

La Felicidad Organizacional como Objetivo del Modelo de Gestión de Empresas Sostenibles de Santo Tomas de Aquino

(Organizational Happiness as an Objective of the Sustainable Business Management Model of Saint Thomas of Aquinas)

Abreu, José Luis

Resumen. Este artículo examina la integración de la felicidad organizacional como objetivo central en el modelo de gestión de empresas sostenibles según la perspectiva ética de Santo Tomás de Aquino. La filosofía tomista propone una visión holística donde la sostenibilidad se convierte en un medio para alcanzar la prosperidad y la felicidad tanto a nivel individual como organizacional. El análisis destaca cómo la aplicación de los principios éticos de Santo Tomás puede orientar a las empresas hacia una gestión más sostenible y, en última instancia, contribuir a la creación de entornos organizacionales donde la felicidad se convierte en un logro alcanzable y perdurable.

Palabras Claves. Felicidad organizacional, Gestión empresarial, Empresas sostenibles, Santo Tomás de Aquino, Ética empresarial.

Abstract. This article examines the integration of organizational happiness as a central objective in the management model of sustainable companies according to the ethical perspective of Saint Thomas Aquinas. The Thomistic philosophy proposes a holistic vision where sustainability becomes a means to achieve prosperity and happiness at both the individual and organizational levels. The analysis highlights how the application of Saint Thomas' ethical principles can guide companies towards more sustainable management and, ultimately, contribute to the creation of organizational environments where happiness becomes an achievable and lasting achievement.

Keywords. Organizational happiness, Business management, Sustainable companies, Saint Thomas Aquinas, Business ethics.

Introducción

En el panorama empresarial contemporáneo, la búsqueda de la sostenibilidad se entrelaza de manera inextricable con la aspiración de alcanzar la felicidad organizacional. En este contexto, exploraremos la perspectiva única y profundamente ética de Santo Tomás de Aquino como modelo para la gestión de empresas sostenibles, con el objetivo primordial de fomentar la felicidad organizacional. La filosofía tomista, que trasciende las barreras temporales, propone un enfoque holístico donde la sostenibilidad no es simplemente un objetivo aislado, sino un medio para alcanzar la prosperidad y la felicidad tanto para los individuos como para la organización en su conjunto. A lo largo de este análisis, se examinará cómo la integración de los principios éticos de Santo Tomás puede orientar a las empresas hacia una gestión más sostenible y, en última instancia, hacia un entorno organizacional donde la felicidad no solo sea un objetivo, sino un logro alcanzable y duradero.

La Felicidad

El término "felicidad" se originó en la antigua Grecia, donde la palabra "eudaimonia" se usaba para describir un estado de bienestar y plenitud en la vida. Esta palabra se puede traducir como "buena fortuna" o "felicidad", pero también se refiere a un sentido de propósito y significado en la vida.

En términos generales, la felicidad se refiere a un estado emocional positivo que se experimenta cuando se satisface una necesidad o se alcanza un objetivo importante. Puede describirse como una sensación de bienestar, alegría, satisfacción y contento con la vida. La felicidad puede ser un estado temporal o duradero, y puede ser influenciada por factores internos y externos, como la genética, la personalidad, las circunstancias de la vida y las relaciones interpersonales.

En resumen, la felicidad es un estado de ánimo positivo que se experimenta cuando se logran ciertas metas o necesidades, y se caracteriza por un sentido de bienestar y plenitud en la vida.

El fin último del hombre según Santo Tomás de Aquino

De entre las acciones que el hombre realiza, sólo pueden considerarse propiamente humanas aquellas que son propias del hombre en cuanto que es hombre. El hombre se diferencia de las criaturas irracionales en que es dueño de sus actos. Por eso, sólo aquellas acciones de las que el hombre es dueño pueden llamarse propiamente humanas. El hombre es dueño de sus actos mediante la razón y la voluntad; así, se define el libre albedrío como facultad de la voluntad y de la razón. Llamamos, por tanto, acciones propiamente humanas a las que proceden de una voluntad deliberada. Las demás acciones que se atribuyen al hombre pueden llamarse del hombre, pero no propiamente humanas, pues no pertenecen al hombre en cuanto que es hombre. Ahora bien, todas las acciones que proceden de una potencia son causadas por ella en razón de su objeto. Pero el objeto de la voluntad es el bien y el fin. Luego es necesario que todas las acciones humanas sean por un fin.

Todo agente obra necesariamente por un fin. En efecto, en una serie de causas ordenadas entre sí, no se puede eliminar la primera sin suprimir también las otras; y la primera de todas las causas es la final. La razón de esto es que la materia no alcanza la forma sin la moción de la causa agente, pues nada puede pasar por sí mismo de la potencia al acto. Pero la causa

agente sólo actúa en vista del fin. Si un agente no estuviera determinado a lograr algo concreto, no haría una cosa en vez de otra, porque, para que produzca un efecto determinado, tiene que estar determinado a algo cierto, lo cual tiene razón de fin. Esta determinación la realiza en los seres racionales el apetito racional, que llamamos voluntad; en los demás seres la lleva a cabo la inclinación natural, que también se llama apetito natural. Debemos, no obstante, tener en cuenta que un ser puede tender a un fin de dos modos distintos: uno, cuando se mueve a sí mismo hacia el fin, como es el caso del hombre; otro, cuando es otro ser quien lo encamina al fin, como ocurre con la flecha, que se dirige a un fin determinado porque la lanza un arquero, dirigiendo su acción al fin. Así, pues, los seres dotados de razón se mueven por sí mismos al fin merced al dominio de sus actos que les presta el libre albedrío, que es la facultad de la voluntad y de la razón. En cambio, los que carecen de razón tienden al fin por inclinación natural, como movidos por otro y no por sí mismos, pues carecen de noción de fin y, por tanto, nada pueden ordenar a un fin, sino que ellos mismos son ordenados a un fin por otro ser. En efecto, toda la naturaleza irracional es, con respecto a Dios, como un instrumento en manos de un agente principal. Por tanto, es propio de la naturaleza racional tender a un fin moviéndose o dirigiéndose a sí misma; a su vez, lo característico de la naturaleza irracional es tender al fin como impulsada o dirigida por otro, bien sea a un fin de algún modo conocido, como los simples animales, bien sea a un fin del todo desconocido, como los seres privados de conocimiento.

Cada cosa se constituye en su especie por el acto y no por la potencia; por eso los seres compuestos de materia y forma se constituyen en sus especies por sus propias formas. Esto mismo debe pensarse de los movimientos. Aunque el movimiento se divide, de algún modo, en acción y pasión, ambas se especifican por el acto: la acción, por el acto que es principio del obrar; la pasión, por el acto que es término del movimiento. Así, la acción de calentar es una mutación que procede del calor, mientras que su pasión no es otra cosa que un movimiento hacia el calor, y la definición pone de manifiesto la naturaleza de la especie. Los actos humanos, ya se consideren como activos, ya como pasivos, se especifican por el fin. De ambas maneras pueden considerarse los actos humanos, pues el hombre se mueve y es movido por sí mismo. Los actos son humanos cuando proceden de la voluntad deliberada, y el objeto de la voluntad es el bien y el fin; por tanto, es claro que el fin es el principio de los actos humanos, en cuanto que son humanos. Y es también su término, porque el término de los actos humanos es lo que busca la voluntad como fin; del mismo modo que en los agentes naturales lo producido tiene forma similar a la del productor. Y porque, como dice Ambrosio: A las costumbres las llamamos propiamente humanas, los actos morales se

especifican propiamente por el fin, pues los actos morales son lo mismo que los actos humanos.

Hablando con rigor, es imposible proceder hasta el infinito en los fines, bajo cualquier concepto. Porque en todas las cosas que dependen entre sí por naturaleza, si se quita la primera, desaparecen las demás relacionadas con ella. No es posible proceder hasta el infinito en las causas motoras, porque no habría un primer motor, y, faltando éste, las otras no podrían mover, pues reciben el movimiento del primer motor. Ahora bien, dentro de los fines se distinguen dos órdenes: el orden de la intención y el orden de la ejecución, y en ambos debe haber algo que sea primero. Lo primero en el orden de la intención es como el principio que mueve al apetito; por eso, si se quita el principio, el apetito permanece inmóvil. La acción comienza a partir de lo que es primero en la ejecución, por eso nadie comienza a hacer algo si se suprime este principio. El principio de la intención es el último fin, y el principio de la ejecución es la primera de las cosas que se ordenan al fin. Así, pues, por ambas partes es imposible un proceso al infinito, porque, si no hubiera último fin, no habría apetencia de nada, ni se llevaría a cabo acción alguna, ni tampoco reposaría la intención del agente. Si no hubiera algo primero entre las cosas que se ordenan al fin, nadie comenzaría a obrar ni se llegaría a resolución alguna, sino que se procedería hasta el infinito. En cambio, las cosas que no están ordenadas entre sí por naturaleza, sino que se unen accidentalmente, pueden tener infinitud, pues las causas accidentales son indeterminadas. Y así, puede haber infinitud accidental en los fines y en las cosas que se ordenan al fin.

Es imposible que la voluntad de un hombre desee a la vez objetos diversos como fines últimos. Podemos demostrarlo con tres argumentos. El primero: como todo desea su propia perfección, lo que uno desea como fin último, lo aprecia como bien perfecto y perfeccionador de sí mismo. Por eso dice Agustín: Llamamos ahora fin de un bien, no que se consuma hasta dejar de existir, sino que se perfeccione hasta ser plenamente. Es necesario, por tanto, que el fin último colme de tal modo los deseos del hombre, que no excluya nada deseable. Y esto no puede darse si requiere, para ser perfecto, algo distinto de él. Por tanto, es inadmisibles que el apetito desee dos cosas como si ambas fueran un bien perfecto. Segundo argumento: En el proceso del apetito racional, que es la voluntad, es necesario que el principio sea algo naturalmente deseado, del mismo modo que, en el proceso de la razón, el principio es algo que se conoce naturalmente; y esto tiene que ser único, porque la naturaleza tiende a un único fin. Pero el principio en el proceso del apetito racional es el último fin. Por tanto, es necesario que sea uno solo aquello que busca la voluntad como último fin. Tercer

argumento: Porque las acciones humanas reciben su especie del fin, es necesario que la razón de género la reciban también del fin último, que es común, como sucede en los seres naturales, que se constituyen en su género por una razón formal común. Si, pues, todo lo que la voluntad en cuanto tal puede apetecer es del mismo género, forzosamente el último fin tiene que ser uno solo. Y, sobre todo, porque en cada género hay un primer principio, y el fin último tiene carácter de primer principio, como se ha dicho. Por otra parte, la relación que tiene el último fin del hombre en cuanto tal con todo el género humano es la misma que guarda el último fin de un hombre concreto con todo su ser. Por consiguiente, hay que concluir que la voluntad de cada hombre se determina a un solo fin último, del mismo modo que todos los hombres tienden naturalmente a un solo fin último.

Es necesario que el hombre desee por el último fin todo cuanto desee. Y esto por dos razones. En primer lugar, porque cuanto desee el hombre, lo desea bajo la razón de bien; y, si éste no es el bien perfecto, que sería el fin último, es necesario que lo desee como tendiente al bien perfecto, porque siempre el comienzo de algo se ordena a su perfeccionamiento, como se ve en las obras de la naturaleza y en las artificiales. Y, por tanto, el comienzo de una perfección se ordena a la perfección completa, que lo es por el último fin. En segundo lugar, porque el fin último, cuando mueve al apetito, se comporta del mismo modo que el primer motor en los demás movimientos. Pero es claro que las causas segundas mueven sólo en la medida que son movidas por el primer motor. Por consiguiente, los apetecibles segundos mueven el apetito sólo en orden al primer apetecible, que es el fin último.

El fin último puede considerarse de dos modos: uno, refiriéndonos a lo esencial del fin último; y otro, a aquello en lo que se encuentra este fin. Pues bien, en el primer caso, todos coinciden en desear el fin último, porque todos desean alcanzar su propia perfección, y esto es lo esencial del fin último. Pero en cuanto a aquello en lo que se encuentra el fin último no coinciden todos los hombres, pues unos desean las riquezas como bien perfecto, otros los placeres, y otros cualquier otra cosa. Del mismo modo que lo dulce es agradable a todos los gustos, pero unos prefieren la dulzura del vino, otros la de la miel, otros la de cualquier otra cosa. Sin embargo, se debe considerar propiamente como dulzura más agradable la que satisface al gusto más refinado. De igual modo se debe considerar como bien más perfecto el deseado como fin último por quien tiene el afecto bien dispuesto.

hablamos del fin de dos modos, a saber: cuius y quo; es decir, la cosa misma en la que se encuentra el bien y su uso o consecución. Por ejemplo: el fin del cuerpo grave es el lugar

inferior, como cosa, y estar en el lugar inferior, como uso; y el fin del avaro es el dinero, como cosa, y su posesión, como uso. Por tanto, si hablamos del fin último del hombre refiriéndonos a la cosa misma que es el fin, entonces todos los demás seres tienen el mismo fin último que el hombre, porque Dios es el fin último del hombre y de todas las demás cosas. Pero, si hablamos del fin último del hombre refiriéndonos a la consecución del fin, entonces las criaturas irracionales no tienen el mismo fin que el hombre. Porque el hombre y las demás criaturas racionales alcanzan el último fin conociendo y amando a Dios, y esto no lo consiguen las otras criaturas, que logran el último fin por participación de alguna semejanza de Dios, porque existen, viven o incluso conocen.

La Felicidad según Santo Tomas de Aquino

Se habla del fin último de dos modos: uno, de la cosa misma que deseamos alcanzar; así el avaro tiene como fin el dinero. El otro, de la consecución misma o posesión, uso o disfrute, de lo que se desea, como si se dijera que el fin del avaro es la posesión del dinero y el del intemperante el disfrutar de algo voluptuoso. En la primera acepción, por tanto, el fin último del hombre es el bien increado, es decir, Dios, el único que con su bondad infinita puede llenar perfectamente la voluntad del hombre. En la segunda acepción, el fin último del hombre es algo creado existente en él, y no es otra cosa que la consecución o disfrute del fin último. Pero el fin último del hombre se llama felicidad. Por tanto, si se considera la felicidad del hombre en cuanto causa u objeto, entonces es algo increado; pero si se la considera en cuanto a la esencia misma de la felicidad, entonces es algo creado.

Es necesario afirmar que la felicidad del hombre es una operación, en la medida que es algo creado existente en él. Porque la felicidad es la perfección última del hombre. Pero algo es perfecto en tanto está en acto, pues la potencia sin acto es imperfecta. Es preciso, por eso, que la felicidad consista en el acto último del hombre. Pero es claro que una operación es el acto último del que obra, por eso el Filósofo, en el II De anima, la llama también acto segundo; pues lo que tiene forma puede ser operante en potencia, como el sabio es pensante en potencia. De ahí que también en las demás cosas se afirma que cada una es por su operación, como se dice en II De caelo. Por consiguiente, es necesario que la felicidad del hombre sea una operación.

Una cosa puede pertenecer a la felicidad de tres formas: una, esencialmente; otra, antecedentemente; la tercera, consiguientemente. La operación de los sentidos no puede pertenecer esencialmente a la felicidad, porque la felicidad del hombre consiste esencialmente en su unión con el bien increado, y el hombre no puede unirse con él mediante la operación de los sentidos. Del mismo modo también porque, la felicidad del hombre no consiste en los bienes corporales, que son los únicos que podemos alcanzar mediante la operación de los sentidos. Sin embargo, las operaciones de los sentidos pueden pertenecer a la felicidad antecedente y consiguientemente. Antecedentemente, según la felicidad imperfecta que puede tenerse en la vida presente, porque la operación del entendimiento exige previamente la operación de los sentidos. Y consiguientemente, en la felicidad perfecta que se espera en el cielo, porque después de la resurrección, por la misma felicidad del alma, como dice Agustín en la Epístola ad Dioscorum, habrá ciertos influjos en el cuerpo y en los sentidos, de modo que se perfeccionen en sus operaciones. La operación por la que el alma se une con Dios no dependerá de los sentidos.

Para la felicidad se requieren dos cosas: una, lo que es la esencia de la felicidad, y la otra, lo que la acompaña como accidente propio, es decir, la delectación consiguiente. Digo, por tanto, que es imposible que la felicidad consista en un acto de la voluntad, en cuanto a lo que es esencialmente la felicidad, pues se desprende claramente que la felicidad es la consecución del fin último. Pero la consecución del fin no consiste en el acto mismo de la voluntad, porque la voluntad se mueve a un fin cuando lo desea si está ausente, y cuando se deleita descansando en él si está presente. Pero es claro que el deseo mismo del fin no es su consecución, sino un movimiento hacia el fin. Ahora bien, la delectación le llega a la voluntad precisamente porque el fin está presente y no al contrario, que algo se haga presente porque la voluntad se deleita en ello. Por tanto, es necesario que haya algo distinto del acto de la voluntad por lo que el fin se haga presente a quien lo desea. Y esto se observa claramente a propósito de los fines sensibles. Pues, si el conseguir dinero fuera un acto de la voluntad, inmediatamente el deseoso lo habría conseguido desde el principio, cuando quiere tenerlo; pero le falta desde el principio, y lo consigue precisamente cuando lo toma con la mano o de alguna otra forma; y es entonces cuando goza de tener el dinero. Y lo mismo ocurre con el fin inteligible, porque desde el principio queremos conseguirlo, pero lo conseguimos precisamente por un acto del entendimiento, y es entonces cuando la voluntad gozosa descansa en el fin ya conseguido. Así, pues, la esencia de la felicidad consiste en un acto del entendimiento; sin embargo, pertenece a la voluntad la delectación consiguiente a la felicidad,

como dice Agustín, la felicidad es el gozo de la verdad; porque el gozo mismo es la consumación de la felicidad.

La felicidad consiste más en una operación del entendimiento especulativo que del práctico. Y esto se demuestra por tres razones. La primera, porque, si la felicidad del hombre es una operación, debe ser la mejor operación del hombre. Pero la mejor operación del hombre es la de la mejor potencia respecto del mejor objeto. Ahora bien, la mejor potencia es el entendimiento, y su mejor objeto el bien divino, que no es, ciertamente, objeto del entendimiento práctico, sino del especulativo. Por consiguiente, en esta operación, es decir, en la contemplación de las cosas divinas, consiste fundamentalmente la felicidad. Y porque parece que cada uno es su parte mejor, como se dice en los libros IX y X Ethic., por eso mismo esta operación es la más adecuada al hombre y la más agradable. La segunda surge de que la contemplación se busca sobre todo por sí misma. Pero el acto del entendimiento práctico no se busca por sí mismo, sino por la acción. Las acciones mismas también se ordenan a un fin. Por consiguiente, es claro que el último fin no puede consistir en la vida activa, que pertenece al entendimiento práctico. La tercera también surge de que, en la vida contemplativa, el hombre entra en contacto con los seres superiores, es decir, con Dios y los ángeles, a quienes se asemeja por la felicidad. Pero, en las cosas que pertenecen a la vida activa, también los otros animales tienen algo en común con el hombre de algún modo, aunque imperfectamente. Y, por eso, la felicidad última y perfecta, que se espera en la vida futura, consiste toda ella en la contemplación. Pero la felicidad imperfecta, como puede tenerse aquí, consiste en primer lugar y principalmente en la contemplación; en segundo lugar, en la operación del entendimiento práctico que ordena las acciones y pasiones humanas.

La felicidad del hombre es doble: una perfecta y otra imperfecta. Ahora bien, hay que entender como felicidad perfecta la que alcanza la verdadera razón de felicidad, y por felicidad imperfecta la que no la alcanza, sino que participa de una semejanza particular de la felicidad. Del mismo modo que la prudencia se encuentra en el hombre, en quien se da la razón de las cosas agibles, mientras que una prudencia imperfecta se da en algunos animales brutos, en quienes hay algunos instintos particulares para algunas obras similares a las de la prudencia. Así, pues, la felicidad perfecta no puede consistir en la consideración de las ciencias especulativas. Para verlo claramente, es necesario advertir que la consideración de la ciencia especulativa no se extiende más allá de la virtud de los principios de esa ciencia, porque en los principios de la ciencia se contiene virtualmente toda la ciencia. Pero los primeros

principios de las ciencias especulativas son recibidos mediante los sentidos. Por tanto, toda la consideración de las ciencias especulativas no puede extenderse más allá de adonde puede conducir el conocimiento de las cosas sensibles. Pero la felicidad última del hombre, que es su perfección última, no puede consistir en el conocimiento de las cosas sensibles; pues nada inferior perfecciona a algo superior, a no ser que en lo inferior haya alguna participación de lo superior. Pero es claro que la forma de la piedra, o de cualquier otra cosa sensible, es inferior al hombre. Por consiguiente, el entendimiento no se perfecciona por la forma de la piedra en cuanto es tal forma, sino en cuanto en ella se participa alguna semejanza de algo que es superior al entendimiento humano, es decir, la luz inteligible o algo así. Por eso conviene que la perfección última del hombre sea mediante el conocimiento de alguna cosa que sea superior al entendimiento humano. Ahora bien, se ha demostrado que mediante las cosas sensibles no se puede llegar al conocimiento de las cosas separadas, que son superiores al conocimiento humano. Luego queda que la felicidad última del hombre no puede estar en la consideración de las ciencias especulativas, sino que, del mismo modo que en las formas sensibles se participa alguna semejanza de las sustancias superiores, la consideración de las ciencias especulativas es cierta participación de la felicidad verdadera y perfecta.

La felicidad perfecta del hombre no consiste en lo que es perfección del entendimiento por participación de algo, sino en lo que lo es por esencia. Pero es claro que algo es perfección de una potencia en la medida que le pertenece la razón de objeto propio de esa potencia. Y el objeto propio del entendimiento es la verdad. Por consiguiente, la contemplación de algo que tiene verdad participada no perfecciona al entendimiento con la última perfección. Pero, como la disposición de las cosas en el ser y en la verdad es la misma, lo que es ente por participación es verdadero por participación. Ahora bien, los ángeles tienen ser participado, porque sólo en Dios su propio ser es su esencia. Por consiguiente, resulta que sólo Dios es la verdad por esencia, y que su contemplación hace perfectamente feliz. Con todo, nada impide apreciar en la contemplación de los ángeles alguna felicidad imperfecta, incluso más alta que en la consideración de las ciencias especulativas.

La felicidad última y perfecta sólo puede estar en la visión de la esencia divina. Para comprenderlo claramente, hay que considerar dos cosas. La primera, que el hombre no es perfectamente feliz mientras le quede algo que desear y buscar. La segunda, que la perfección de cualquier potencia se aprecia según la razón de su objeto. Pero el objeto del entendimiento es lo que es, es decir, la esencia de la cosa. Por eso, la perfección del entendimiento progresa en la medida que conoce la esencia de una cosa. Pero si el entendimiento conoce la esencia

de un efecto y, por ella, no puede conocer la esencia de la causa hasta el punto de saber acerca de ésta qué es, no se dice que el entendimiento llegue a la esencia de la causa realmente; aunque, mediante el efecto, pueda conocer acerca de ella si existe. Y así, cuando el hombre conoce un efecto y sabe que tiene una causa, naturalmente queda en él el deseo de saber también qué es la causa. Y éste es un deseo de admiración, que causa investigación. Por ejemplo, si quien conoce el eclipse de sol piensa que está producido por una causa, se admira de ella, porque no sabe qué es, y porque se admira, investiga; y esta investigación no cesa hasta que llegue a conocer la esencia de la causa. Si, pues, el entendimiento humano, conocedor de la esencia de algún efecto creado, sólo llega a conocer acerca de Dios si existe, su perfección aún no llega realmente a la causa primera, sino que le queda todavía un deseo natural de buscar la causa. Por eso todavía no puede ser perfectamente feliz. Así, pues, se requiere, para una felicidad perfecta, que el entendimiento alcance la esencia misma de la causa primera. Y así tendrá su perfección mediante una unión con Dios como con su objeto, en lo único en que consiste la felicidad del hombre.

Se requiere la delectación para la felicidad, porque la delectación es causada por el hecho de que el apetito descansa en el bien conseguido. Por eso, no puede haber felicidad sin delectación concomitante, pues la felicidad no es otra cosa que la consecución del bien sumo.

Es del todo necesario que la operación del entendimiento, que es la visión, sea más estimable que la delectación. Porque la delectación consiste en un descanso de la voluntad. Pero el que la voluntad descansa en algo, se debe sólo a la bondad de aquello en que descansa. Por tanto, si la voluntad descansa en una operación, el descanso de la voluntad procede de la bondad de la operación. Ni siquiera la voluntad busca el bien por el descanso; si fuera así, el acto mismo de la voluntad sería fin. Con todo, busca descansar en la operación, porque la operación es su bien. Concluyendo, es claro que la operación misma en la que descansa la voluntad es un bien más importante que el descanso de la voluntad en él.

Como la felicidad consiste en la consecución del fin último, las cosas que se requieren para la felicidad hay que considerarlas desde el orden mismo del hombre al fin. Ahora bien, el hombre se ordena a un fin inteligible en parte por el entendimiento y en parte por la voluntad. Por el entendimiento, en efecto, en cuanto que en éste preexiste un conocimiento imperfecto del fin; por la voluntad, en primer lugar mediante el amor, que es el primer movimiento de la voluntad hacia algo; en segundo lugar mediante la relación real del que ama con lo amado, y ésta puede ser triple. Unas veces lo amado está presente al que ama, y entonces ya no se le

busca. Otras, no está presente y es imposible conseguirlo, y entonces tampoco se busca. Otras veces es posible conseguirlo, pero está más elevado que la facultad del que lo va a conseguir, de modo que no puede alcanzarse inmediatamente; y ésta es la relación del que espera con lo esperado, única relación que lleva a cabo la búsqueda del fin. Y con estas tres se corresponden algunas cosas en la felicidad: el conocimiento perfecto del fin corresponde al imperfecto; la presencia del fin, a la relación de esperanza, y la delectación en el fin ya presente, al amor. Por tanto, es necesario que concurren estas tres cosas para la felicidad, a saber: la visión, que es el conocimiento perfecto del fin inteligible; la comprensión, que supone la presencia del fin, y la delectación o fruición, que supone el descanso de la cosa que ama en lo amado.

La rectitud de la voluntad se requiere para la felicidad antecedente y concomitantemente. Antecedentemente, en efecto, porque la rectitud de la voluntad existe por el orden debido al fin último. Ahora bien, el fin se relaciona con lo que se ordena a él, como la forma con la materia. Por eso, lo mismo que la materia no puede conseguir la forma si no está debidamente dispuesta para ella, nada puede conseguir el fin si no está ordenado a él debidamente. Y, por eso, nadie puede llegar a la felicidad si no tiene rectitud de voluntad. Concomitantemente también, porque, la felicidad última consiste en la visión de la esencia divina, que es la esencia misma de la bondad. Y así la voluntad del que ve la esencia de Dios necesariamente ama cuanto ama en orden a Dios; lo mismo que la voluntad de quien no ve la esencia de Dios necesariamente ama cuanto ama bajo la razón común de bien que conoce. Y esto es lo que hace recta a la voluntad. Por consiguiente, es claro que no puede haber felicidad sin voluntad recta.

Hay dos clases de felicidad: una imperfecta, que se tiene en esta vida, y otra perfecta, que consiste en la visión de Dios. Ahora bien, es claro que para la felicidad de esta vida por necesidad se requiere el cuerpo, porque la felicidad de esta vida es una operación del entendimiento, del especulativo o del práctico. Pero no puede haber operación del entendimiento en esta vida sin imagen, que sólo está en un órgano corpóreo. Y así la felicidad que puede tenerse en esta vida depende de algún modo del cuerpo. Pero acerca de la felicidad perfecta, que consiste en la visión de Dios, algunos afirmaron que no puede llegarle a un alma que existe sin cuerpo, diciendo que las almas de los santos, separadas del cuerpo, no pueden llegar a esa felicidad hasta el día del juicio, cuando vuelvan a tomar los cuerpos. Y esto ciertamente parece que es falso tanto por autoridad como por razón. Por autoridad, en efecto, porque dice el Apóstol en 2 Cor 5,6: Mientras estamos en el cuerpo, permanecemos

exiliados del Señor; y muestra la razón de este exilio cuando añade: porque caminamos en fe y no en visión. De lo cual se desprende que, cuando uno camina en fe y no en visión, careciendo de la visión de la esencia divina, todavía no está presente ante Dios. Pero las almas de los santos, separadas del cuerpo, están presentes ante Dios, por eso se añade: Pero nos atrevemos y tenemos buen deseo de dejar el cuerpo y presentarnos ante el Señor. Por consiguiente, es claro que las almas de los santos, separadas de los cuerpos, andan en visión, viendo la esencia de Dios, y en esto está la verdadera felicidad. Esto también se concluye por razón. Porque el entendimiento, para su operación perfecta, sólo necesita del cuerpo por las imágenes (phantasmata), en las que mira la verdad inteligible. Pero es evidente que la esencia divina no puede verse mediante imágenes. Por consiguiente, la felicidad perfecta del hombre no depende del cuerpo, pues consiste en la visión de la esencia divina. En consecuencia, el alma puede ser feliz sin el cuerpo. Pero hay que tener en cuenta que una cosa pertenece a la perfección de otra de dos modos. Uno, para constituir la esencia de la cosa, como se requiere el alma para la perfección del hombre. Del otro modo, se requiere para la perfección de una cosa lo que pertenece a su bien ser, como pertenecen a la perfección del hombre la belleza del cuerpo y la rapidez de ingenio. Así, pues, aunque el cuerpo no pertenece a la perfección de la felicidad humana del primer modo, sin embargo, pertenece del segundo. Porque la operación depende de la naturaleza de la cosa, cuanto más perfecta sea el alma en su naturaleza, más perfectamente tendrá su operación, en la que consiste la felicidad. Por eso, cuando pregunta Agustín: Si puede darse aquella felicidad suprema a los espíritus sin cuerpo de los difuntos, responde que no pueden ver la sustancia inmutable como la ven los santos ángeles; bien porque hay en ellos un apetito natural de gobernar el cuerpo, bien por otra causa más oculta.

Para la felicidad imperfecta, la cual puede tenerse en esta vida, se requieren los bienes exteriores, no porque existan por exigencia de la esencia de la felicidad, sino porque sirven a la felicidad instrumentalmente, pues ésta consiste en la operación de la virtud. Pues el hombre en esta vida necesita las cosas exteriores para el cuerpo, tanto para la operación de la virtud contemplativa como para la de la activa; para ésta se requieren aún más, para con ellos llevar a cabo las obras de la virtud activa. Pero para la felicidad perfecta, que consiste en la visión de Dios, no se requiere ninguno de estos bienes. Y la razón de esto es que todos estos bienes exteriores son necesarios sólo para el sustento del cuerpo animal o para algunas operaciones que realizamos a través del cuerpo animal y que son necesarias para la vida humana. Ahora bien, la felicidad perfecta, que consiste en la visión de Dios, se dará en el alma sin el cuerpo o en el alma unida al cuerpo, pero ya no animal, sino espiritual. Y por eso, estos bienes

exteriores de ningún modo se requieren para esa felicidad, pues se ordenan a la vida animal. Y porque en esta vida la felicidad contemplativa alcanza más semejanza con esa felicidad perfecta que la activa, como que también se parece más a Dios, por eso necesita menos de estos bienes del cuerpo.

Si hablamos de la felicidad de la vida presente, el hombre feliz necesita amigos; no, ciertamente, por utilidad, pues se basta a sí mismo; ni por delectación, pues tiene en sí mismo la delectación perfecta en la operación de la virtud; sino para obrar bien, es decir, para hacerles bien, y para que, al verlos, le agrade hacer el bien, y también para que le ayuden a hacerlo. Porque el hombre necesita del auxilio de los amigos para obrar bien, tanto en las obras de la vida activa como en las de la vida contemplativa. Pero si hablamos de la felicidad perfecta que habrá en la patria, no se requiere necesariamente la compañía de amigos para la felicidad, porque el hombre tiene toda la plenitud de su perfección en Dios. Pero la compañía de amigos contribuye al bien ser de la felicidad. Por eso dice Agustín en VII: Para ser feliz, la criatura espiritual sólo es ayudada intrínsecamente por la eternidad, la verdad y la caridad del Creador. Pero extrínsecamente, si podemos hablar de ayudar, quizá únicamente ayude el que se ven mutuamente y se alegran de su compañía en Dios.

La felicidad significa la adquisición del bien perfecto. Por consiguiente, quien es capaz de recibir el bien perfecto puede llegar a la felicidad. Pero se ve que el hombre es capaz de recibir el bien perfecto, porque no sólo su entendimiento puede alcanzar el bien universal y perfecto, sino también su voluntad de desearlo. Por tanto, el hombre puede alcanzar la felicidad. Se advierte también lo mismo por el hecho de que el hombre es capaz de tener la visión de la esencia divina, y hemos dicho que la felicidad perfecta del hombre consiste precisamente en esta visión.

En la razón de felicidad se incluyen dos cosas: el fin último, que es el bien sumo, y la consecución o fruición de este bien. En cuanto al bien, que es objeto y causa de la felicidad, no puede haber una felicidad mayor que otra, porque no hay más que un bien sumo, Dios, con cuya fruición los hombres son felices. Pero en cuanto a la consecución o fruición de este bien, uno puede ser más feliz que otro, pues cuando más disfruta de este bien, más feliz es. Ahora bien, sucede que uno puede disfrutar de Dios más perfectamente que otro, porque está mejor dispuesto u ordenado a su fruición. Y de acuerdo con esto, uno puede ser más feliz que otro

En esta vida se puede tener alguna participación de la felicidad, pero no se puede tener la felicidad perfecta y verdadera. Y esto se puede comprender de dos modos. En primer lugar, por la misma razón común de felicidad, pues la felicidad excluye todo mal y colma todo deseo, por ser el bien perfecto y suficiente. Pero la vida presente está sometida a muchos males que no pueden evitarse: tanto la ignorancia por parte del entendimiento, como el deseo desordenado por parte del apetito, y múltiples penalidades por parte del cuerpo, que enumera minuciosamente Agustín. Igualmente tampoco el deseo de bien puede saciarse en esta vida, pues el hombre desea naturalmente la permanencia del bien que tiene. Pero los bienes de la vida presente son transitorios, puesto que la vida misma pasa y la deseamos naturalmente, queremos que permanezca sin interrupción, porque el hombre rehuye naturalmente la muerte. Por consiguiente, es imposible tener en esta vida la verdadera felicidad. En segundo lugar, si se considera aquello en lo que consiste especialmente la felicidad, es decir, la visión de la esencia divina, que no puede ocurrirle al hombre en esta vida. Según esto, queda claro que nadie puede conseguir la felicidad verdadera y perfecta en esta vida.

Si hablamos de la felicidad imperfecta, la cual puede tenerse en esta vida, ciertamente puede perderse. Y esto es manifiesto en la felicidad contemplativa, que puede perderse bien por olvido, por ejemplo: cuando una enfermedad destruye la ciencia; o bien por otras ocupaciones, que distraen a uno totalmente de la contemplación. Y también es claro en la felicidad activa, pues la voluntad del hombre puede transformarse hasta pasar de la virtud, en cuyo acto consiste fundamentalmente la felicidad, al vicio. Pero si la virtud permanece íntegra, los cambios exteriores pueden, ciertamente, perturbar esta felicidad, en cuanto que impiden muchas operaciones de las virtudes; pero no pueden quitarla del todo, porque siempre permanece la operación de la virtud mientras el hombre soporte satisfactoriamente las adversidades. Y porque la felicidad de esta vida puede perderse, y esto parece que está en contra de la razón de felicidad. Algunos son felices en esta vida, pero no absolutamente, sino como hombres, cuya naturaleza está sometida al cambio. Por ser la felicidad el bien perfecto y suficiente, es necesario que aquiete el deseo del hombre y excluya todo mal. Pero el hombre desea naturalmente retener el bien que tiene y conseguir la seguridad de retenerlo, de lo contrario, es necesario que se atormenta con el temor de perderlo o con el dolor por la certeza de la pérdida. Se requiere, por tanto, para la verdadera felicidad, que el hombre tenga la certeza de que el bien que tiene, nunca lo va a perder. Y si esta certeza es verdadera, nunca se perderá la felicidad. El hombre feliz no puede dejar la felicidad por propia voluntad. De igual modo, tampoco puede perderla porque se la quite Dios. Porque, al ser su sustracción una pena, Dios, que es juez justo, no puede producirla si no hay alguna culpa; y no puede

incurrir en culpa quien ve la esencia de Dios, pues acompaña necesariamente a esta visión la rectitud de la voluntad. Tampoco ningún otro agente puede apartarse de ella, porque la mente unida a Dios se eleva sobre todas las demás cosas, y así ningún otro agente puede excluirla de esta unión. En consecuencia, parece inaceptable que a lo largo de ciertas alteraciones de los tiempos el hombre pase de la felicidad a la miseria, y al contrario; porque estas alteraciones temporales sólo pueden afectar a las cosas que están sometidas al tiempo y al movimiento.

La felicidad imperfecta, que puede tenerse en esta vida, puede adquirirla el hombre por sus medios naturales, del mismo modo que también puede adquirir la virtud, en cuya operación consiste. Sin embargo, la felicidad perfecta del hombre consiste en la visión de la esencia divina. Ahora bien, ver a Dios por esencia es superior no sólo a la naturaleza del hombre, sino también a la de toda criatura; pues el conocimiento de cualquier criatura es según el modo de su sustancia, que conoce lo que está sobre ella y lo que le es inferior, según el modo de su sustancia. Pero todo conocimiento según el modo de una sustancia creada es insuficiente en la visión de la esencia divina, que supera infinitamente toda sustancia creada. Por consiguiente, ni el hombre, ni ninguna otra criatura, puede conseguir la felicidad última por sus medios naturales.

Como toda criatura está sometida a las leyes de la naturaleza, puesto que tiene una virtud y una acción limitadas, la virtud de una criatura no puede llevar a cabo lo que excede la naturaleza creada. Por eso, si es necesario hacer algo que supera la naturaleza, eso lo hace inmediatamente Dios, como resucitar un muerto, dar la vista a un ciego, y cosas así. Ahora bien, se ha demostrado que la felicidad es un bien que supera la naturaleza creada. Por consiguiente, no es posible que se proporcione por la acción de criatura alguna, sino que Dios sólo es el agente que hace al hombre feliz, si hablamos de la felicidad perfecta. Pero si hablamos de la felicidad imperfecta, sí hay proporción entre ésta y la virtud, en cuyo acto consiste.

Se requiere para la felicidad la rectitud de la voluntad, pues no es otra cosa que el orden debido de la voluntad al último fin; y se exige esta rectitud para la consecución del último fin como se exige la disposición debida de la materia para la consecución de la forma. Pero con esto no se demuestra que alguna operación del hombre deba preceder a su felicidad, pues Dios podría hacer a la vez que la voluntad tendiera rectamente al fin y que lo consiguiera; del mismo modo que a veces dispone la materia e induce la forma a la vez. Pero el orden de la sabiduría divina exige que no se haga esto, de los seres que están destinados a tener el bien

perfecto, alguno lo tiene sin movimiento, otros con un solo movimiento, otros con muchos. Ahora bien, tener el bien perfecto sin movimiento, es propio de quien lo tiene naturalmente. Pero tener la felicidad naturalmente es propio de Dios solamente. Por eso, es propio de Dios solo que no sea movido a la felicidad mediante operación precedente alguna. Pero, como la felicidad excede toda naturaleza creada, ninguna simple criatura consigue la felicidad convenientemente sin el movimiento de la operación, mediante la cual tiende a ella. Con todo, el ángel, que es superior al hombre en el orden de la naturaleza, la ha conseguido, por disposición de la sabiduría divina, con un solo movimiento de operación meritoria. Los hombres, en cambio, la consiguen con muchos movimientos de operaciones, que se llaman méritos. La felicidad es premio de las operaciones virtuosas.

Se puede considerar la felicidad de dos modos. Uno, según la razón común de felicidad. Y así es necesario que todo hombre quiera la felicidad. La razón común de la felicidad es ser el bien perfecto. Ahora bien, como el objeto de la voluntad es el bien, el bien perfecto de alguien es lo que sacia totalmente su voluntad. Por eso, desear la felicidad no es otra cosa que desear que se sacie la voluntad. Y esto lo desea cualquiera. Podemos hablar de la felicidad de otro modo, según su razón especial, en cuanto a aquello en lo que consiste la felicidad. Y así no todos conocen la felicidad, porque no saben a qué cosa corresponde la razón común de felicidad. Y, por consiguiente, en cuanto a esto, no todos la desean.

Características de Organizaciones Felices

La felicidad se conceptualiza con mayor frecuencia como bienestar subjetivo, es decir, pensar y sentirse de manera positiva sobre la salud, las relaciones, el trabajo y la vida en general (Diener & Biswas-Diener, 2008; Fisher, 2010; Lyubomirsky, 2008). De manera relacionada, la felicidad se ha descrito como "sentirse bien, disfrutar de la vida y desear que se mantenga el sentimiento" (Layard, 2005) y como "la realización total de las propias potencialidades" (Csikszentmihalyi, 2003) (Simmons, 2014).

En el centro de esta forma de pensar sobre la felicidad está el concepto de que la felicidad es un estado placentero que resulta de un proceso continuo de experimentar la vida con una actitud positiva, y que no necesariamente es el resultado de obtener circunstancias deseables. Hay un creciente cuerpo de evidencia en psicología que muestra que las personas con sentimientos positivos son beneficiosas. "La felicidad, entonces, es en sí misma un recurso

que puedes aprovechar para lograr las cosas que deseas en la vida" (Diener & Biswas-Diener, 2008). Las personas felices viven más, tienen más probabilidades de casarse y permanecer casadas, son más enérgicas, más serviciales y cooperativas, y agradan más a los demás (Lyubomirsky, 2008) (Simmons, 2014).

El proceso de aumentar la felicidad está impulsado por lo que las personas hacen en su vida diaria y por cómo piensan. Las investigaciones muestran que hasta el 50% de la felicidad de un individuo está determinado genéticamente, y otro 10% se explica por diferencias en las circunstancias o situaciones de la vida. Esto significa que el comportamiento, sobre lo que los individuos tienen más control, representa el 40% restante de la felicidad. Las estrategias sugeridas para aumentar la felicidad incluyen expresar gratitud, invertir en conexiones sociales, manejar el estrés, vivir el presente, comprometerse con sus objetivos, practicar la religión o la espiritualidad y cuidar su cuerpo (Lyubomirsky, 2008). Otras rutas hacia la positividad incluyen aplicar tus fortalezas, seguir tus pasiones, visualizar el futuro y abrir tu mente (Fredrickson, 2009). Reconocer y apreciar la felicidad es clave para saborear la experiencia positiva y aprovechar sus beneficios (Brant & Veroff, 2007) (Simmons, 2014).

Permitir y alentar un comportamiento organizacional positivo es, por lo tanto, clave para mejorar la felicidad en el trabajo. Pero, ¿es esto realmente un "buen negocio" (Csikszentmihalyi, 2003)? Independientemente de los méritos éticos del problema, el caso empírico de la eficacia de la felicidad organizacional sigue siendo equívoco, principalmente debido a los problemas con la forma en que se ha definido y medido en muestras de personas que trabajan. La felicidad se ha definido como el proceso de experimentar la presencia de lo positivo. Por lo tanto, las medidas válidas de felicidad en el trabajo deberían reflejar la presencia de un estado psicológico positivo, diferenciar la felicidad de otras medidas de conceptos positivos y aislar la experiencia de felicidad como el resultado de alguna medida igualmente válida y maleable de una característica organizacional (Simmons, 2014).

El mayor problema con la evidencia sobre la felicidad en el trabajo es que muy pocos investigadores organizacionales y de administración la han medido directamente de manera consistente. El problema de definir y medir la felicidad como "sentirse bien" es que a menudo significa poco más que "no sentirse mal". Los estados emocionales como la alegría, la gratitud, el interés y la esperanza se definen y miden con mayor precisión que la felicidad genérica (Fredrickson, 2009) (Simmons, 2014). A diferencia de otros estados positivos comúnmente asociados con el desempeño de los empleados, no existe una medida distinta

para la felicidad en el trabajo. Lo que los investigadores organizacionales a menudo han llamado felicidad es en realidad una constelación de constructos positivos como el bienestar subjetivo (SWB), el bienestar psicológico (PWB), el buen humor, la satisfacción, el compromiso y la participación (Fisher, 2010) (Simmons, 2014).

La investigación sobre el bienestar en el trabajo a menudo utiliza los hallazgos para sacar conclusiones sobre la felicidad de los empleados. Esto es intrínsecamente problemático porque hay una variedad de formas de evaluar el bienestar, y muchas de ellas implican definir el bienestar como la ausencia de disfunción o enfermedad. Medir la felicidad como bienestar hace que este enfoque para establecer la conexión felicidad-productividad sea turbio en el mejor de los casos (Ledford, 1999) (Simmons, 2014).

Aunque no existe una medida distinta de la felicidad en el trabajo y la medida más común de la hipótesis del trabajador feliz y productivo, el bienestar, es problemática, existen otros indicadores de la felicidad en el trabajo que son predictores más consistentes del desempeño. Tres indicadores muy prometedores de la felicidad en el trabajo son la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la dedicación (Fisher, 2010). Warr (2009) pone un gran énfasis en la eficacia de la satisfacción laboral cuando defiende la felicidad en el trabajo. Hace décadas que conocemos el poder de la satisfacción y el compromiso (Harrison et al., 2006; Judge et al., 2001) para impulsar el desempeño laboral, y ahora también existe evidencia sólida sobre el compromiso (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Rich, Lepine, & Crawford, 2010) (Simmons, 2014).

La satisfacción laboral es un "estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno como el logro o la facilitación de los valores laborales propios" (Locke, 1969), y el compromiso organizacional afectivo representa el apego emocional positivo de un individuo hacia las metas y valores de la organización (Meyer y Allen, 1991). Ambos son estados psicológicos positivos medidos a través de preguntas que se enfocan en la presencia de aspectos positivos en lugar de la ausencia de aspectos negativos, y ambos son indicadores razonables de la felicidad en el trabajo. Existe evidencia que sugiere que la satisfacción laboral promedio de una empresa afecta las medidas de productividad financiera (Patterson, Warr y West, 2004).

Un metanálisis bien diseñado encontró que una medida sólida de la actitud laboral general, medida como satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo, es probablemente la información más útil que una organización puede tener sobre sus empleados (Harrison et

al., 2006). Los sentimientos de satisfacción y compromiso de los empleados son predictores consistentemente efectivos de una amplia variedad de medidas de efectividad individual, como el desempeño en tareas, el civismo y la retención de empleados (tardanzas, ausentismo y rotación) (Simmons, 2014).

Hasta hace poco, la evidencia creíble sobre el aumento del vínculo entre el compromiso psicológico y el desempeño de los empleados era escasa. Los estudios sobre el compromiso psicológico utilizarán los términos "compromiso laboral", "compromiso del empleado" y "compromiso laboral" para significar más o menos lo mismo: el efecto manifiesto del compromiso psicológico de un empleado mientras desempeña sus responsabilidades laborales en el lugar de trabajo (Simmons, 2014).

Los investigadores han definido el compromiso laboral como "un concepto motivacional multidimensional que refleja la inversión simultánea de la energía física, cognitiva y emocional de un individuo en un desempeño laboral pleno y activo" (Rich et al., 2010). Una forma sencilla de recordar esto es que "el compromiso implica invertir las manos, la cabeza y el corazón en un desempeño laboral completo y activo" (Rich et al., 2010) (Simmons, 2014).

La evidencia sobre la satisfacción laboral, el compromiso y la dedicación es clara: cuando los empleados experimentan ciertos pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo, es más probable que se desempeñen mejor y que se retiren menos. Además, la evidencia sobre el bienestar también deja en claro que es importante minimizar los pensamientos y sentimientos negativos de los empleados en el trabajo (Simmons, 2014).

Efecto de los Valores Organizacionales en la Felicidad

A pesar de la gran cantidad de investigaciones sobre el ajuste persona-organización, se necesitan más investigaciones empíricas que utilicen teorías axiológicas aplicables a la estructura de valores a nivel individual y organizacional. En un estudio, de Sousa y Barreiros (2015) incorporaron la literatura del ajuste persona-organización, la teoría de los valores de Schwartz y la analogía de las vitaminas de Warr (2007) para evaluar el efecto del ajuste de los valores persona-organización en la felicidad en el trabajo.

Muchos modelos para predecir la felicidad en el trabajo (bienestar, satisfacción) enfatizan las características ambientales como predictores de este constructo (Warr, 2007), incluyendo la cultura organizacional (Hartnell et al. 2011). Hartnell et al. (2011) realizaron un metanálisis y

encontraron que las culturas que enfatizan los valores de afiliación, vínculo, colaboración, confianza y apoyo (cultura tipo clan) tenían la correlación positiva más fuerte con la satisfacción laboral, seguidas de las culturas que valoran el crecimiento, el estímulo, la variedad, la autonomía y la atención al detalle (tipo de cultura Adhocracia), y las culturas que valoran la comunicación, la competencia, la excelencia y el logro de objetivos (tipo cultura de Mercado), respectivamente (de Sousa y Barreiros, 2015).

Considerando que los valores representan un aspecto central de la cultura que influye en el comportamiento (Denison, Nieminen y Kotrba, 2014), de Sousa y Barreiros (2015) utilizaron un modelo axiológico basado en la teoría de Schwartz de los valores culturales (Schwartz, 1994, 1999). Este modelo agrupa valores en tres ejes bipolares a nivel cultural: (a) Autonomía versus Conservación; (b) Jerarquía versus Igualitarismo; y (c) Maestría versus Armonía. Los valores que se encuentran en los extremos de un mismo eje tienen una relación de conflicto debido a una orientación motivacional opuesta, mientras que los valores adyacentes comparten una motivación subyacente similar. Estudios previos que utilizaron este paradigma encontraron evidencia de su aplicación a la cultura organizacional (Borg et al., 2011; Porto, Ferreira y Fonseca, 2014) (de Sousa y Barreiros, 2015).

Incorporando la analogía de las vitaminas de Warr (2007) e infiriendo los valores que subyacen a las prácticas organizacionales propuestas por ese autor, Moraes de Sousa y Barreiros Porto (2015) establecieron una asociación entre los valores organizacionales y la felicidad en el trabajo. Según Warr (2007), existen 12 características ambientales que promoverían la felicidad en el trabajo, presentando una relación curvilínea.

Los valores organizacionales de autonomía enfatizan el pensamiento y la acción independientes que promueven el cambio y la innovación. Así, en el modelo de Warr, pueden asociarse con la oportunidad de control o autonomía personal, considerada de gran importancia por su impacto en otras características, y destacando la ausencia de supervisión cercana, autodirección o participación en la toma de decisiones. En contraste, los valores de conservación de la organización enfatizan el autocontrol, la sumisión, la preservación de las prácticas tradicionales y la protección y estabilidad. Estos valores organizacionales están relacionados con la característica de claridad ambiental de Warr, que implica la anticipación exitosa de lo que posiblemente puede ocurrir en un contexto dado (de Sousa y Barreiros, 2015).

El concepto de ajuste persona-organización consiste en la compatibilidad entre características individuales y organizacionales, que ocurre cuando una de las entidades (individuo u organización) provee para las necesidades de la otra, ajuste complementario, y/o incluso cuando comparten características fundamentales similares, tales como valores, metas o personalidad, ajuste suplementario (Kristof-Brown et al., 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). El estudio de de Sousa y Barreiros (2015) abordó el impacto de la complementariedad de valores en la felicidad en el trabajo.

De Sousa y Barreiros (2015) concluyeron que el ajuste axiológico persona-organización afecta la felicidad en el trabajo y proporciona apoyo empírico para la analogía de las vitaminas de Warr. Como aporte práctico, el estudio indica que las organizaciones que tienen empleados con valores similares a los valores de la organización tienden a obtener mayores niveles de felicidad en el trabajo. Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones elaboren estrategias para promover el ajuste de valor y lograr mayores niveles de felicidad en el trabajo, como procesos de socialización y divulgación de los valores organizacionales para promover la atracción organizacional. Además, en cuanto a la relación curvilínea entre los valores organizacionales y la felicidad, se indica un monitoreo continuo de la cultura organizacional para evitar percepciones extremas de los valores organizacionales. Sin embargo, de Sousa y Barreiros (2015) destacan que el efecto directo de los valores organizacionales por sí solos sobre la felicidad no es suficiente, y que se debe considerar el ajuste entre los valores organizacionales e individuales.

Establecimiento de Metas, Felicidad y Satisfacción Laboral

Eckhaus (2021) estudió la relación entre la dimensión de fijación de metas y la felicidad y la satisfacción laboral. Los resultados muestran que la dimensión de logro de metas está relacionada con la felicidad y la satisfacción laboral. Las personas que dicen que aún necesitan trabajar por la felicidad aún no son felices, pero entienden la necesidad de establecer y alcanzar metas.

Los resultados de Eckhaus (2021) destacan dos ideas principales. La primera sugiere que las personas que creen que no han alcanzado la felicidad aún entienden que necesitan establecer y alcanzar metas que los acerquen a su objetivo deseado. La segunda idea es la evidencia de que el logro de objetivos genera felicidad y satisfacción laboral cuando los objetivos se establecen y se cumplen en el entorno laboral.

Los hallazgos de Eckhaus (2021) respaldan la Teoría del Enriquecimiento de la Felicidad y la Felicidad Sostenible (Eckhaus & Sheaffer, 2019), que sugiere que el establecimiento de objetivos puede utilizarse en un proceso proactivo para alcanzar la felicidad sostenible. En el estudio, Eckhaus (2021) presentó evidencia empírica de este concepto de establecer y alcanzar metas como una dimensión importante de la búsqueda de la felicidad.

Felicidad Organizacional y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Silva et al. (2020) sostienen que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU) es uno de los acuerdos globales más ambiciosos e influyentes de los últimos años. Esta agenda presenta un marco de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, que se basan en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2000, para la lucha contra la pobreza y en un “llamado universal a la acción para acabar con la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y las perspectivas de todos, en todas partes” para 2030.

En particular, según profundiza Silva et al. (2020), el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) N° 3 pretende garantizar la buena salud y el bienestar, lo que se traduce en asegurar la promoción de un estilo de vida saludable y el bienestar de las personas de todas las edades, con un enfoque multidisciplinario. Desde una perspectiva organizacional, este objetivo se refiere al estudio de los factores y procesos que pueden hacer felices o infelices a las personas en el trabajo. Se afirma que el nivel de bienestar o felicidad en el trabajo de un empleado puede explicarse tanto por la contribución de factores individuales como los valores, la personalidad y las metas, como por el impacto de características organizacionales como la cultura, el trabajo y el contexto en el que se desarrollan. Se ha demostrado que la felicidad depende de la satisfacción con el entorno y el liderazgo, el desarrollo profesional, las características del trabajo y el nivel de encaje persona-entorno. Existe evidencia suficiente de que los investigadores en el campo de la organización empresarial han trabajado para comprender mejor el papel del trabajo en el bienestar general de un individuo.

Entre las acciones gerenciales que pueden contribuir al bienestar de los empleados y, posteriormente, al logro de los objetivos estratégicos de la organización, se encuentra el concepto de felicidad organizacional. Este es un concepto que se deriva de la teoría de la psicología positiva de Seligman, que se refiere a la generación de condiciones de trabajo que faciliten el desarrollo de las competencias de los trabajadores. Gutiérrez argumenta que las organizaciones están cada vez más comprometidas con estrategias de cambio y felicidad organizacional en sus programas para mejorar los procesos y subprocesos existentes. Así, la

mejora en la calidad de vida laboral de los empleados tiene beneficios tangibles e intangibles en términos de satisfacción, motivación y compromiso organizacional (Silva et al., 2020).

Las instituciones de educación superior (IES), sostienen Silva et al. (2020), en sus múltiples roles como educadores, investigadores, organizaciones y servidores comunitarios, también juegan un papel activo en el camino hacia el desarrollo sostenible. Las ideas y percepciones de los docentes y personal de apoyo de las IES son críticas, ya que enseñan y preparan a los futuros profesionales, afectando así la sostenibilidad social, como postula Pfeffer. Dado que emprender el camino hacia la sostenibilidad requiere una transformación profunda en la forma de pensar y actuar de las personas, la investigación sobre las prácticas de bienestar y felicidad organizacional en las IES es fundamental para el despliegue real del ODS N° 3.

Actualmente, la felicidad organizacional se considera una disciplina de investigación multifacética. Existe consenso en que su gestión incide positivamente en el clima organizacional y mejora el desempeño productivo del capital humano. La felicidad organizacional está dirigida a la capacidad de la organización para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que conduzcan a fomentar las fortalezas individuales y grupales.

La felicidad en el trabajo puede estar asociada con un mayor éxito profesional, mayores ingresos, un mejor desempeño laboral y una tendencia a ayudar a los demás en sus trabajos. También puede conducir a la eficiencia y al logro de los objetivos de la organización, que es el beneficio final que una organización podría recibir. Según la literatura existente, una persona feliz en el trabajo suele ser más creativa y productiva y también puede ser eficaz, innovadora, receptiva, optimista y altruista (Silva et al., 2020).

Para Silva et al. (2020), los resultados positivos relacionados con los empleados, como la felicidad y la productividad, pueden facilitarse proporcionando ciertos tipos de condiciones en las organizaciones. Según Gavin y Mason, estas condiciones deben incluir proporcionar a los empleados un trabajo significativo y la posibilidad de alcanzar la excelencia y la empatía, y satisfacer la necesidad de seguridad, confianza y dignidad de los empleados. Además, permitir el trabajo de los empleados proporcionándoles autonomía e información y facilitar el desarrollo de las virtudes de su carácter.

La disciplina de la psicología positiva se ocupa de los aspectos positivos de la vida, analizando el impacto de los acontecimientos desde el nacimiento hasta la muerte, y puede realizar importantes contribuciones a la buena salud y el bienestar. Ha contribuido a la identificación,

desarrollo y evaluación de intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar, justificadas en el abordaje de la recuperación de problemas de salud mental, o en el abordaje de enfermedades físicas crónicas o discapacidades. Estas contribuciones transmiten lecciones valiosas sobre cómo construir una vida feliz, saludable, productiva y significativa. En este sentido, el estudio de la felicidad y el bienestar se asocia al marco básico del ODS N° 3 (Silva et al., 2020).

Fisher (2010) propone que la felicidad en el trabajo debe tratarse como un enfoque multidimensional. El modelo PERMA captura esta perspectiva, inicialmente basado en cinco dimensiones de Emociones Positivas, Sentido, Relaciones Confiables, Compromiso y Logro y Reconocimiento. El modelo fue posteriormente complementado por Fernández con la dimensión de Desarrollo Profesional y Personal, que asume que la organización se preocupa éticamente y es responsable de generar estrategias y prácticas que permitan el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores. Wagner et al. Afirman que todas las dimensiones están fuertemente relacionadas con otros indicadores de bienestar y que cada una de las dimensiones de PERMA está positivamente relacionada con el bienestar (Silva et al., 2020).

Silva et al. (2020) llevaron a cabo un estudio transnacional para investigar la percepción de la felicidad organizacional actual y futura en el contexto de las instituciones de educación superior (IES), con el objetivo de respaldar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU. Para este estudio se consideraron seis dimensiones de la felicidad organizacional: Sentido, Relaciones Confiables, Emociones Positivas, Compromiso, Logro y Reconocimiento, y Desarrollo Personal y Profesional.

Los resultados presentados por Silva et al. (2020) destacan la importancia de mejorar inminente y significativamente las dimensiones relacionadas con Emociones Positivas, Sentido, Relaciones de Confianza, Compromiso, Logro y Reconocimiento y Desarrollo Personal y Profesional. Estos resultados respaldan la importancia de incorporar el concepto de gestión de la felicidad a nivel organizacional, lo que coincide con la perspectiva de Fernández y Gutiérrez. Los resultados también invitan a reflexionar sobre la importancia del bienestar, la calidad de vida en el trabajo y la felicidad de los funcionarios en el desarrollo académico de las instituciones, lo que puede mejorar el desempeño de las tareas organizacionales y promover ambientes éticamente sostenibles. En otras palabras, es importante trabajar para promover experiencias y emociones positivas en el personal, lo que les permita innovar en su trabajo y sentirse satisfechos con lo que hacen.

Conclusiones

En el análisis de la integración de la felicidad organizacional como objetivo central en el modelo de gestión de empresas sostenibles según la perspectiva ética de Santo Tomás de Aquino, emerge una visión trascendental para la conducción empresarial. La filosofía tomista no solo propone la sostenibilidad como un fin en sí mismo, sino como un medio para alcanzar la prosperidad y la felicidad tanto para los individuos como para la organización en su conjunto.

En primer lugar, la felicidad organizacional, en el marco tomista, se revela como una consecuencia natural de la gestión centrada en principios éticos. Las empresas sostenibles que adoptan este enfoque no solo buscan la rentabilidad financiera, sino que también se comprometen con la creación de un entorno laboral que fomente el bienestar, la satisfacción y el florecimiento personal.

La filosofía de Santo Tomás enfatiza la importancia de la armonía y la cohesión en la consecución del bien común. En este contexto, la felicidad organizacional se convierte en un indicador de éxito más allá de los resultados económicos, reflejando la calidad de las relaciones laborales, la cultura empresarial y la contribución positiva a la sociedad.

Además, la aplicación de los principios éticos tomistas en la gestión empresarial no solo busca la felicidad individual, sino que también promueve un sentido de propósito y contribución a un bien mayor. Las empresas sostenibles, inspiradas en Santo Tomás, pueden desempeñar un papel activo en la construcción de comunidades más felices y equitativas.

En resumen, la integración de la felicidad organizacional como objetivo del modelo de gestión de empresas sostenibles según Santo Tomás de Aquino no solo redefine el éxito empresarial, sino que también propone un camino ético hacia entornos laborales más humanos y sostenibles. Este enfoque, alineado con los principios tomistas, representa una oportunidad para que las empresas no solo prosperen económicamente, sino que también contribuyan al bienestar general de sus empleados y de la sociedad en su conjunto.

Referencias

Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011). Embedding the Organizational Culture Profile into Schwartz's Theory of Universal Values. *Journal of Personnel Psychology*, 10(1), 1-12. doi:10.1027/1866-5888/a000028

Brant, F. B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A New Model of Positive Experience*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bret L. Simmons. 2014. Organizational Characteristics of Happy Organizations. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III*. Edited by Peter Y. Chen and Cary L. Cooper. © 2014 John Wiley & Sons, Ltd. Published 2014 by John Wiley & Sons, Inc. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell023

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.

Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Penguin.

Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161. doi:10.1080/1359432X.2012.713173

Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Malden, MA: Blackwell.

Eckhaus, E. 2021. "The Fourth Dimension of Happiness and Work Satisfaction", *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 16, No. 2, pp. 118-133, DOI: 10.2478/mmcks-2021-0008

Eckhaus, E., & Sheaffer, Z. (2019). Happiness Enrichment and Sustainable Happiness. *Applied Research in Quality of Life*, 14(4), 1079-1097.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.

Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*. New York: Crown.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325.

Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's

Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694. doi:10.1037/a0021987

José Luis Silva Munar, Susana De Juana-Espinosa, Laura Martínez-Buelvas, Yanina Vecchiola Abarca and Joan Orellana Tirado. 2020. Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability* 2020, 12, 10502; doi:10.3390/su122410502

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.

Juliana Moraes de Sousa y Juliana Barreiros Porto. 2015. Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact. *Paidéia*. may-aug. 2015, Vol. 25, No. 61, 211-220. doi:10.1590/1982-43272561201509

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: Penguin.

Ledford, G. E. (1999). Happiness and Productivity Revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 25–30.

Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting What You Want in Life*. New York: Penguin.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

Patterson, M. J., Warr, P. B., & West, M. A. (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193–216.

Porto, J. B., Ferreira, M. C., & Fonseca, A. M. O. (2014, July). Organizational Values: Structure and Predictive Power. In J. Porto (Chair), *Organizational Culture: Its Dimensions and Impact on Individuals*. Symposium conducted at the meeting of the Twenty-Eighth International Congress of Applied Psychology, Paris, France.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.

Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S.-C. Choi, & G. Yoon (Eds.),

Individualism and collectivism. Theory, method, and applications (pp. 85-119). Thousand Oaks, CA: Sage.

Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Relations Between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2

Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Warr, P. (2009). Environmental “Vitamins,” Personal Judgments, Work Values, and Happiness. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.

Autor:

Dr. José Luis Abreu Quintero

Professor-Investigador

spentamexico@gmail.com