



Las habilidades para la vida y su relación con la felicidad en un grupo de trabajadores colombianos

[en] Life skills and their relationship with happiness in a group of Colombian workers



Diego Alfredo Tamayo Lopera



Olena Klimenko



Nubia Hernández-Flórez



Caren Marcela Torres López



Juan Esteban Santamaria Restrepo

Universitaria de Envigado (Colombia), Universidad Sergio Arboleda Santa Marta (Colombia)

Recibido: 2025/03/14

Aceptado para su publicación: 2025/05/26

Publicado: 2025/06/10

RESUMEN

Introducción: El artículo presenta resultados de un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal orientado a describir las habilidades para la vida y su relación con la felicidad en un grupo de trabajadores colombianos. Participaron 60 trabajadores operarios y administrativos, con edad promedio de M 26,7 (Dt.9) años, de los cuales 50,9% (29) fueron mujeres y 49,1 (28) hombres. Se aplicó la escala de felicidad de Alarcon (2006) y el cuestionario de habilidades para la vida de Diaz et al. (2013). Resultado indican la presencia de deficiencias a nivel de habilidades para la vida y bajos niveles de felicidad en la muestra de los trabajadores. Los operarios presentaron un mayor pensamiento creativo y los administrativos un mayor nivel de manejo de sentimientos y emociones. El pensamiento creativo mostró correlación positiva con todos los componentes de la felicidad, destacando su rol como habilidad transversal para el bienestar y felicidad. El manejo emocional se vinculó con mayor alegría de vivir y sentido de vida, reforzando la importancia de programas de inteligencia emocional en el trabajo. Se discuten las implicaciones prácticas de los hallazgos para la atención psicosocial de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Felicidad, habilidades para la vida, trabajadores, ambiente organizacional.

ABSTRACT

Introduction: The article presents the results of a quantitative, descriptive-correlational study with a non-experimental cross-sectional design aimed at describing life skills and their relationship to happiness in a group of Colombian workers. Were participate 60 workers and administrative workers, with an average age of M 26.7 (Dt.9) years, of which 50.9% (29) were women and 49.1 (28) men. The happiness scale of Alarcon (2006) and the life skills questionnaire of Diaz et al. (2013) were applied. Results indicate the presence of deficiencies in life skills and low levels of happiness in the sample of workers. The operators showed a higher level of creative thinking and the administrators a higher level of handling feelings and emotions. Creative thinking showed positive correlation with all components of happiness, highlighting its role as a transversal skill for well-being and happiness. Emotional management was linked to greater joy of living and meaning of life, reinforcing the importance of emotional intelligence programs at work. The practical implications of the findings for workers' psychosocial care are discussed.

KEYWORDS

Happiness, life skills, workers, organizational environment.

Como citar (APA 7ª Edición):

Tamayo, D. A., Klimenko, O., Hernández-Flores, N., Torres, C. M. y Santamaría, J. E. (2025). Las habilidades para la vida y su relación con la felicidad en un grupo de trabajadores colombianos. *Quadrata, estudios sobre educación, artes y humanidades*, 7(14), 23-37. <https://doi.org/10.54167/quadrata.v7i14.1942>

Introducción

En el ámbito laboral contemporáneo la felicidad de los trabajadores se ha convertido en un factor crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Empleados felices tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con sus trabajos, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional y una reducción de la rotación laboral. En este contexto, es fundamental comprender los factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo y cómo estos pueden ser promovidos de manera efectiva (Farooq et al., 2024; Bellet et al., 2024).

Las habilidades para la vida, entendidas como el conjunto de capacidades psicosociales que permiten a las personas enfrentar con éxito los desafíos de la vida diaria, han demostrado ser un factor importante para el bienestar y la adaptación en diversos ámbitos (Basak, 2022; Hvalby et al., 2024).

Estas habilidades, que incluyen la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el manejo de emociones y el pensamiento crítico, entre otras, pueden influir en la forma en que los individuos perciben y afrontan su entorno laboral (Gupta et al., 2024; Posadas de Julián et al., 2024).

Aunque existe evidencia sobre la relación entre las habilidades para la vida y el bienestar general (Ruggeri et al., 2020; Pandey, 2024), aún se conoce poco sobre cómo estas habilidades específicas se relacionan con la felicidad en el contexto laboral. En particular, se desconoce en qué medida las habilidades para la vida pueden influir en la satisfacción laboral, el sentido de propósito y el bienestar emocional de los trabajadores.

Considerando lo anterior, el presente estudio se orientó a indagar por las habilidades para la vida en un grupo de trabajadores colombianos y su relación con la felicidad autopercibida.

Se espera que los resultados del presente estudio contribuyan a una comprensión más profunda de los factores que favorecen la felicidad en el trabajo, con el fin de diseñar intervenciones más efectivas para promover el bienestar de los trabajadores. Además, esta investigación contribuirá al desarrollo de modelos teóricos que expliquen la relación entre las habilidades para la vida y la felicidad en el contexto laboral, lo que puede tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas públicas orientadas al bienestar laboral.

Metodología**Tipo de estudio**

Investigación cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, corte transversal y diseño no experimental, ex post facto.

Participantes

En el estudio participaron 60 trabajadores de dos empresas del valle de Aburrá, de los cuales 50,9% (29) fueron mujeres y 49,1 (28) hombres, con edad promedio de M 26,7 (Dt.9) años, más de la mitad fueron solteros 59,6% (N=34), 42,1% (N=24) con educación media y 35,15 (N=20) con educación superior, 22,8 % (N=13) contaron con cargo administrativo y 77,2% (N=44) fueron operarios.

Instrumentos

En el estudio se aplicó la escala de felicidad de Alarcón (2006), compuesta por 27 ítems contruidos según el formato de escala Likert de cinco alternativas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De acuerdo con el puntaje total se divide en cinco niveles de felicidad: de 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta. La escala valora cuatro factores o dimensiones de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Los valores Alfa de Cronbach para los 4 factores son altamente significativos con el rango de .909 a .915. La Escala total presenta, asimismo, una elevada consistencia interna ($\alpha=.916$, basada en ítems estandarizados). Se ha determinado el coeficiente de mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales) $r^{11}=.884$; y el de Guttman Split-Half $r=.882$, ambas magnitudes de las correlaciones son importantes, respaldan la alta confiabilidad de la Escala. La validez del constructo fue determinada a través de correlaciones entre la EFL y las sub-escalas de extraversión y neuroticismo del Inventario de Personalidad de Eysenck.

También se empleó la escala de habilidades para la vida que fue construida por Díaz et al. (2013) y consta de 80 ítems con 4 indicadores por dimensión y 2 ítems por cada indicador, divididos en las 10 dimensiones de habilidades para la vida: conocimiento de sí mismo; empatía; comunicación efectiva y asertiva; relaciones interpersonales; toma de decisiones; solución de problemas y conflictos; pensamiento creativo; pensamiento crítico; manejo de sentimientos y emociones; manejo de tensiones y estrés. Los ítems contemplan cinco opciones de respuesta: “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca”. Los estudios de confiabilidad han encontrado valores de Alfa de Cronbach entre .492 y .843 para las 10 dimensiones, lo cual indica una buena consistencia de la escala.

Aspectos éticos

El estudio cumplió con todas las reglamentaciones técnicas, administrativas y éticas correspondientes a la resolución 8430 de 1993 de Ministerio de Salud (1993) y Código deontológico del psicólogo (Congreso de Colombia, 2006). Se firmó el consentimiento informado por los participantes del estudio.

Análisis de datos

Inicialmente se realizó la prueba de normalidad de distribución de variables, indicando la distribución no paramétrica en todas las variables del estudio. Para identificar medias y desviación típica de variables del estudio se empleó la estadística descriptiva. Considerando el tipo de distribución de variables en el estudio, se utilizó el estadístico de U de Mann-Whitney para la comparación de variables según grupos sociodemográficos, para dos grupos. Se empleó correlación Spearman para identificar la relación entre las variables. Se utilizó el software SPSS, versión 25

Resultados

En cuanto a la felicidad se encuentro que el 97,4% de las personas que participaron presentaron bajo sentido positivo de la vida. Adicional, se evidenció que el 82,5% de los participantes reportaron un nivel bajo en cuanto a la satisfacción con la vida y el 57,9% de los participantes indicaron poca realización personal, siendo un 38,6% que presentó un nivel medio. También se evidenció que 98,2% presentó un nivel bajo en cuanto a la alegría de vivir y en cuanto a la felicidad total se evidenció que el 93% de los participantes reportó un nivel muy bajo de felicidad (Tabla 1).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos del cuestionario de felicidad de Alarcón en un grupo de trabajadores de dos empresas del Valle de Aburra

Cuestionario de felicidad	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sentido positivo de la vida	Bajo	54	94,7 %
	Medio	3	5,3 %
Satisfacción con la vida	Bajo	47	82,5 %
	Medio	9	15,8 %
	Alto	1	1,8 %
Realización personal	Bajo	33	57,9 %
	Medio	22	38,6 %
	Alto	2	3,5 %
Alegría de vivir	Bajo	56	98,2 %
	Medio	1	1,8 %
Felicidad total	Muy bajo	53	93,0 %
	Bajo	2	3,5 %
	Media	1	1,8 %
	Muy alta	1	1,8 %

Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a los estadísticos descriptivos del test de habilidades para la vida, se encontró que el 98,3% de las personas que participaron tienen un nivel inferior y muy inferior en cuanto al conocimiento de sí mismo. También se evidenció que los participantes reportaron un nivel inferior y normal bajo de empatía con un 82,5%. Así mismo, se evidenció que los participantes alcanzaron poca comunicación efectiva o afectiva con un 73,7% que corresponde a un nivel inferior. Por otro lado, se encontró que el 98,2% de los participantes valoraron las relaciones interpersonales con puntuación muy baja. En cuanto a la toma de decisiones se evidenció que el 59,6% de los participantes indicaron un nivel inferior, así mismo, el resultado de la solución de problemas y conflictos mostró un nivel inferior y normal bajo con un 82,4%. La variable pensamiento creativo presentó un nivel inferior con un 91,2% demostrando así que los participantes no tienen un buen pensamiento creativo. En cuanto al pensamiento crítico, los resultados muestran un nivel inferior con un 71,9% y el manejo de emociones y sentimientos muestra un

nivel normal bajo con un 45,6%. Por último, se evidenció que un 71,9% de los participantes no tiene un buen manejo de las tensiones y el estrés (Tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos del test habilidades para la vida en un grupo de trabajadores de dos empresas del Valle de Aburra

Habilidades para la vida	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento de sí mismo	Muy inferior	29	50,9 %
	Inferior	27	47,4 %
	Normal bajo	1	1,8 %
Empatía	Muy inferior	2	3,5 %
	Inferior	23	40,4 %
	Normal bajo	24	42,1 %
	Normal alto	8	14,90 %
Comunicación efectiva o afectiva	Muy inferior	7	12,4 %
	Inferior	42	73,7 %
	Normal bajo	8	14,0 %
Relaciones interpersonales	Muy inferior	28	49,1 %
	Inferior	28	49,1 %
	Normal bajo	1	1,8 %
Toma de decisiones	Muy inferior	16	28,1 %
	Inferior	34	59,6 %
	Normal bajo	7	12,3 %
Solución de problemas y conflictos	Muy inferior	7	12,3 %
	Inferior	18	31,5 %
	Normal bajo	29	50,9 %
	Normal alto	3	5,3 %
Pensamiento creativo	Muy inferior	5	8,8 %
	Inferior	30	52,6 %
	Normal bajo	22	38,6 %

Pensamiento Crítico	Inferior	41	71,9 %
	Normal bajo	15	26,3 %
	Superior	1	1,8 %
Manejo de emociones y sentimientos	Inferior	12	21,1 %
	Normal bajo	26	45,6 %
	Normal alto	19	28,1 %
Manejo de tensiones y estrés	Muy inferior	19	33,3 %
	Inferior	22	38,6 %
	Normal bajo	16	28,1 %

Fuente: *Elaboración propia (2025)*

La comparación de variables constitutivas del constructo de la felicidad autopercebida según el género no presentó diferencia significativa para ninguna variable (Tabla 3).

Tabla 3. *Diferencias entre sexos en las puntuaciones de escala de la felicidad de Alarcón de un grupo de trabajadores de dos empresas del Valle de Aburra*

*Mediana y rango intercuartil

Escala de felicidad	Genero	Me (Ri)*	U de Mann-Whitney	Valor P
Sentido positivo de la vida	Masculino	23,5 (9)	391,000	0,81
	Femenino	24 (12)		
Satisfacción con la vida	Masculino	12,5 (9)	384,500	0,73
	Femenino	12 (10)		
Realización personal	Masculino	14 (5)	363,500	0,49
	Femenino	12 (8)		
Alegría de vivir	Masculino	6 (4)	381,500	0,70
	Femenino	7 (4)		
Felicidad total	Masculino	57 (26)	379,500	0,67
	Femenino	54 (33)		

Fuente: *Elaboración propia (2025)*

La comparación de las habilidades para la vida con respecto al género no se presentó diferencia significativa, salvo en la empatía indicando mayor nivel en el género masculino ($p=.01$) (Tabla 4).

Tabla 4. *Diferencias entre sexos en la escala de habilidades para la vida de un grupo de trabajadores de dos empresas del Valle de Aburra.*

Habilidades para la vida		Me (Ri)**	U de Mann-Whitney	Valor P
Conocimiento de sí mismo	Masculino	22 (3)	358	0,43
	Femenino	21 (2)		
Empatía	Masculino	24 (3)	248	0,01*
	Femenino	23 (3)		
Comunicación efectiva o afectiva	Masculino	21 (5)	388,5	0,79
	Femenino	21 (3)		
Relaciones interpersonales	Masculino	21 (3)	314	0,13
	Femenino	20 (5)		
Toma de decisiones	Masculino	20,5 (5)	359,5	0,45
	Femenino	21 (4)		
Solución de problemas y conflictos	Masculino	24 (3)	328	0,21
	Femenino	23 (7)		
Pensamiento creativo	Masculino	20,5 (6)	400	0,92
	Femenino	22 (8)		
Pensamiento crítico	Masculino	20 (5)	351,5	0,38
	Femenino	22 (5)		
Manejo de sentimiento y emociones	Masculino	26,5 (6)	349,5	0,36
	Femenino	25 (5)		
Manejo de las tensiones y estrés	Masculino	20,5 (6)	361	0,47
	Femenino	20 (6)		

* $p < .05$

**Mediana y rango intercuartil

Fuente: *Elaboración propia*

Con respecto a la variable cargo en la escala de felicidad de Alarcón, no se encontraron diferencias significativas entre los administrativos y operarios (Tabla 5).

Tabla 5. *Diferencias entre administrativos y operarios en la escala de felicidad de un grupo de trabajadores de dos empresas del Valle de Aburra.*

Escala de felicidad	Cargo	Me (Ri)*	U de Mann-Whitney	Valor P
Sentido positivo de la vida	Administrativos	20 (12)	219,500	0,250
	Operativos	24,5 (9)		
Satisfacción con la vida	Administrativos	13 (10)	284,000	0,970
	Operativos	12 (9)		
Realización personal	Administrativos	14 (6)	281,500	0,932
	Operativos	14 (9)		
Alegría de vivir	Administrativos	4 (4)	210,000	0,138
	Operativos	7 (4)		
Felicidad total	Administrativos	51 (27)	244,500	0,430
	Operativos	59 (29)		

*Mediana y rango intercuartil

Fuente: *Elaboración propia*

La comparación de las habilidades para la vida según los grupos de cargo, se presentó la diferencia significativa estadísticamente para la variable de pensamiento creativo a favor de operarios ($p = .028$), y en la variable de manejo de las tensiones y estrés a favor del grupo de administrativos ($p = .029$) (Tabla 6).

Tabla 6. Diferencias entre administrativos y operarios en el test de habilidades para la vida de un grupo de trabajadores.

Habilidades para la vida		Me (Ri)**	U de Mann-Whitney	Valor P
Conocimiento de sí mismo	Administrativos Operativos	22 (3) 21 (2)	270,5	0,765
Empatía	Administrativos Operativos	24 (3) 23 (3)	219,5	0,198
Comunicación efectiva o afectiva	Administrativos Operativos	21 (5) 21 (3)	201,5	0,106
Relaciones interpersonales	Administrativos Operativos	21 (3) 20 (5)	262	0,646
Toma de decisiones	Administrativos Operativos	20,5 (5) 21 (4)	231	0,292
Solución de problemas y conflictos	Administrativos Operativos	24(3) 23 (7)	240	0,379
Pensamiento creativo	Administrativos Operativos	20,5 (6) 22 (8)	170,5	0,028*
Pensamiento crítico	Administrativos Operativos	20 (5) 22 (5)	279,5	0,901
Manejo de sentimiento y emociones	Administrativos Operativos	26,5 (6) 25 (5)	227	0,26
Manejo de las tensiones y estrés	Administrativos Operativos	21,5 (6) 20 (6)	171,5	0,029*

**Mediana y rango intercuartil

*p<.05

Fuente: *Elaboración propia*

La correlación entre los factores de felicidad y las habilidades para la vida indicó la presencia de la correlación positiva entre el pensamiento creativo y todos los factores constituyentes de la felicidad (alegría de vivir ($p=.017$), sentido positivo de la vida ($p=.003$), satisfacción con la vida ($p=.001$), realización personal ($p=.000$), incluyendo la felicidad total ($p=.000$), indicando su gran valor y aporte a la felicidad. También se identificó la correlación positiva entre manejo de sentimiento y emociones y alegría de vivir ($p=.005$), sentido positivo de la vida ($p=.001$) y la felicidad total ($p=.036$) (Tabla 7).

Tabla 7. Correlación entre las variables de la escala de felicidad y las variables del test de habilidades para vida

Rho de Spearman	Alegría de vivir	Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Felicidad total
Conocimiento de sí mismo	0,326	0,963	0,315	0,415	0,370
Empatía	0,170	0,976	0,508	0,535	0,851

Comunicación efectiva o afectiva	0,837	0,680	0,612	0,851	0,825
Relaciones interpersonales	0,915	0,773	0,386	0,466	0,448
Toma de decisiones	0,897	0,535	0,127	0,752	0,851
Solución de problemas y conflictos	0,225	0,323	0,841	0,495	0,469
Pensamiento creativo	0,017*	0,003**	0,001**	0,000**	0,000**
Pensamiento crítico	0,468	0,313	0,329	0,277	0,284
Manejo de sentimientos y emociones	0,005**	0,001**	0,394	0,443	0,036*
Manejo de las tensiones y el estrés	0,508	0,984	0,382	0,433	0,861

*p < .05

**p < .01

Fuente: *Elaboración propia*

Discusión

Los resultados de este estudio en trabajadores colombianos revelan una situación preocupante en relación con la felicidad y las habilidades para la vida. La alta prevalencia de un bajo sentido positivo de la vida, baja satisfacción con la vida, poca realización personal y muy bajos niveles de felicidad total sugieren un malestar generalizado en la población estudiada.

Estos hallazgos son consistentes con otros estudios que han documentado bajos niveles de bienestar en poblaciones trabajadoras, lo cual puede estar asociado a factores como el estrés laboral, las condiciones de trabajo precarias, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal (MISCO y Richmond Foundation, 2024; Carneiro y Bastos, 2023; Barua, 2025).

Es importante resaltar que la felicidad en el trabajo se vincula con aspectos como la motivación, la productividad y la retención del talento (Barua, 2025).

La evidencia de bajos niveles en las habilidades para la vida, incluyendo el conocimiento de sí mismo, la empatía, la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la solución de problemas, el pensamiento creativo, el pensamiento crítico y el manejo de las tensiones y el estrés, puede explicar los bajos niveles de felicidad encontrados. La falta de estas habilidades puede limitar la capacidad de los trabajadores para afrontar los desafíos del entorno laboral, establecer relaciones interpersonales satisfactorias, tomar decisiones informadas y manejar sus emociones de manera efectiva (Nagesh Gharat, 2022; Haji, 2011; Rahm, et al., 2024).

Si bien no se encontraron diferencias significativas en la felicidad y las habilidades para la vida entre hombres y mujeres, es importante destacar que los hombres reportaron un mayor nivel de empatía. Este hallazgo contradice estudios que indican que las mujeres obtienen generalmente mayores niveles de empatía que los hombres (Toussaint y Webb, 2005; Díaz-Narváez et al., 2024). Sin embargo, también se

encuentran estudio que indican la ausencia de diferencias significativas entre los géneros en la empatía (García-Senlle et al., 2024; Claudel y García González, 2024).

En este aspecto, los estudios indican que, aunque existen ciertas diferencias neurológicas entre los géneros relacionados con el procesamiento de información emocional (Christov-Moore et al., 2014), la incidencia cultural y de educación durante el desarrollo ocupa también un lugar de gran importancia en la configuración de las habilidades socioemocionales de los seres humanos (Zhou y Che Hassan, 2024; Lim et al., 2034). En este aspecto, y considerando los cambios culturales importantes a nivel de roles y concepciones de género, es necesario profundizar más en los estudios de este tema, con el fin de comprender como estos cambios culturales pueden afectar el comportamiento de ambos géneros.

La diferencia significativa encontrada en el pensamiento creativo a favor de los operarios y en el manejo de las tensiones y el estrés a favor del grupo de administrativos sugiere que el tipo de ocupación puede influir en el desarrollo de ciertas habilidades para la vida. Los operarios, al realizar tareas más rutinarias, pueden desarrollar un pensamiento creativo para encontrar soluciones innovadoras a los problemas que se les presentan, mientras que los administrativos, al tener mayor control sobre su trabajo, pueden desarrollar mejores estrategias para manejar el estrés.

La correlación positiva encontrada entre el pensamiento creativo y todos los factores de la felicidad, así como entre el manejo de sentimientos y emociones y la alegría de vivir, el sentido positivo de la vida y la felicidad total resalta la importancia de estas habilidades para promover el bienestar en el trabajo. Fomentar el pensamiento creativo y el manejo de emociones puede ser una estrategia efectiva para aumentar la felicidad laboral y mejorar el desempeño organizacional.

Es muy relevante el hallazgo del valor y aporte del pensamiento creativo para la felicidad de los trabajadores que participaron en el estudio. Este hallazgo confirma lo afirmado por muchos autores que describen el significativo aporte de la creatividad al bienestar general y felicidad del ser humano.

El pensamiento creativo representa una estrategia cognitiva orientada a resolver problemas basada en la originalidad y el pensamiento lateral, conduciendo a mayores niveles de satisfacción personal; la creatividad es una actitud ante la vida que permite actuar sin limitaciones, con agilidad mental y flexibilidad para afrontar los retos e improvisar; la creatividad es una forma de meditación que te permite conocer a sí mismo, mejorar la autoconfianza, conectar mejor con el mundo emocional y evitar pensamientos negativos por medio de concentración en el presente, y, además, el estado creativo libera en el cerebro libera dopamina, un neurotransmisor conocido como “la hormona de la felicidad” (Bujacz et al., 2014; Tan et al., 2021; Duce, 2024; Holinger y Kaufman, 2024; Liu et al., 2025).

Por otro lado, la habilidad relacionada con el manejo de sentimientos y emociones mostro ser indispensable para la alegría de vivir, el sentido positivo de la vida y la felicidad a nivel general.

En este aspecto, los autores también resaltan que el manejo adecuado de los sentimientos y las emociones contribuye de manera significativa a la felicidad, ya que permite afrontar las emociones menos placenteras, asumirlas y superarlas; además, reduce el estrés, la ansiedad y la depresión y aumenta la autoestima y la autoconfianza; fomenta las relaciones más satisfactorias y duraderas con amigos, familiares y parejas (García-Alandete, 2014; Tsujimoto et al., 2024; Gilar-Corbi et al., 2024). La habilidad de manejo de emociones permite ver los eventos y circunstancias de la vida de manera que refuerzan y promueven el bienestar, esperar resultados positivos en el futuro, tener un sentido de control sobre el resultado de las acciones y confiar más en propias habilidades, mejorando la calidad de vida en general, ya que permite disfrutar más de las actividades diarias y tener una mayor satisfacción en la vida (Sharma, 2024; Juchnowicz et al., 2024; Maharaj y Ramsaroop, 2024; Vasiou et al., 2024).

Estos resultados sugieren la necesidad de implementar programas de intervención dirigidos a fortalecer las habilidades para la vida de los trabajadores colombianos, con el objetivo de promover su bienestar y mejorar su calidad de vida en el trabajo. Estos programas podrían incluir capacitaciones en habilidades de comunicación, resolución de problemas, manejo del estrés y desarrollo del pensamiento

creativo, así como intervenciones dirigidas a mejorar el clima laboral y fomentar el apoyo social en el trabajo (Castellanos Cabrera et al., 2019).

En cuanto a las limitaciones del presente estudio se puede mencionar una muestra relativamente pequeña, lo cual indica la necesidad de ampliar este estudio a las muestras más amplias y representativas para las poblaciones de trabajadores.

Conclusiones

Los resultados de este estudio revelan una relación alarmante entre las habilidades para la vida y los bajos niveles de felicidad en trabajadores colombianos, destacando la necesidad urgente de intervenciones organizacionales y políticas públicas.

El 93% reportó felicidad total muy baja, con déficits marcados en sentido positivo de la vida (97.4%), satisfacción vital (82.5%) y alegría de vivir (98.2%). Estos datos reflejan un malestar generalizado que coincide con estudios previos sobre estrés laboral en Colombia, donde hasta el 33% de trabajadores presenta altos niveles de estrés (Salamanca Velandia y Garavito Santander, 2021). La realización personal mostró resultados ligeramente menos críticos (57.9% nivel bajo), sugiriendo que aspectos como el propósito podrían ser áreas recuperables mediante intervenciones focalizadas.

Igualmente, se identificó un importante déficit en habilidades para la vida. Conocimiento de sí mismo (98.3% nivel inferior) y pensamiento creativo (91.2% nivel inferior) emergen como las habilidades más deficientes, lo cual limita la capacidad de los trabajadores para adaptarse a desafíos laborales.

Habilidades clave para el bienestar, como manejo de emociones (45.6% nivel normal bajo) y relaciones interpersonales (98.2% nivel muy bajo), están subdesarrolladas en la muestra del estudio, afectando directamente la calidad del clima laboral.

En cuanto a las diferencias por roles laborales, los operarios mostraron mayor pensamiento creativo, posiblemente por la necesidad de resolver problemas prácticos en entornos rutinarios. Y los administrativos sobresalen en manejo del estrés, lo que podría relacionarse con mayor autonomía en sus funciones.

El análisis de las correlaciones estratégicas indicó que el pensamiento creativo mostró correlación positiva con todos los componentes de la felicidad, destacando su rol como habilidad transversal para el bienestar y felicidad. El manejo emocional se vinculó con mayor alegría de vivir y sentido de vida, reforzando la importancia de programas de inteligencia emocional en el trabajo.

Considerando estos hallazgos, es evidente que se requieren intervenciones en habilidades blandas en la población de trabajadores, como capacitaciones en comunicación asertiva, resolución de conflictos y autoconocimiento, basadas en modelos como la teoría de las características del trabajo de Hackman y Oldham (Bakker et al., 2023). Igualmente, es importante implementar, como parte del rediseño organizacional, políticas de autonomía, retroalimentación constructiva y equilibrio vida-trabajo, factores críticos para la satisfacción laboral, según evidencia internacional (Bakker et al., 2023).

Por otro lado, es relevante fomentar la creatividad en los trabajadores mediante programas de innovación abierta y espacios para proponer soluciones, aprovechando el potencial detectado en operarios; al igual como formar a los gerentes en prácticas que promuevan el aprendizaje organizacional y el reconocimiento, claves para reducir el burnout.

Los hallazgos del presente estudio subrayan que la felicidad laboral no es un lujo, sino un requisito para la sostenibilidad empresarial. Organizaciones que inviertan en desarrollar habilidades para la vida y entornos laborales positivos no solo mejorarán el bienestar de sus equipos, sino que potenciarán su competitividad en el mercado.

Conflicto de intereses

Los autores expresan no tener ningún conflicto de intereses

Agradecimientos

Se ofrece el agradecimiento a los trabajadores participantes en el estudio y sus respectivas empresas que dieron su consentimiento para la realización del estudio.

Referencias

- Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Basak, R. (2022). Role of Life Skills in Psychosocial Competence. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 27 (4), 60-65. <https://doi.org/10.9790/0837-2704096065>
- Barua, B. (2025). What Is Workplace Wellbeing? Unpacking the Concept. In B. Barua (Ed.), *Practices, Challenges, and Deterrents in Workplace Wellbeing: Strategies for Building Resilient and Thriving Workplaces* (pp. 1-20). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6079-8.ch001>
- Bellet, C. S., De Neve, J. E., y Ward, G. (2024). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? *Management Science*, 70(3), 1656-1679. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4766>
- Bujacz, A., Dunne, S., Fink, D., Gatej, A.R., Karlsson, E., Ruberti, V. and Wronska, M.K. (2014). Does Creativity Make You Happy? The Influence of Creative Activity on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Journal of European Psychology Students*, 5(2), 19-23. <https://doi.org/10.5334/jeps.by>
- Carneiro, L. L., y Bastos, A. V. B. (2023). Organizational commitment and well-being at work: investigating alternative models of association. *Rev. CES Psico*, 17(1), 1-16. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.7076>
- Castellanos Cabrera, G.L., Gómez Restrepo, D.C., y Palacios Chamat, C.P. (2019). *La felicidad en el trabajo*. [Tesis de grado], Facultad de medicina, Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, Universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/server/api/core/bitstreams/466bf2b3-6dc3-4e7a-9c5f-oadea8139791/content>
- Claudel, A., y García González, A. J. (2024). Students' Assertiveness and Empathy Social Skills and Gender at the University of Seville. *Education Sciences*, 14(11), 1270. <https://doi.org/10.3390/educsci14111270>
- Christov-Moore, L., Simpson, E. A., Coudé, G., Grigaityte, K., Iacoboni, M., y Ferrari, P. F. (2014). Empathy: gender effects in brain and behavior. *Neuroscience and biobehavioral reviews*, 46 Pt 4(Pt 4), 604-627. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2014.09.001>
- Congreso de Colombia (2006). *Ley 1090 de 2006 (septiembre 6), Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Díaz-Narváez, V. P., Huberman-Casas, J., Nakouzi-Momares, J. A., Alarcón-Ureta, C., Jaramillo-Cavieles, P. A., Espinoza-Retamal, M., Klahn-Acuña, B. P., Epuyao-González, L., Leiton Carvajal, G., Padilla, M., Vilca, L. W., Reyes-Reyes, A., y Reyes-Reyes, F. (2024). Levels of Empathy in Students and Professors with Patients in a Faculty of Dentistry. *Behavioral Sciences*, 14(9), 817. <https://doi.org/10.3390/bs14090817>
- Ducel, J.-B. (2024). Creative expression and mental health. *Journal of Creativity*, 34 (2), 100083, <https://doi.org/10.1016/j.yjoc.2024.100083>.

- Farooq, F., Mohammad, S.S., Nazir, N.A., y Shah, P.A. (2024). Happiness at work: a systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 32 (10), 2236-2255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&tlng=es
- García-Senlle, M. L., Martín-Fernández, M., Conchell, R., Arrojo, S., y Lila, M. (2024). Do Boys Empathize Less than Girls? Exploring the Links Among Empathy, Gender and Sexist Attitudes in Adolescents. *Behavioral Sciences*, 14(11), 1065. <https://doi.org/10.3390/bs14111065>
- Gharat, S.N. (2022). The Empowering Relationship Between Life Skills and Happiness in Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 10 (4), 2324-2329, <https://doi.org/10.25215/1004.224>
- Gilar-Corbi, R., Perez-Soto, N., Izquierdo, A., Castejón, J-L., y Pozo-Rico, T. (2024). Emotional factors and self-efficacy in the psychological well-being of trainee teachers. *Front. Psychol.*, 15, 1434250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434250>
- Gupta, D. B., Bhatt, V., Mathur, S., Badge, J., y Sharma, A. (2024). Role of ELT and Life Skills in Developing Employability Skills through Integrating Self Determination and Experiential Learning. *Austrian Journal of Statistics*, 53(5), 53-73. <https://doi.org/10.17713/ajs.v53i5.1919>
- Haji, T.M., Mohammadkhani, S., y Hahtami, M. (2011). The Effectiveness of Life Skills Training on Happiness, Quality of Life and Emotion Regulation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 407-411, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.080>.
- Hvalby, L., Guldbrandsen, A., y Fandrem, H. (2024). Life Skills in Compulsory Education: A Systematic Scoping Review. *Education Sciences*, 14(10), 1112. <https://doi.org/10.3390/educsci14101112>
- Holinger, M., y Kaufman, J.C. (2024). Measuring self-beliefs of creativity and well-being. *Thinking Skills and Creativity*, 53, 101604, <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101604>.
- Juchnowicz, M., Kinowska, H., y Gasiński, H. (2024). The importance of emotions in contemporary human resource management. *Central European Management Journal*, 32 (3), 408-420. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0202>
- Lim, J. H., Rho, E., y Yang, C. (2024). Evidence-Based Practices of Culturally Responsive Social and Emotional Learning (SEL) Programs: A Systematic Review and Meta-Analysis. *School Psychology Review*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2024.2432853>
- Liu, D., Wu, C., Meng, Y., y Dang, J. (2025). How Self-Belief in Creativity and Well-Being Is Associated with Life Satisfaction, Meaning in Life, and Psychological Richness: The Mediating Effect of Creative Self-Efficacy. *Journal of Intelligence*, 13(3), 25. <https://doi.org/10.3390/jintelligence13030025>
- Maharaj, P., y Ramsaroop, A. (2024). Enhancing emotional intelligence for well-being in higher education: Supporting SDG 3 amid adversity. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(0), a2705. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2705>
- Ministerio de Salud (1993). *Resolución número 8430 de 1993 (octubre 4), por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.* <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>

- MISCO y Richmond Foundation (2024). *Well-being at the workplace, Report, 2024*.
https://miscomalta.com/wp-content/uploads/2021/06/Well-Being-at-the-Workplace-2024_Final-1.pdf
- Pandey, K.N. (2024). Happiness and Its Factors in Relation to Human Well-Being. *International Journal of Indian Psychology*, 12(3), 1242-1246. <https://doi.org/10.25215/1203.121>
- Posadas de Julián, P., Verdejo Lucas, C., de Rueda Villén, B., Haro-Soler, M. d. M., Gijón-Puerta, J., Cámara Aguilera, E., y García de Quesada, M. (2024). From Life-Skills Research and Training to Sustainability: A Case Study from a Spanish University. *Challenges*, 15(3), 35.
<https://doi.org/10.3390/challe15030035>
- Rahm, T., Oberleberg, N., y Mayer, A. (2024). Teaching happiness to students –implementation and evaluation of a program aiming at promoting wellbeing in elementary schools. *Front. Psychol.*, 15, 1289876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1289876>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., y Huppert, F.A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health Qual Life Outcomes* 18, 192. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Salamanca Velandia, S. R., y Garavito Santander, Y. S. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Sharma, K., (2024). Emotional Intelligence, General Wellbeing and Acceptance Action among Young Adults: A Correlational Study. *The International Journal of Indian Psychology*, 12 (3).
<https://doi.org/10.25215/1203.029>
- Tan, C.-Y., Chuah, C.-Q., Lee, S.-T., y Tan, C.-S. (2021). Being Creative Makes You Happier: The Positive Effect of Creativity on Subjective Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7244. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147244>
- Toussaint, L., y Webb, J. R. (2005). Gender Differences in the Relationship Between Empathy and Forgiveness. *The Journal of Social Psychology*, 145(6), 673–685.
<https://doi.org/10.3200/SOCP.145.6.673-686>
- Tsujimoto, M., Saito, T., Matsuzaki, Y., y Kawashima, R. (2024). Role of Positive and Negative Emotion Regulation in Well-being and Health: The Interplay between Positive and Negative Emotion Regulation Abilities is Linked to Mental and Physical Health. *J Happiness Stud*, 25 (25).
<https://doi.org/10.1007/s10902-024-00714-1>
- Vasiou, A., Vasilaki, E., Mastrothanasis, K., y Galanaki, E. (2024). Emotional Intelligence and University Students' Happiness: The Mediating Role of Basic Psychological Needs' Satisfaction. *Psychology International*, 6(4), 855-867. <https://doi.org/10.3390/psycholint6040055>
- Zhou, L., y Che Hassan, H. (2024). The role of culturally relevant instruction in enhancing social-emotional learning for marginalised students. *Conhecimento & Diversidade, Niterói*, 16 (44), 450-469. <https://doi.org/10.18316/rcd.v16i44.12267>