDAD EN EL TRABAJO

Este descriptor o variable hace parte en el RISE de la dimensión social del factor de Reconocimiento. De acuerdo con Salas et al., (2013) y Salas (2017) muchos de los trabajos sobre "felicidad en el trabajo se han enfocado en la experiencia hedónica de placer y agrado y o experiencias positivas sobre un objeto como satisfacción en el trabajo, emociones positivas, compromiso afectivo. Otras investigaciones incluyen el contenido eudamonico que involucra aprendizaje, desarrollo, crecimiento, autonomía y autorrealización". Estos autores se refieren a que "la felicidad tiene importantes consecuencias en los individuos y las organizaciones y que los constructos trabajados para medir la felicidad en el trabajo tienen diferentes aproximaciones y significados que resume

en tres niveles: Un nivel transitorio que incluye constructos como la satisfacción en el trabajo, afecto momentáneo, estado de fluir, estado de ánimo, estado de compromiso, disfrute de la tarea, emoción en el trabajo, y estado de intrínseca motivación. Un nivel personal que incluye satisfacción personal, disposición y afecto, compromiso afectivo hacia la organización, involucramiento, estado de ánimo, compromiso, vigor, florecimiento, estado de bienestar afectivo en el trabajo. Por **último**, un tercer nivel de Unidad o grupo relacionado con la moral y satisfacción colectiva, tono afectivo del grupo, estado de ánimo del grupo, compromiso colectivo del grupo, y satisfacción del grupo en las tareas asignadas". Igualmente, Moccia (2016) propone concentrarse en la medición en el trabajo, "en tres focos u objetivos para sentimientos felices: 1) El trabajo en sí mismo (la obra realizada). 2) El trabajo incluyendo características contextuales (salario, compañeros de trabajo, supervisor, medio ambiente, y 3) La organización como un todo. (sentimientos de apego y pertenencia dentro de la organización como corporación".

Turban Wan Yan (2016) revisa la teoría del Bienestar y su relación con los resultados en el trabajo, desde la perspectiva hedonística o la experiencia del placer y la perspectiva eudaimónica relacionada con la experiencia del crecimiento personal, el propósito y el significado social. De acuerdo este autor, "estudios previos para medir felicidad en el trabajo se orientaron en el aspecto hedónico del bienestar y en como las empresas bajo este solo punto de vista concentra su foco en motivar a los empleados mediante algunos beneficios adicionales al salario como salas de juegos, comida gourmet, tiempos de descanso, entre otros".

Bajo la tesis de empleados felices son más productivos "happy-productive worker", Turban (2016) integra los aspectos "hedónico y eudaimónico del bienestar en el trabajo y propone la Hipótesis de que la sinergia entre los dos resulta en un mejor desempeño laboral desde el punto de vista de satisfacción laboral, compromiso efectivo, disposición para ayudar, potenciar y hacerse cargo de sus responsabilidades". Como resultado de la investigación se "encontró que el comportamiento hedónico tiene mayor relación con la satisfacción en el trabajo mientras que el comportamiento eudaimónico tiene mayor relación con el sentido de propósito, crecimiento y significación social". Por lo tanto, se debe tener la doble perspectiva de Bienestar en el Trabajo desde el punto de vista de brindar beneficios a los empleados y a su vez los gerentes deben preocuparse porque sus colegas entiendan como su trabajo contribuye con la misión de la empresa y crear entornos donde puedan crecer y desarrollarse.

Pérez–Uribe (2012) en su trabajo doctoral menciona que dentro de los hallazgos de la investigación la felicidad en el trabajo está asociada y mejora significativamente cuando en la empresa se observa un ambiente de confianza e identificación con los compañeros de trabajo y que el éxito de las empresas está en crear un ambiente que promueva felicidad, compromiso y equipos productivos. A su vez que debe garantizar la igualdad de oportunidades y diversidad en el empleo.

Palomar (2005) desarrolló una escala multidimensional para medir la felicidad en el trabajo y propone de acuerdo a los hallazgos encontrados en su investigación, "cuatro dimensiones de felicidad en el trabajo asociados a la interacción subjetiva entre las experiencias individuales del trabajador y las experiencias organizacionales en donde una alta cantidad de felicidad en el trabajo está asociada con el entorno en el trabajo y el apoyo que sienten en las organizaciones". Mientras que "individuos que no se sienten a gusto con su trabajo y sienten ausencia de vías de trabajos significativos, tienen una baja felicidad en el trabajo. Las dimensiones propuestas son: 1) Fluir y motivación intrínseca relacionada con la felicidad que sienten los empleados cuando una actividad en el trabajo los absorbe y se estimula su capacidad creativa y orientación a la colaboración con otros colegas. 2) Sentimientos de repulsión en el trabajo. Especialmente cuando siente ansiedad con el jefe inmediato, en relación con el direccionamiento que hacen sobre el trabajo de sus colaboradores y su promoción. O cuando sienten que el jefe roba sus iniciativas y les quita el crédito o sienten acoso. Estos comportamientos generan estrés y reducen la felicidad en el trabajo que influyen en el sueño, agotamiento, depresión y mala productividad. 3) Experiencias organizacionales de apoyo" (Fisher, 2003).

Alguna de las conclusiones a que llegan Hernández y Serravalle (2014) con respecto a una investigación en empresas argentinas y españolas son:

- La mayoría de los trabajadores son felices en su trabajo.
- Para los trabajadores, conseguir un empleo es importante pero no determinante. Como segunda opción creen que es completamente esencial, pero no influye en la felicidad personal.

- La mayoría de las personas empleadas y desempleadas, la felicidad influye positivamente en el rendimiento y la productividad de un empleado.
- Los encuestados ubican la realización personal como una necesidad de cuarto lugar y priorizan la estabilidad antes que la felicidad laboral.
- El buen ambiente laboral o compañerismo y disfrutar del trabajo son condiciones para ser felices en su trabajo.
- La combinación entre Experiencias positivas de apoyo, la motivación intrínseca y fluir dan como resultado un estilo de florecimiento en el trabajo donde tanto la organización y el trabajador crecen y prosperan.
- Cuando el trabajador está motivado, pero no tiene apoyo de la empresa se generan sentimientos de frustración e infelicidad.
- Cuando la organización da apoyo al trabajador, pero a este no le gusta su trabajo se tiende a cumplir simplemente con lo encomendado, se vuelve una relación parasitaria en donde la organización es la gran perdedora.
- Cuando el empleado no le gusta su trabajo y no siente o no recibe apoyo de la organización se genera un ambiente latente en donde ambas partes pierden.

METODOLOGIA

Este trabajo se basó en la aplicación del modelo RISE en 106 empresas ubicadas en diferentes ciudades de Colombia. La ponencia describe los resultados de una investigación en primer lugar, de tipo descriptivo (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 92) para especificar las características generales de la muestra por conveniencia (Otzen, y Manterola, 2017, p.230) fuente del análisis realizado, y en segundo lugar, correlacional que permitió conocer la relación o grado de asociación (Hernández-Sampieri, et al., 2014, p. 93) que existía entre la variable dependiente “felicidad en el trabajar” y los otros 35 descriptores o variables manejadas en el modelo RISE.

Para realizar el análisis factorial se utilizó un modelo de regresión lineal múltiple, manejado por el paquete estadístico Statgraphics Centurion XVI, que arrojó 31 análisis, que permitió en este último, mostrar la ecuación ajustada que muestra las variables que mejor explican la felicidad en el trabajo, sobre las cuales un gerente deberá trabajar para que su organización desarrolle una cultura organizacional armónica y con las mejores prácticas y se le facilite alcanzar los objetivos planteados.

RESULTADOS

Después de realizar 31 análisis por medio del paquete estadístico de Statgraphic centurión XVI, la salida del análisis anterior mostró los resultados de ajustar un modelo de regresión lineal múltiple para describir la relación entre la felicidad en el trabajo (variable dependiente) y 3 variables independientes que permiten afirmar que son las que mayormente la explican. La ecuación del modelo ajustado es:

$$\text{Felicidad en el trabajo} = 5,1772 + 0,277204 \cdot \text{Ambiente Laboral} + 0,26417 \cdot \text{Practicas motivación} + 0,181335 \cdot \text{Seguridad Trabajo}$$

Puesto que el valor-P en la tabla x es menor que 0,05, existe una relación estadísticamente significativa entre las variables con un nivel de confianza del 95,0%. El estadístico R-Cuadrada indica que el modelo así ajustado explica en un 48,4536% la variabilidad de la felicidad en el trabajo. El estadístico R-Cuadrada ajustada, que es más apropiada para comparar modelos con diferente número de variables independientes, es 46,9522%. El error estándar del estimado muestra que la desviación estándar de los residuos es 13,0544. Este valor puede usarse para construir límites para nuevas observaciones, seleccionando la opción de Reportes del menú de texto. El error absoluto medio (MAE) de 16,4862 es el valor promedio de los residuos. El estadístico de Durbin-Watson (DW) examina los residuos para determinar si hay alguna correlación significativa basada en el orden en el que se presentan en el archivo de datos, en este caso como es menor que 2, se consideran correctos los valores analizados. Puesto que el valor-P es menor que 0,05, hay indicación de una posible correlación serial con un nivel de confianza del 95,0%. (tabla 2).

Tabla 2. Resumen de resultados estadísticos del análisis de regresión múltiple

Estadísticos	Valores
R-cuadrada =	48,4536 %
R-cuadrado (ajustado para g.l.) =	46,9522 %
Error estándar del estimado=	13,0544
Error absoluto medio =	16,4862
Estadístico Durbin-Watson =	1,63837 (P=0,0306)
Autocorrelación de residuos en retraso 1 =	0,178841

Fuente: Elaboración propia de Statgraphics Centurion XVI

Para determinar si el modelo podía simplificarse, nótese que el valor-P más alto de las variables independientes fue 0,0031, que corresponde a Seguridad Trabajo. Puesto que el valor-P fue menor que 0,05, se considera que este término es estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95,0%. Consecuentemente, no se eliminó ninguna variable del modelo (tabla 3 y 4).

Tabla 3. Salida de datos en el análisis 31

Parámetro	Estimación	Error Estándar	Estadístico T	Valor-P
CONSTANTE	5,1772	4,45181	1,16294	0,2475
Ambiente Laboral	0,277204	0,0718367	3,85881	0,0002
Practicas motivación	0,26417	0,0754661	3,50051	0,0007
Seguridad Trabajo	0,181335	0,0597854	3,03309	0,0031

Fuente: Elaboración propia con el paquete estadístico Statgraphics Centurion XVI

Tabla 4. Análisis de Varianza

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	Razón-F	Valor-P
Modelo	26315,1	3	8771,69	32,27	0,0000
Residuo	27994,8	103	271,794		
Total (Corr.)	54309,9	106			

Fuente: Elaboración propia con el paquete estadístico Statgraphics Centurion XVI

PROPUESTA

Este punto está concentrado en explicar de manera detallada algunas de las actividades consideradas como mejores prácticas en cada variable (descriptores) que se trabajan en esta investigación, incluyendo la variable dependiente de “la felicidad en el trabajo” y teniendo en cuenta las características de las empresas analizadas en donde se ha venido aplicando el RISE: 1) en el factor cultura organizacional en la dimensión social el descriptor (variable independiente) de ambiente laboral; 2) en el factor de reconocimiento en la dimensión gerencial el descriptor (variable independiente) de prácticas de motivación; y 3) en el factor de procesos colaborativos en la dimensión ambiental, el descriptor (variable independiente) de seguridad en el trabajo.

1. **Felicidad en el trabajo:**

La organización debe validar frente a sus grupos de interés los procesos de felicidad y los tiene reportados y documentados. Se evalúan y ajustan periódicamente los indicadores de felicidad en la organización, de acuerdo con una programación conocida por todos los stakeholders (Fernandez, 2015).

El líder tiene una visión clara, trabaja demostrando valores, da ejemplo y trabaja para generar una organización sostenible. Existen indicadores para medir estas acciones y sirven para la toma de decisiones (Sierra, 2022).

Existen continuamente conversaciones planeadas para comunicar objetivos o planes actuales de la organización en el ámbito interno y externo, utilizando tecnología de última generación (Álvarez-Nobell y Lesta, 2011).

2. **Ambiente laboral:**

Las acciones desarrolladas (una combinación de mejores prácticas descritas en el modelo RISE en los niveles 4 de cada descriptor) para promover el respeto y la dignidad del ser humano funcionan de manera excelente. Dan respuesta concreta a los sentimientos de desarraigo, angustia y estrés de las personas generados por el entorno. La organización es un gran sitio para trabajar (Furstenberg, 2015; Carro et al., 2017).

La aplicación de criterios con equidad para determinar el salario y los reconocimientos para las personas, la periodicidad de su reajuste y las políticas salariales funciona de manera excelente. Hay referenciación permanente con las mejores prácticas (López, et al., 2019).

Los programas para mantener el código ético y la política anticorrupción están incluidos en el direccionamiento estratégico y la cultura organizacional y permea a todos los stakeholders. Se miden sus resultados y se comparan con estándares internacionales. Sus resultados sirven de insumo para los proyectos estratégicos (Montenegro, 2021).

En la organización se da respuesta a las demandas y expectativas de la sociedad, se superan los estándares internacionales del Gobierno Corporativo, dentro de un proceso dinámico y con un adecuado equilibrio entre la cultura y la calidad (Flores y Rozas, 2008).

3. **Prácticas de motivación:**

Se implementan las iniciativas de trabajadores que aportan soluciones creativas para mejorar su entorno. Se maneja un proceso de retroalimentación permanente (Andrade y Bravo, 2014).

El líder responde con las mejores prácticas de gerencia a las demandas de las personas que les han confiado el liderazgo y les proporciona una visión y un camino por el cual avanzar guiado por un direccionamiento estratégico sólido que diferencia a la organización de otras (Serrano y Portalanza, 2014).

El direccionamiento estratégico de la organización es compartido y representa una guía de trabajo para todos los Stakeholders. Además, el equipo gerencial formula escenarios futuros y evalúa su probabilidad con una visión de largo plazo y retroalimenta este proceso con indicadores de gestión que permiten evaluar el rumbo de la organización (Perez-Uribe, 2018).

4. Seguridad en el trabajo:

Se cuenta con servicios de salud y seguridad industrial adicionales y complementarios a los legales, la organización permanentemente evalúa la salud integral de sus trabajadores (Ramírez, 2012).

Las actividades para promover el desarrollo de capacidades de innovación y producción sostenible en un ambiente sano y seguro de trabajo están explícitas a todo nivel en toda la organización (Muñoz-La Rivera, et al., 2021).

Se implementan las iniciativas de trabajadores que aportan soluciones creativas para mejorar su entorno. Se maneja un proceso de retroalimentación permanente (Perez-Uribe, 2012).

CONCLUSIONES

Desde el punto de vista del modelo RISE se comprueba la hipótesis que la "felicidad en el trabajo esta explicada principalmente por una serie de variables". De acuerdo con el trabajo desarrollado en esta ponencia la felicidad en el trabajo esta explicada entre un 47 y 48% por las variables: Ambiente laboral, prácticas de motivación y seguridad en el trabajo. Se aclara que son los más claves, pero no son los únicos que explican la felicidad en el trabajo.

Se considera que fortalecer estas tres variables de manera prioritaria, mediante la aplicación de actividades explicadas en las recomendaciones de este trabajo ayudarán a la organización a tener mejores resultados la felicidad en el trabajo de los empleados.

Sin embargo, las organizaciones son complejas y más aun las personas que se encuentran en ellas y no se debe perder de vista, cuando se trate de generar las condiciones para que los seres humanos en una organización estén felices con su trabajo, tener en cuenta además de las variables mencionadas otros aspectos, entre otros: El tipo de tecnología para desarrollar el "core business"; Variables del entorno que afectan una organización (sociales, políticas, económicas, tecnológicas, legales, entre otras); El nivel de desarrollo de la innovación y conocimiento de la organización en relación a su "core business"; Todo lo relacionado con los ítems de cultura y

ambiente laboral, más allá del explicado en esta ponencia; El capital relacional de la empresa con todos sus stakeholders; La ubicación geográfica y estratégica de la organización (País y si es privada o pública); El tipo de tareas que tiene que realizar el personal de la organización; El tipo de liderazgo de la alta gerencia; El capital de trabajo con que cuenta la empresa (tamaño de la empresa, nacional o transnacional); El manejo de información, que se utilice para la toma de decisiones; El tipo de estrategia en todos los aspectos desarrollada; La infraestructura con que cuenta y finalmente el MYU- μ (aspectos que podrían ocurrir no previstos por los líderes de la organización -pandemias, fenómenos naturales, fallecimiento inesperado de un miembro de la organización, actos de corrupción interno o externos que afecten la entidad, entre otros).

REFERENCIAS

- Álvarez-Nobell, A. y Lesta, L. (2011). Medición de los aportes de la gestión estratégica de comunicación interna a los objetivos de la organización. *Palabra Clave*, 14(1), 11-30. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-82852011000100002&lng=en&lng=es.
- Andrade O, A., y Bravo H., R. (2014). Estudio exploratorio acerca de la calidad de vida laboral de trabajadores de una empresa proveedora de productos y servicios en la industria cuprífera. Tesis para optar al título de Sociólogo y al grado de Licenciado en Sociología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Chile. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/3221>
- Carro, J., Sarmiento, S., Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial: la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial, *EST. GER.* 33 (145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad organizacional. Como construir Felicidad en el trabajo*. 1 edición. Ediciones B. Chile S.A. https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=zIQsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=felicidad+en+el+trabajoyots=CfkE_X1KXdysig=L3Eq_Hg6ZWqp8f01BpoMVPEqCCY#v=onepage&q=felicidad%20en%20el%20trabajoyf=false
- Fisher, C. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777.

- Flores Konja, J. V., y Rozas Flores, A. E. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. *Quipukamayoc*, 15(29), 7–22. <https://doi.org/10.15381/quipu.v15i29.2065>
- Furstenberg, C. (2015). La dignidad inherente al hombre a respetar, proteger y promover en todo ser humano: una lucha que merece la pena para la protección de la humanidad. *Horizonte De Enfermería*, 26(2), 47–56. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.26.2.47
- GRI (2016). *Global Reporting Initiative*. GRI 103: Management Approach 2016. <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/?g=30f6860d-7c3e-4d29-b3ae-98549f76774f>
- Hernández, R., y Serravalle, C.D. (2014). *Felicidad en el trabajo*. Trabajo de investigación final. Universidad Argentina de la Empresa – UADE-. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?s>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Licio, MdeP. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill. <https://docs.google.com/viewer?a=vypid=sitesysrcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>
- López Chanes, F., Casique Guerrero, A., y Ferrer Guevara, J. (2019). La Satisfacción hacia el Trabajo. Un Análisis Basado en las Teorías de las Expectativas y de Equidad. *Administración Y Organizaciones*, 9(17), 117-134. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/249>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 143-151 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Montenegro S., LF (2021). El código de ética y su influencia en la política anticorrupción de una entidad pública del oriente peruano. Escuela de Posgrado Programa académico de Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73000>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.

Palomar L., J. (2005). *Estructura del bienestar subjetivo: construcción de una escala multidimensional*. Cap4. P.112-142. En el libro: *Calidad de vida y bienestar subjetivo en Mexico*. Gardiño, L., Salinas, B., y Rojas, M. (coordinadores). <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=yid=j16GlakxXpgCyoifndypg=PA113ydg=ESCALA+MULTIDIMENSIONAL+PARA+MEDIR+LA+FELICIDAD+EN+EL+TRABAJO+yots=0XZbgHBupoyisg=dfSQZnqwf0Ap8msAfA23ZXexhZ0#v=onepage&yqf=false>

Perez-Uribe, R. (2020). Innovación y sostenibilidad en la Empresa L. *Revista Citas, Universidad Santo Tomas*. Vol. 6 Núm. 1 (2020), Innovación. Enero 1. Pps. 1-16. DOI: <https://doi.org/10.15332/24224529.6365>.

Perez-Uribe, R. (2018). *Gerencia Estratégica Corporativa*. Primera edición. ECOE ediciones.

Pérez - Uribe R. (2012). *El ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: estudio de las mejores empresas para trabajar en Colombia*. Tesis doctoral. Universidad Nebrija. Julio. 612 p. <http://edicionesean.ean.edu.co/index.php/es/productos-de-investigacion1/tesis-doctorales/23-publicaciones/192-el-ambiente-laboral-y-su-incidencia-en-el-desempeno-de-las-organizaciones-estudio-en-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-colombia>

Perez-Uribe R., y Ramírez- Salazar, MDP. (2020). *Guía para el manejo del modelo de innovación y sostenibilidad empresarial (RISE=ruta de innovación y sostenibilidad empresarial)*. 10.13140/RG.2.2.13026.45762

Pérez – Uribe, R., Nieto, M., Velásquez, A., Castellanos, G., Garzón, M., Vargas, H., Alfonso, N. (+), Calixto, N., Rodríguez, A., Palacio, M., López, L.G., Vidal, M., y López De Mesa, J. (2013). *Modelo De Modernización Para La Gestión De Organizaciones (MMGO)*. Universidad Ean. Libro: 624 P. Primera Impresión, agosto de 2009. Segunda Impresión, diciembre de 2011. Tercera Impresión, febrero de 2013. Cuarta Impresión, septiembre de 2013. ISBN 958-8153-61-2.

Perez-Uribe, R, Ocampo-Guzman, D., Moscoso-Duran, F., Ramirez-Salazar, MP. (2021) *Innovation and Sustainability Management as a Key Factor in Global Purpose-Driven Micro, Small, and Medium-Sized Bogotanas Companies: Its Impact on Financial Results in MSMEs*. Pages: 26 (p. 354-379). DOI: 10.4018/978-1-7998-4909-4.ch019.

PNUMA (2016). *Manual del Convenio de Viena para la protección de la capa de Ozono*. Décima edición de 2016. <https://observatoriop10.cepal.org/sites/default/files/documents/treaties/vc-handbook-2016-spanish.pdf>

- Ramírez, A. (2012). Servicios de salud ocupacional. *Anales de la Facultad de Medicina*, 73(1), 63-69. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832012000100012&lng=es&tylng=es
- Ramírez-Salazar, MDP., Salcedo-Perez, C., and Castañeda, S.E. (2021). *Open Collaborative Innovation at Colombia's National Spectrum Agency*. 10.4018/978-1-7998-3568-4.ch009
- Ramírez-Salazar, MP. (2016). *Modelo De Innovación Abierta Colaborativa Para La Banca De Fomento: Caso Bancóldex*. Tesis Doctoral. Doctorado en Gestión Universidad Ean. 378 P.
- Ramírez-Salazar, MP., Perez-Uribe, RI., Salcedo-Perez, C., and Huffington-Smith, J. (2019). *RISE Model: Its application on diving enterprises located in the San Andres Archipelago*. In *Entrepreneurship and Family Business Vitality—Surviving and Flourishing in the Long Term*. (Saiz-Álvarez JM y Joao Leitao y Jesús Manuel Palma). Ediciones Springer. <https://www.springer.com/gp/book/9783030155254>
- Razzouk, R., y Shute, V. (2012). What Is Design Thinking and Why Is It Important? *Review of Educational Research*. September 2012, Vol. 82, No. 3, pp. 330–348. 10.3102/0034654312457429
- Muñoz-La Rivera, F., Hermsilla, P., Delgadillo, J. y Echeverría, D. (2021). Proposal for the construction of innovation skills in engineering education in the context of industry 4.0 and sustainable development goals (SDG). *Formación universitaria*, 14(2), 75-84. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000200075>
- Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, nº 325. Noviembre, 2017.
- Salas V., A., Alegre V., J., y Fernández G., R., (2013). *La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles*. Universidad de Huelva. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/9306>
- Serrano O., BJ., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma Neg*. 2014;5(11): 117-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>

Sierra M., JE. (2022). *Liderazgo con valores. Visión Cristiana de la RSE*. Digital Reasons. https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=qtd-EAAAQBAJyoi=fnd&pg=PT5&dq=liderazgo+con+valores&ots=w5_HexieRE&sig=kMy22YALTLfzAU46QE7D-kg6Wbk#v=onepage&q=liderazgo%20con%20valores&f=false

Turban Wan Yan, D. (2016), "Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 31 (6), 1006 – 1020. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0271>