

Recibido: 28/01/2025 --- **Aceptado:** 20/08/2025 --- **Publicación anticipada:** 11/10/2025

Publicado: 01/01/2026

NEUROFELICIDAD EN ACCIÓN: APROXIMACIÓN TEÓRICA A UN MODELO DE BIENESTAR CORPORATIVO EN IBEROAMÉRICA

NEUROHAPPINESS IN ACTION: THEORETICAL APPROACH TO A
CORPORATE WELL-BEING MODEL IN IBERO-AMERICA

 **Maricarmen Coromoto Soto-Ortigoza**

Universidad del Caribe, Universidad Nuestra Señora del Carmen, Panamá.

drasotom@gmail.com

 **Francisco Cruz-Ariza**

Universidad Nacional Autónoma de México, México.

fcruzariza@yahoo.com.mx

 **Marisol Armentilla-Galaviz**

Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

m.armentilla.liden@uas.edu.mx

Cómo citar el artículo:

Soto-Ortigoza, Maricarmen Coromoto; Cruz-Ariza, Francisco y Armentilla-Galaviz, Marisol (2026). Neurofelicidad en acción: aproximación teórica a un modelo de bienestar corporativo en Iberoamérica [Neurohappiness in action: theoretical approach to a corporate well-being model in Ibero-America]. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 59, 1-30. <https://doi.org/10.15198/seeci.2026.59.e920>

RESUMEN

Introducción: La neurofelicidad en las organizaciones inteligentes iberoamericanas se ha venido auto examinando y la tendencia de adaptación a las exigencias administrativas y gerenciales llevan a detener la mirada en la productividad del talento humano desde la óptica de su bienestar por ello este enfoque innovador busca mejorar la calidad de vida laboral mediante estrategias gerenciales fundamentadas en la neurociencia. **Metodología:** con un paradigma postpositivista se llevó a cabo la metodología con enfoque mixto, de tipo descriptiva exploratoria y hermenéutica. A través de un cuestionario auto suministrado con apoyo de la herramienta GOOGLE FORM, se destacan resultados completos obtenidos de 133 sujetos. **Resultados:** se observó entre los resultados que al aplicar una filosofía corporativa de neurofelicidad, hay un repunte o aumento en la productividad, comunicación interpersonal y el clima laboral positivo. La neurofelicidad fomenta emociones placenteras, contribuyendo al aumento del desempeño, reducción del ausentismo laboral y la salud. Queda demostrado que las organizaciones que priorizan el bienestar emocional tienden a ser más rentables y sostenibles a largo plazo. **Discusión:** En el contexto actual, muchas empresas enfrentan problemas relacionados con el estrés, *burnout* y *boreout*, impactando negativamente en el rendimiento de los colaboradores. Este fenómeno ha llevado a una creciente preocupación el ámbito laboral. Es por ello, que el objetivo general fue diseñar estrategias de gestión basadas en neurofelicidad para la acción, revolucionando el bienestar corporativo en Iberoamérica. **Conclusiones:** se concluyó que estas estrategias representan una transformación necesaria para las organizaciones contemporáneas. Al centrarse en el bienestar mental y emocional de talento humano, se crean ambientes laborales más colaborativos y saludables. Se busca la armonía y el mayor beneficio para los individuos, esto se traduce en éxito y sostenibilidad que impulsa la transcompetitividad basado en las neurociencias.

Palabras clave: gestión; organizaciones inteligentes; neurofelicidad; bienestar; estrategias; IA; neurociencias; talento humano; sostenibilidad.

ABSTRACT

Introduction: Neurohappiness in intelligent Ibero-American organizations has been self-examining, and the trend of adapting to administrative and managerial demands leads to focusing on the productivity of human talent from the perspective of their well-being. Therefore, this innovative approach seeks to improve the quality of work life through management strategies grounded in neuroscience. **Methodology:** Following a post-positivist paradigm, a mixed-method approach was used, with a descriptive, exploratory, and hermeneutic nature. Through a self-administered questionnaire using the GOOGLE FORM tool, comprehensive results were obtained from 133 subjects. **Results:** The results showed that applying a corporate philosophy of neurohappiness leads to an increase in productivity, interpersonal communication, and a positive work environment. Neurohappiness promotes pleasant emotions, contributing to increased performance, reduced absenteeism, and improved health. It

has been demonstrated that organizations that prioritize emotional well-being tend to be more profitable and sustainable in the long term. **Discussion:** In the current context, many companies face problems related to stress, burnout, and boreout, negatively impacting employee performance. This phenomenon has led to growing concern in the workplace. Therefore, the main objective was to design management strategies based on neurohappiness for action, revolutionizing corporate well-being in Ibero-America. **Conclusions:** It was concluded that these strategies represent a necessary transformation for contemporary organizations. By focusing on the mental and emotional well-being of human talent, more collaborative and healthier work environments are created. The goal is harmony and greater benefit for individuals, which translates into success and sustainability, driving transcompetitiveness based on neurosciences.

Keywords: management; intelligent organizations; neurohappiness; well-being; strategies; AI; neurosciences; human talent; sustainability.

1. INTRODUCCIÓN

La gestión del bienestar en las organizaciones ha evolucionado de ser una tendencia a convertirse en una necesidad estratégica en el entorno laboral moderno. Desde los aportes de figuras pioneras como Taylor, Fayol, Drucker y Vries, las ciencias gerenciales han avanzado hacia modelos que integran conceptos innovadores para enfrentar desafíos complejos. En un contexto pospandémico, donde, según Manes y Niro (2023), los efectos en la psique humana persistirán por al menos siete años, es esencial replantear las estrategias organizacionales. Una de las propuestas más prometedoras en esta dirección es la implementación de la neurofelicidad, un enfoque que combina la neurociencia con herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial (IA) para optimizar el bienestar y la productividad en el entorno laboral (Srivastava y Bhardwaj, 2024).

¿Qué es la neurofelicidad? La neurofelicidad es un modelo basado en principios neurocientíficos que busca promover la salud emocional, la satisfacción y el equilibrio psicosocial en el trabajo. Este enfoque no solo aborda la productividad, sino que también considera el bienestar integral de los empleados, creando entornos laborales más armoniosos y efectivos. Aunque el concepto parece sencillo, su implementación representa un desafío, ya que exige transformar paradigmas tradicionales y adoptar herramientas innovadoras como la IA para garantizar su éxito (Brinkmann, 2024).

Rodríguez (2017) indica que este concepto se centra en analizar cómo los procesos del sistema nervioso, incluidos circuitos cerebrales específicos, influyen en las emociones positivas y en el comportamiento humano relacionado con la felicidad. Por otro lado, investigaciones recientes destacan que la neurofelicidad implica la activación de ciertos circuitos cerebrales perfeccionados por la evolución para proporcionar estados de bienestar. Este enfoque permite explorar cómo reprogramar el cerebro mediante la neuroplasticidad para fomentar emociones positivas y reducir las negativas, lo que impacta directamente en la calidad de vida (NeuroDoza, s.f.).

Dfarhud *et al.* (2014), han mostrado que la felicidad tiene efectos positivos en la salud física, como una mejor respuesta inmunológica y mayor longevidad, lo que refuerza la importancia de comprender los procesos biológicos detrás del bienestar emocional. Se debe desarrollar el concepto de felicidad biológica porque la felicidad auténtica es una felicidad interior, y, por ende, una felicidad psicológica, la neurofelicidad es una felicidad biológica y el cerebro juega un rol preponderante en ello. Una profunda reflexión que invita a considerar de manera consciente la relevancia de la felicidad en nuestras existencias.

Según Soto (2024), esta sabiduría anima a reconocer que la felicidad no es simplemente un estado emocional pasajero, sino un componente esencial que influye en nuestra salud mental, relaciones interpersonales, calidad de vida en general. Al entender su importancia, se toman decisiones más informadas y significativas que acerquen a un bienestar duradero. Cultivar la felicidad implica no solo disfrutar de momentos placenteros, sino también desarrollar una mentalidad positiva y resiliente que permita enfrentar los desafíos de la vida con optimismo y gratitud (Manes y Niro, 2018). En este sentido, reflexionar sobre la felicidad impulsa a buscar un propósito y significado en las acciones diarias, contribuyendo así a una vida más plena y satisfactoria, pero la comprobación es vital y que quede científicamente argumentado (Braidot, 2024).

Paradigma epistemológico de neurofelicidad. La neurofelicidad se ha convertido en un campo de creciente interés, combinando la neurociencia con el estudio del bienestar emocional para comprender cómo la química cerebral influye en la felicidad. Asensio (2021), expone que la felicidad y el bienestar están profundamente relacionados con neurotransmisores como las endorfinas, la serotonina, la dopamina y la oxitocina. Estos compuestos químicos actúan como herramientas clave para combatir el estrés, la ansiedad y los estados emocionales negativos, promoviendo una mejor salud mental y calidad de vida.

Por otro lado, García (2023) señala que las investigaciones realizadas en la Universidad de Wisconsin, indicaron que la felicidad no es simplemente una sucesión de sensaciones placenteras, sino un estado óptimo de ser que se cultiva mediante cualidades como el altruismo, la compasión y el equilibrio emocional, por lo que tales investigaciones neurocientíficas han demostrado que prácticas como la meditación y la atención plena generan cambios estructurales y funcionales en el cerebro, fortaleciendo redes neuronales asociadas con emociones positivas.

Además, Braidot (2016) enfatiza que entrenar el cerebro para generar felicidad no solo mejora el bienestar personal, sino también potencia capacidades como la creatividad, la memoria y la inteligencia. Según este autor, un cerebro feliz es más eficiente y flexible en sus procesos cognitivos, lo que refuerza la importancia de trabajar conscientemente en nuestra felicidad a través del autoliderazgo emocional y prácticas positivas. En conjunto, estas perspectivas resaltan que la neurofelicidad no solo es un fenómeno biológico, sino también una herramienta práctica para transformar nuestras vidas al promover un equilibrio entre mente y cuerpo.

La neurofelicidad se fundamenta en un enfoque interdisciplinario que combina conocimientos de neurociencia, psicología positiva y estudios biomédicos para entender y potenciar los estados de bienestar humano. Este marco conceptual se apoya en varios pilares clave que explican cómo nuestro cerebro y cuerpo responden ante las experiencias de felicidad y satisfacción personal (Seligman, s.f.).

Uno de los principales componentes de la neurofelicidad son los fundamentos neurobiológicos. Investigaciones científicas han identificado circuitos cerebrales específicos, especialmente en la corteza prefrontal y el sistema límbico, que regulan y modulan las emociones positivas, así lo expresan (Goleman y Davison, 2023).

Además, neurotransmisores como la dopamina, serotonina y endorfinas juegan un papel crucial como mediadores químicos que influyen directamente en nuestras respuestas emocionales y generan estados de bienestar. La plasticidad neuronal, entendida como la capacidad del cerebro para reorganizarse y modificar su estructura mediante prácticas como la meditación y el mindfulness, también respalda el concepto del “entrenamiento cerebral” para alcanzar y mantener la felicidad (Gallego, 2017).

La relación entre la felicidad y la salud física es otro aspecto fundamental de la neurofelicidad. Diversos estudios han demostrado que los estados de bienestar fortalecen el sistema inmunológico al aumentar la producción de anticuerpos y mejorar la respuesta ante patógenos. Además, los neurotransmisores asociados a las emociones positivas contribuyen a la reducción del riesgo de hipertensión y enfermedades coronarias, protegiendo la salud cardiovascular. Incluso, se ha observado que la felicidad puede influir en la longevidad celular, estimulando la actividad de la telomerasa, una enzima esencial para el mantenimiento cromosómico y la prevención del envejecimiento prematuro (Llórens i Garcia, 2018).

Finalmente, la neurofelicidad se apoya en enfoques metodológicos validados científicamente. La psicología positiva aplicada utiliza herramientas como escalas de bienestar subjetivo y mediciones avanzadas de actividad cerebral, como la resonancia magnética funcional (fMRI) y la electroencefalografía (EEG), para cuantificar y analizar la felicidad. Además, intervenciones basadas en evidencia, como la meditación mindfulness, han mostrado en estudios controlados su capacidad para regular la actividad de áreas cerebrales críticas como la amígdala y la corteza cingulada anterior, contribuyendo a la gestión emocional y al bienestar sostenido.

Esta filosofía integral corporativa de la neurofelicidad no solo profundiza en la comprensión científica de la felicidad, sino que también ofrece estrategias prácticas para mejorar el bienestar personal y organizacional, centrándose en comprender cómo el cerebro regula nuestras emociones y comportamientos para optimizar nuestra calidad de vida. A diferencia de conceptos preexistentes en la misma línea de búsqueda de calidad de vida laboral de los colaboradores como el de inteligencia emocional, popularizada por Goleman (2024), sobre la capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones y las de los demás, con un alcance de las habilidades como el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Asimismo, la neurociencia del bienestar, como campo interdisciplinario que estudia cómo los procesos cerebrales afectan la salud mental y emocional, para entender las bases neurológicas de las emociones, la felicidad y el bienestar general, desde la óptica de la neurobiología, psicología y medicina para ofrecer una visión integral de cómo optimizar nuestra calidad de vida (Valencia y Castaño, 2022).

En este mismo orden, se tiene la gestión del talento, que se refiere a la estrategia organizacional destinada a atraer, desarrollar y retener colaboradores con habilidades y competencias clave para el éxito de la empresa.

Como se puede observar los conceptos tienen un punto de convergencia todos, pero diferencias para cada tendencia, que desde lo holístico se concentran en la neurofelicidad (Braidot, 2024).

2. OBJETIVOS

El objetivo general fue: Generar una aproximación teórica que impulse un modelo de neurofelicidad para la acción, bienestar corporativo en Iberoamérica.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación enmarcada en paradigma postpositivista, por ser un estudio mixto (Hernández y Mendoza, 2018), en el cual se utilizó un tipo de investigación descriptiva para observar hechos individuales y así llegar a obtener evidencias y conocimientos que se presentan con frecuencia (Tello-Blanc y Paredes-Floril, 2022), con un alcance descriptivo, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano, lo que lleva a comprender el rendimiento, el bienestar laboral y el desarrollo humano en las organizaciones en Iberoamérica. La población de interés consistió en 133 colaboradores que tienen un puesto de forma permanente en alguna empresa y que fueron seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, al decidir cuántos participantes puede haber en el estudio.

La recolección de datos se realizó de 2 formas complementarias: la primera fue por medio de observación, y descripción de datos, además de la revisión documental-bibliográfica, donde se llevó a cabo análisis hermenéutico exhaustivo de documentos y estudios relevantes relacionados con los conceptos clave de neurofelicidad, especialmente el bienestar corporativo, por tanto, representa un factor clave de éxito que permite profundizar sobre el objeto de estudio y aporta para que se desarrolle bajo un principio de un compromiso investigativo, según lo señalan Corona *et al.* (2023).

La segunda fue para obtener de los participantes la información y criterios relativos al fenómeno en estudio, mediante la aplicación de un cuestionario de 19 ítems, por medio de un enlace de Google Forms, a 133 sujetos donde cada ítem tiene cinco opciones de respuesta ordinales tipo Likert, los cuales son representados en estadísticos de frecuencia y porcentajes para su interpretación.

Durante las aplicaciones, se hizo uso de la observación no participante, al permanecer ajeno a la situación que observa para contextualizar y enriquecer los datos obtenidos. (Martínez, 2013).

Adicionalmente, se utilizó el *software* Excel para comprobar su fiabilidad del instrumento medida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, por medio de la siguiente formula: $\alpha = (k / (k-1)) * (1 - (\sum \text{varianzas_ítems} / \text{varianza_total}))$, donde k es el número de ítems, $\sum \text{varianzas_ítems}$ es la suma de las varianzas de cada ítem y varianza_total es la varianza de la puntuación total, quedando de la siguiente manera: $(19 / (19-1)) * (1 - (\text{SUMA} (32.7697005284792) / 385.974280681151))$.

Por lo que el resultado que obtuvo fue de 0.966, lo que sugiere una alta consistencia interna del instrumento de medición, lo que significa que los ítems del cuestionario están muy relacionados entre sí y miden el mismo constructo de manera muy precisa.

Importante dejar por escrito que de la pregunta No. 8 hasta la No. 19, hubo un censo muerto, que se infiere sean por varios factores, como la negativa a responder, por la pérdida de información o la imposibilidad de contactar a los encuestados. (Ñaupas, 2014).

4. RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de las respuestas por ítem, tomadas como objeto de estudio para la investigación:

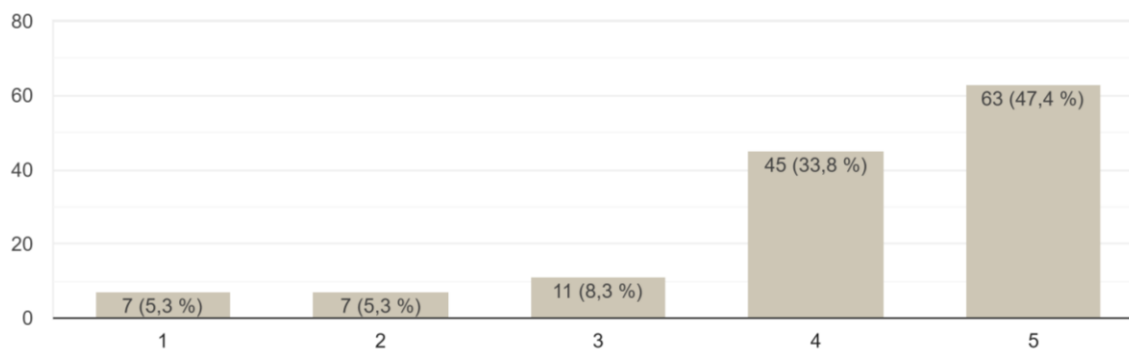
En la figura 1, los resultados de la encuesta indican una aceptación tímida a la idea de que la neurofelicidad es un factor clave en la gestión empresarial inteligente, donde el 47,4% de los encuestados está convencido de que la neurofelicidad puede mejorar el rendimiento y el bienestar en el entorno laboral. Esto sugiere un consenso general entre los encuestados sobre el potencial de la neurofelicidad como herramienta de gestión.

Figura 1.

Neurofelicidad en entornos laborales

1.- La neuro felicidad está inmersa en la gerencia inteligente, para mejorar el rendimiento y el bienestar en el entorno laboral.

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para las organizaciones, puesto que existe una aceptación de la neurofelicidad menor al 50% por parte de los encuestados refuerza la idea de que este concepto tiene una base científica sólida y puede ser aplicado con éxito en el ámbito empresarial. Lo que indica que las empresas que inviertan en promover la neurofelicidad entre sus empleados podrían experimentar un aumento en la productividad, la creatividad y la retención de talento, por lo que se sugiere que los líderes empresariales deben considerar cómo integrar principios de neurofelicidad en su estilo de gestión para crear entornos de trabajo más saludables y productivos.

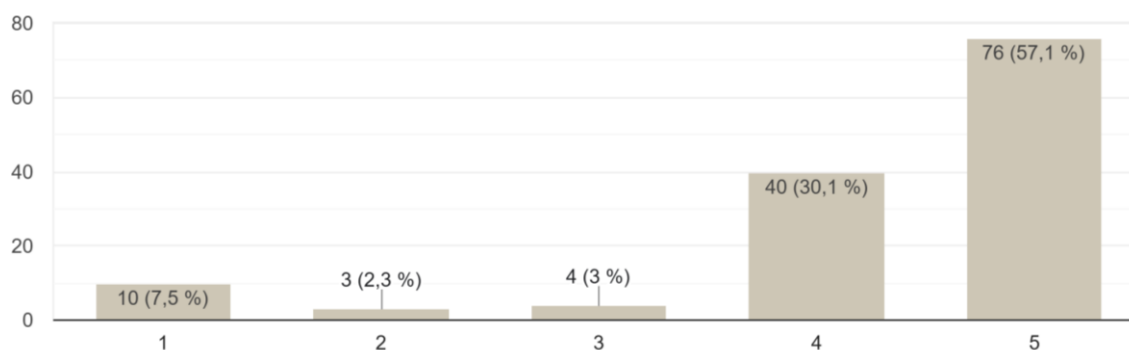
En la figura 2, los resultados obtenidos en la encuesta indican un nivel alto de sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados. La mayoría 57,1% se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con la satisfacción laboral, lealtad, esfuerzo adicional e identificación con los objetivos organizacionales. Esto sugiere que, en general, los empleados se sienten conectados con la empresa y están dispuestos a invertir en su éxito.

Figura 2.

Sentido de pertenencia en las organizaciones

2.- El sentido de pertenencia y compromiso incluyen la satisfacción laboral, lealtad hacia la empresa, voluntad de esfuerzo adicional e identificación con los objetivos organizacionales

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

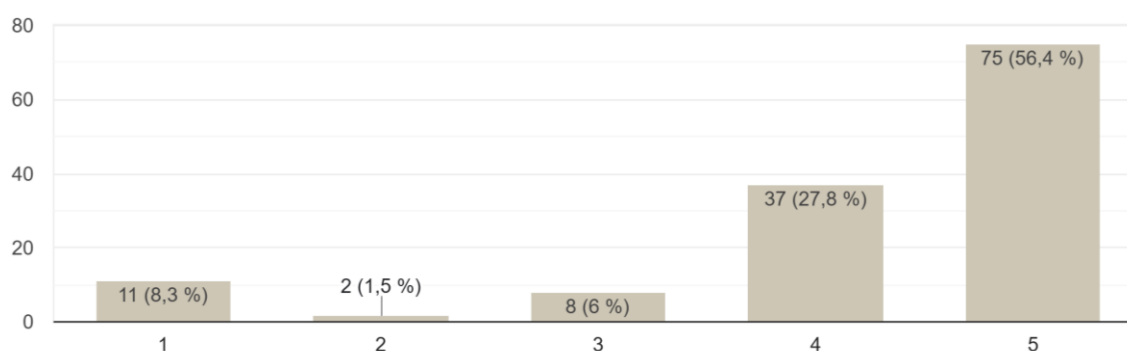
Estos resultados sugieren que las empresas deben enfatizarse en las prácticas actuales que generan satisfacción laboral y compromiso, como reconocimiento, desarrollo profesional y oportunidades de participación. Sin embargo, se deben implementar estrategias para aumentar el sentido de pertenencia y compromiso en aquellos empleados que no se sienten completamente conectados con la organización, dado que las necesidades de cada individuo son diferentes, el modelo debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las características específicas de cada empleado y cada empresa.

En la figura 3, los resultados de la encuesta indican un alto grado de consenso entre los encuestados sobre la importancia de la resiliencia y la capacidad de adaptación para fomentar equipos felices y superar contratiempos en las organizaciones. Un significativo 56,4% considera que estas características son fundamentales al estar de acuerdo en que la resiliencia y la capacidad de adaptación son esenciales para el bienestar de los equipos y la salud de las organizaciones.

Figura 3.

Indicadores para tener equipos felices

3.- La resiliencia y capacidad de adaptación son indicadores importantes para tener equipos felices y recuperarse de contratiempos en las organizaciones
133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Estos hallazgos sugieren que las empresas deberían priorizar el desarrollo de estas habilidades tanto a nivel individual como organizacional porque la resiliencia permite a los equipos recuperarse de situaciones adversas, mientras que la capacidad de adaptación facilita la respuesta a cambios y desafíos. Ambas son cruciales para la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones.

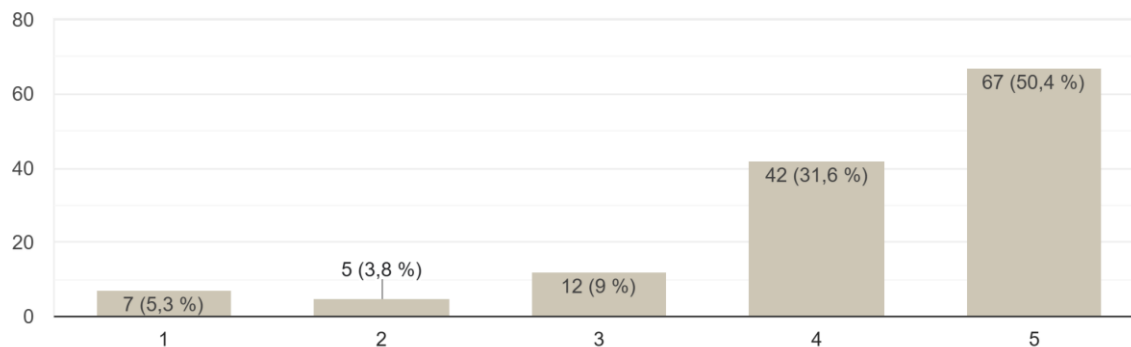
En la figura 4, los resultados obtenidos en la encuesta sugieren una alta concordancia entre los participantes en cuanto a la importancia de la cognición ejecutiva en el desempeño de tareas complejas. El hecho de que más del 50,4% de los encuestados esté de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación indica que existe un amplio consenso sobre el papel fundamental de esta función cognitiva en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, puesto que los participantes valoran altamente la capacidad de tomar decisiones acertadas, lo cual es esencial para el éxito en cualquier entorno, especialmente en el empresarial. Sin embargo, la habilidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz es otro aspecto clave de la cognición ejecutiva que los encuestados consideran relevante. Es por ello por lo que la atención sostenida es fundamental para llevar a cabo tareas complejas y evitar errores.

Figura 4.

Cognición ejecutiva para toma de decisiones

4.- La cognición ejecutiva incluye precisión en la toma de decisiones, eficiencia en la resolución de problemas y capacidad para mantener la concentr...n en tareas complejas de la manera más armónica

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

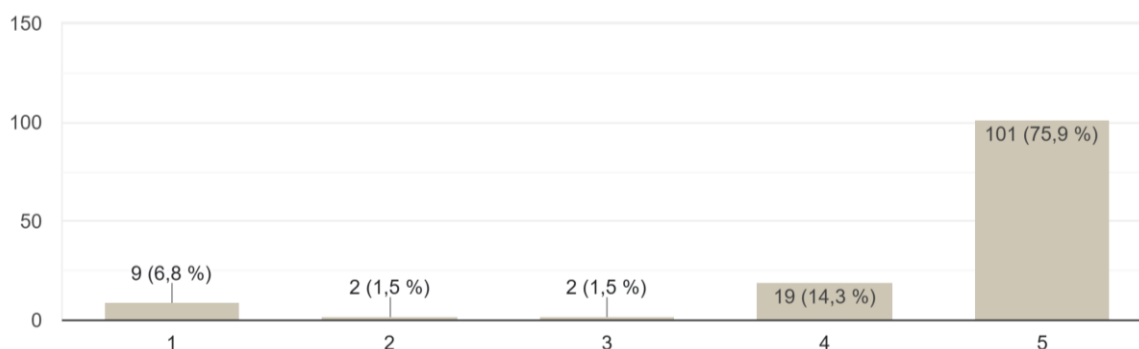
En la figura 5, los resultados de la encuesta indican un alto nivel de acuerdo entre los encuestados respecto a la afirmación de que un clima organizacional saludable y feliz promueve un entorno laboral positivo y mejora el rendimiento y bienestar de los empleados. El 75,9% de los participantes se mostró "muy de acuerdo" con esta afirmación, lo que sugiere una fuerte percepción positiva sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Figura 5.

Clima organizacional esperado

5.- Un clima organizacional saludable y feliz, hace que el entorno laboral sea positivo e impulse el rendimiento y el bienestar de los empleados

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Estos resultados brindan un sólido respaldo al objetivo general de la investigación, que es generar un modelo de neurofelicidad en ecosistemas empresariales de Iberoamérica, puesto que los datos confirman la premisa central de que el estado emocional de los empleados (felicidad) está directamente vinculado a su desempeño y, por ende, al éxito de la organización. Por consiguiente, la alta correlación entre clima organizacional positivo y bienestar de los empleados sienta las bases para desarrollar un modelo de neurofelicidad que pueda ser aplicado en diferentes contextos empresariales, subrayando la importancia del clima organizacional como un factor clave para fomentar la neurofelicidad en el lugar de trabajo.

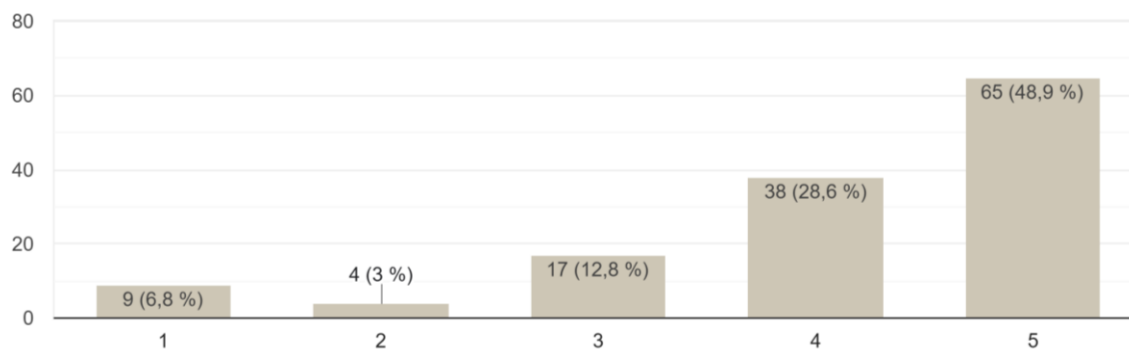
En la figura 6, los resultados de la encuesta indican un alto nivel de acuerdo entre los participantes respecto a que la neurogerencia se enfoca en el desarrollo continuo de habilidades blandas. Casi la mitad (48,9%) está muy de acuerdo con esta afirmación, y otro 28,2% está de acuerdo. Esto sugiere un amplio consenso sobre la importancia que se otorga a habilidades como el liderazgo, el crecimiento personal y el desarrollo de equipos en el ámbito de la neurogerencia.

Figura 6.

Neurogerencia y el liderazgo

6.- La neurogerencia se preocupa por el desarrollo continuo de las habilidades blandas como el liderazgo, crecimiento personal y de equipos

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Por lo tanto, los resultados de la encuesta respaldan la idea de que la neurogerencia juega un papel importante en el fomento de la neurofelicidad en los entornos laborales. Al enfocarse en el desarrollo de habilidades blandas, la neurogerencia contribuye a crear un ambiente de trabajo más positivo y saludable, lo que a su vez beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones.

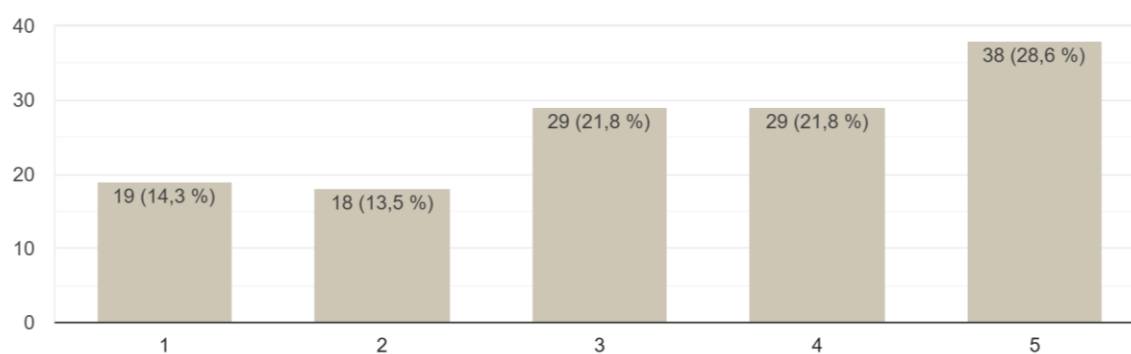
En la figura 7, los datos presentados sugieren una percepción dividida entre los empleados sobre la existencia de una visión empresarial inteligente en la organización. Un 28,6% de los encuestados considera que existe una visión empresarial inteligente. Un 14,3% no está de acuerdo con esta afirmación. Un 21,8% se encuentra en una posición intermedia. En este sentido, si una mayoría considera que existe una visión empresarial inteligente, esto podría indicar que la organización ya cuenta con algunos elementos clave para fomentar la neurofelicidad, como claridad en los objetivos, cultura de innovación, y un liderazgo que promueve el bienestar. Sin embargo, el porcentaje significativo de empleados en desacuerdo sugiere que estos elementos podrían no estar siendo percibidos de manera uniforme en toda la organización o que existen áreas de oportunidad para mejorar.

Figura 7.

Visión empresarial inteligente

7.-Existe una visión empresarial inteligente en la organización en la que se desempeña

133 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Por lo tanto, los resultados de la encuesta proporcionan una base sólida para el desarrollo del modelo de neurofelicidad. Al comprender las percepciones de los empleados sobre la visión empresarial inteligente, es posible diseñar intervenciones más efectivas y personalizadas.

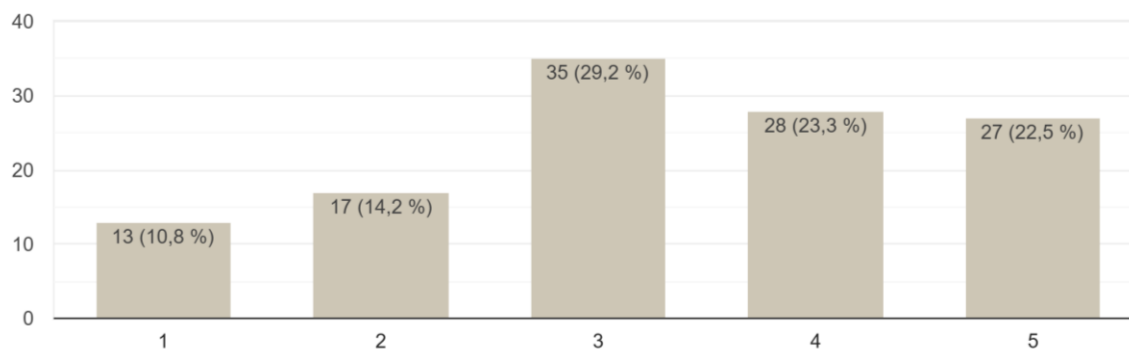
En la figura 8, los datos presentados indican una distribución relativamente equilibrada de opiniones entre los encuestados respecto a si sienten que sus habilidades y fortalezas son reconocidas en el trabajo. Si bien un poco más de la mitad de los participantes 22,5% está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, existe una porción significativa que no está de acuerdo o muy en desacuerdo 10,8%. El hecho de que una porción considerable de los empleados sienta que sus habilidades no son debidamente valoradas sugiere que el reconocimiento es un factor importante para la felicidad laboral. Cuando los empleados se sienten valorados, experimentan un aumento en su autoestima y sentido de pertenencia, lo que a su vez puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y bienestar general.

Figura 8.

Meritocracia como Reconocimiento laboral

8.- Frecuentemente sientes que tus habilidades y fortalezas son reconocidas y valoradas en el trabajo

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

En cuanto a la variabilidad en las respuestas indica que el reconocimiento no se distribuye de manera uniforme en todos los empleados. Esto podría deberse a diversos factores, como diferencias individuales en las expectativas, estilos de liderazgo de los jefes, o características de la cultura organizacional. Por lo tanto, los resultados sugieren que existe un margen de mejora en cuanto a la forma en que las organizaciones reconocen y valoran las contribuciones de sus empleados. Implementar estrategias para fortalecer el reconocimiento, como programas de reconocimiento formal, *feedback* constructivo y oportunidades de desarrollo profesional, podría tener un impacto positivo en la neurofelicidad de los empleados.

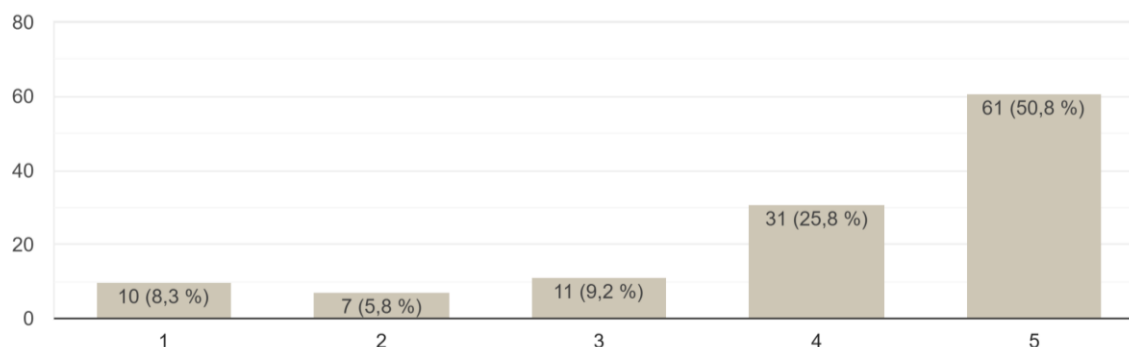
En la figura 9, los resultados de la encuesta indican que más de la mitad de los empleados 50,8% se sienten muy de acuerdo o de acuerdo con la claridad del propósito y la misión de la empresa. Esto sugiere un alto nivel de alineación entre los empleados y los objetivos organizacionales. Sin embargo, un porcentaje de 8,3% expresó cierto grado de desacuerdo, lo que indica que aún existe margen de mejora en la comunicación y comprensión de estos elementos fundamentales, lo que proporcionan una visión valiosa sobre la percepción de los empleados respecto al propósito y la misión de la empresa. Esta información puede ser utilizada para desarrollar un modelo de neurofelicidad más efectivo y adaptado a las necesidades específicas de los ecosistemas empresariales de Iberoamérica.

Figura 9.

Propósito y misión empresarial

9.- Te resulta claro el propósito y la misión de la empresa en la que trabajas

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

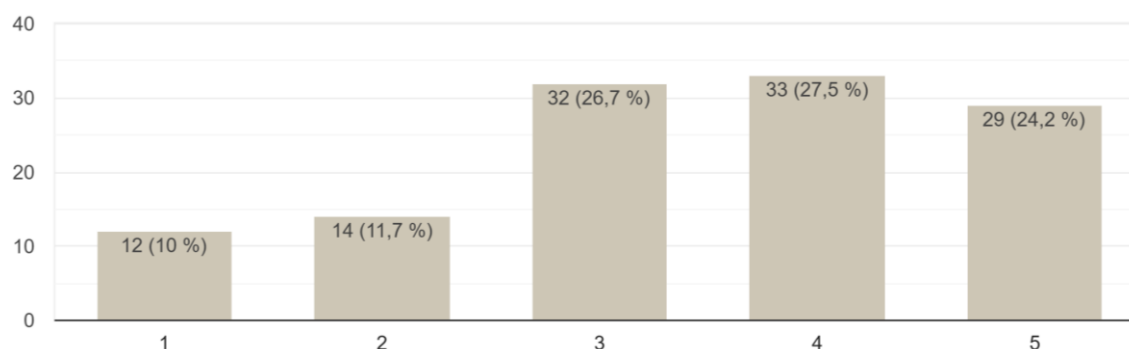
En la figura 10, los encuestados en un 24,2% están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que reciben retroalimentación constructiva y apoyo para su crecimiento profesional. Sin embargo, un porcentaje del 10% se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Figura 10.

Retroalimentación y crecimiento profesional

10.- Recibes retroalimentación constructiva y apoyo para tu crecimiento profesional

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Los resultados obtenidos resaltan la importancia de la retroalimentación y el apoyo en el contexto de la neurofelicidad organizacional. Al integrar estas dimensiones en el modelo, se pueden diseñar intervenciones más efectivas para promover el bienestar y la felicidad de los empleados en los ecosistemas empresariales de Iberoamérica.

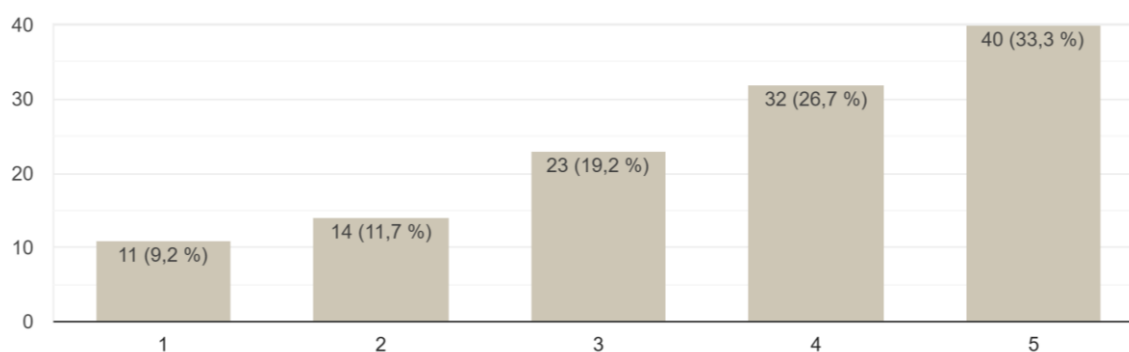
En la figura 11, los datos presentados revelan un panorama mixto en cuanto a la percepción de confianza y respeto entre los empleados y sus líderes. Si bien un tercio de los encuestados 33,3% se muestra muy de acuerdo con esta afirmación, existe un porcentaje considerable que no comparte esta opinión, con un 9,2% que está muy en desacuerdo. Estos resultados tienen implicaciones directas en el desarrollo de un modelo de neurofelicidad en entornos laborales iberoamericanos. La confianza y el respeto son pilares fundamentales para el bienestar emocional de los empleados, y su ausencia puede generar un impacto negativo en diversos aspectos, como: la falta de confianza y respeto puede conducir a estrés, ansiedad y *burnout*, un ambiente laboral tenso y desconfianza pueden disminuir la motivación y la eficiencia, la falta de respeto puede deteriorar las relaciones entre colegas y entre empleados y líderes y por último un ambiente laboral negativo puede afectar la cultura organizacional y la imagen de la empresa.

Figura 11.

Entorno laboral armónico

11.- Sientes nivel de confianza y respeto entre colegas y líderes en tu entorno laboral

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de las relaciones interpersonales en la construcción de un modelo de neurofelicidad. Al abordar las áreas donde se identificaron oportunidades de mejora, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo más saludables y productivos, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

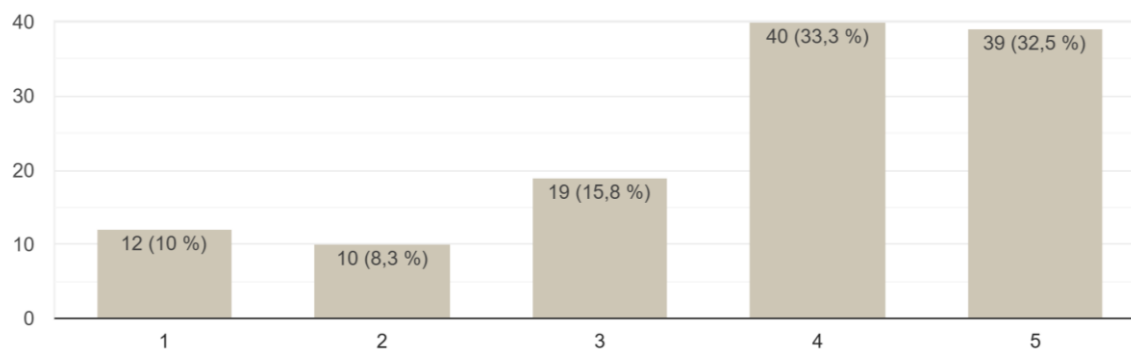
En la figura 12, los datos presentados sugieren que, en general, los encuestados no sienten un alto grado de control sobre su carga de trabajo y ritmo laboral. A pesar de que un 32,5% esté muy de acuerdo y un 33,3% de acuerdo con la afirmación, un 10% exprese lo contrario. Lo que indica que una parte significativa de los encuestados percibe un desajuste entre lo que se espera de ellos en el trabajo y su capacidad para manejarlo. Además, que existe una falta de control sobre la carga de trabajo es un factor comúnmente asociado con el estrés laboral, lo que los lleva a sentir que no se tiene el control sobre el propio trabajo puede llevar a la desmotivación y a una disminución de la productividad.

Figura 12.

Control del Ritmo laboral

12.- Sientes que tienes control sobre tu carga de trabajo y tu ritmo laboral

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Por lo tanto, los resultados de la encuesta señalan una necesidad de prestar más atención al bienestar de los empleados y a su percepción de control en el trabajo. Al abordar estos temas, las organizaciones pueden avanzar hacia la construcción de ecosistemas empresariales más saludables y productivos.

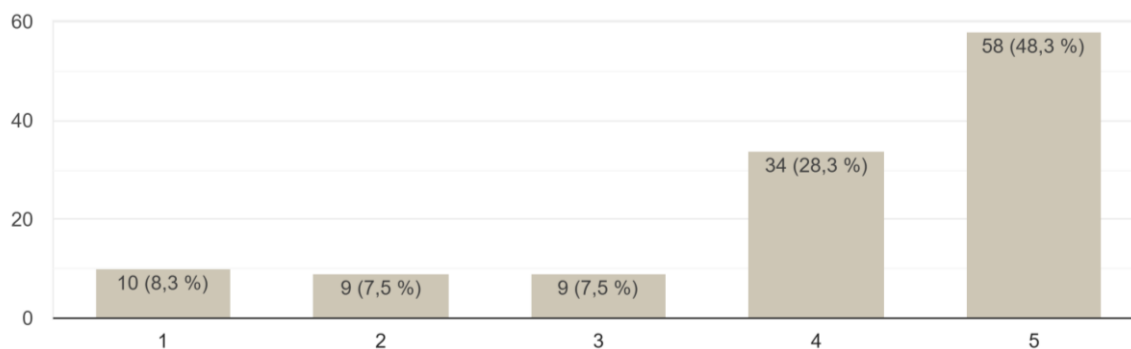
En la figura 13, los resultados de la encuesta indican una clara percepción entre los encuestados sobre la influencia del ambiente laboral en su nivel de estrés y bienestar emocional. Un alto porcentaje 48,3% está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. Esto indica que los empleados son conscientes de que su entorno de trabajo tiene un impacto significativo en su salud mental y emocional. Además, que existe una correlación percibida entre las condiciones laborales y el bienestar individual. Un ambiente laboral positivo se asocia con menores niveles de estrés y mayor satisfacción, mientras que un ambiente negativo puede generar estrés, ansiedad y disminución del bienestar.

Figura 13.

Nivel de estrés y bienestar emocional

13.- El ambiente de trabajo influye en tu nivel de estrés y bienestar emocional

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Por lo que reviste de importancia el considerar el bienestar emocional de los empleados como un factor clave para el éxito de las organizaciones. El modelo de neurofelicidad se presenta como una herramienta fundamental para diseñar ambientes de trabajo más saludables y productivos, y estos resultados proporcionan un sólido punto de partida para su desarrollo, que, a su vez, respaldan la idea de que el ambiente laboral tiene un impacto directo en el bienestar emocional de los empleados, lo que refuerza la necesidad de un modelo de neurofelicidad para optimizar los ecosistemas empresariales en Iberoamérica.

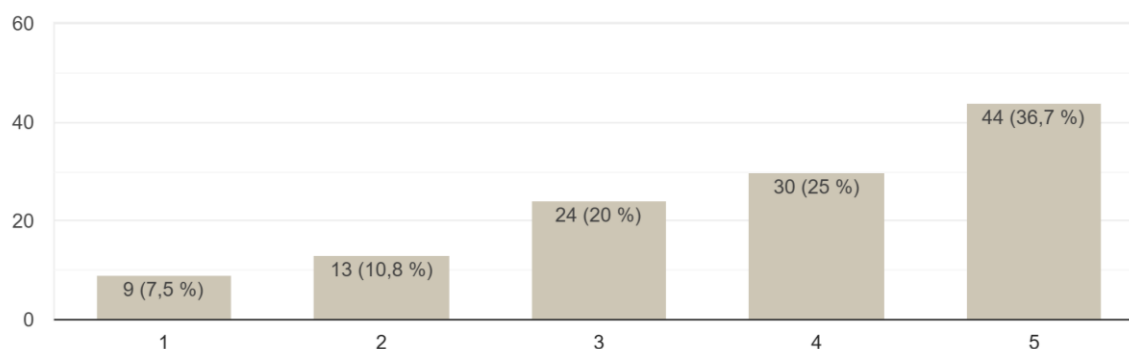
En la figura 14, los resultados de la encuesta indican una alineación moderada entre los valores personales de los empleados y los valores de la empresa. Si bien una porción significativa 36,7% de los empleados está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con esta alineación, también hay un porcentaje considerable que se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que proporciona una base sólida para el desarrollo de un modelo de neurofelicidad en las empresas de Iberoamérica. Sin embargo, es fundamental abordar el porcentaje de empleados que no se sienten alineados con los valores de la organización. Al hacerlo, las empresas pueden crear entornos laborales más saludables y productivos, donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Figura 14.

Cultura organizacional Vs. Valores personales

14.- Sientes que están alineados tus valores personales con los valores y la cultura organizacional de la empresa

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

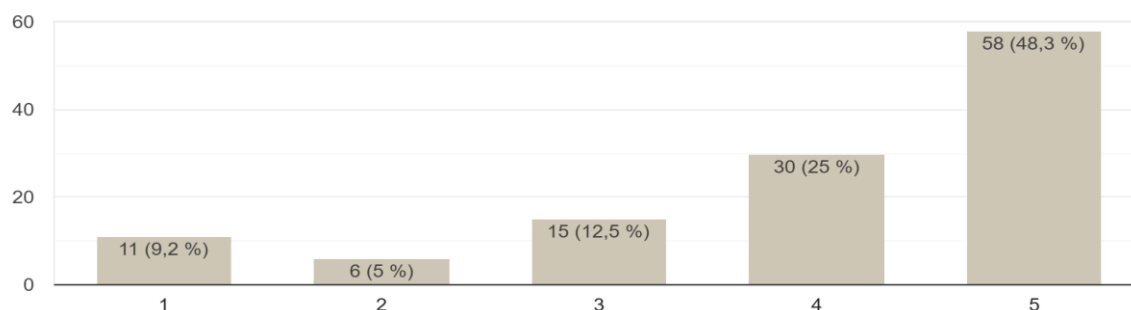
En la figura 15, los resultados de la encuesta indican que, en general, existe un nivel moderado de motivación y compromiso entre los empleados. Aunque casi la mitad 48,3% se siente “muy de acuerdo” con la afirmación de estar motivado y comprometido, también hay un porcentaje que no está completamente de acuerdo 9,2%, lo que proporcionan una base sólida para el desarrollo de un modelo de neurofelicidad en ecosistemas empresariales de Iberoamérica. Al comprender las necesidades y motivaciones de los empleados, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo más saludables y productivos, donde la felicidad sea un factor clave para el éxito.

Figura 15.

Nivel de Motivación

15.- Te sientes motivado/a y comprometido/a con las tareas que realizas en tu trabajo

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

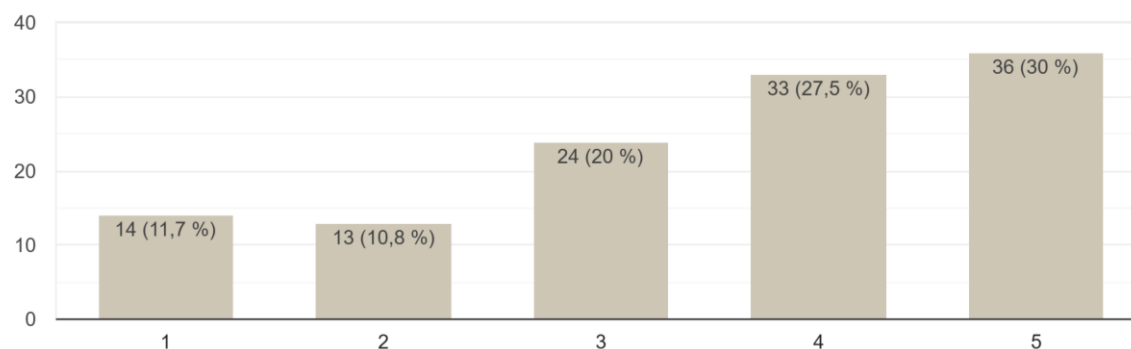
En la figura 16, los datos presentados sugieren que una proporción considerable de los encuestados percibe un buen apoyo de sus superiores y compañeros para equilibrar su vida laboral y personal. Sin embargo, un porcentaje 30% siente que este apoyo es insuficiente o inexistente. Aunque una parte significativa de los encuestados se siente apoyada, el porcentaje de quienes no lo están indica que aún hay margen de mejora en muchas organizaciones, por lo que el modelo de neurofelicidad debe ser adaptable a las particularidades de cada empresa y a las necesidades individuales de los empleados, para que se sientan involucrados en la implementación de iniciativas de bienestar y equilibrio vida-trabajo.

Figura 16.

Apoyo de personal directivo y homólogos

16.- Recibes apoyo de tus superiores y compañeros para mantener un equilibrio entre tu vida laboral y personal

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Lo que conlleva a realzar la importancia del equilibrio vida-trabajo como un pilar fundamental para fomentar la neurofelicidad en las organizaciones. Las empresas que logren crear entornos laborales más saludables y equitativos estarán mejor posicionadas para atraer y retener talento, mejorar el rendimiento y, en última instancia, alcanzar un mayor éxito.

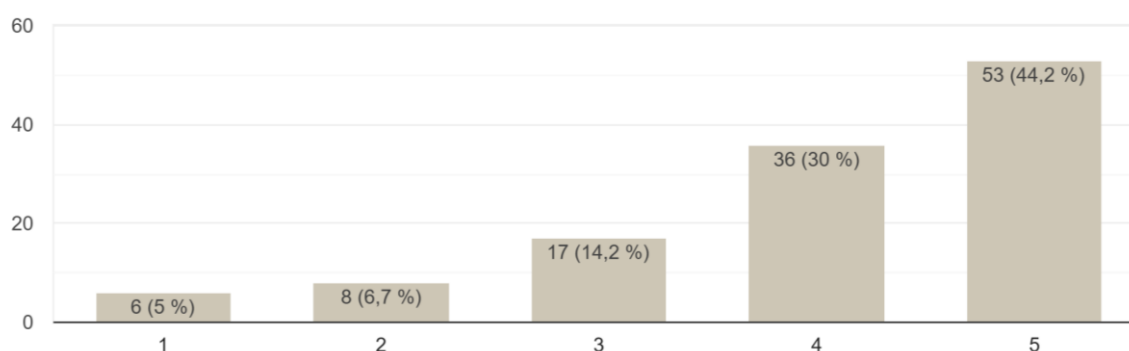
En la figura 17, los datos presentados sugieren que una proporción considerable de los encuestados 44,2% está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que su trabajo contribuye significativamente a su sentido de logro y realización personal. Esto indica que, en general, los participantes perciben un alto nivel de satisfacción laboral y una conexión entre sus roles profesionales y su bienestar personal. Donde la mayoría de los participantes sienten que su trabajo es una fuente importante de satisfacción y crecimiento personal. Un porcentaje menor no tiene una opinión definida al respecto, lo que podría indicar una variedad de factores que influyen en su percepción. Y una minoría de los participantes no siente que su trabajo contribuya significativamente a su bienestar personal.

Figura 17.

Contribución al logro y autorrealización

17.- En qué medida sientes que tu trabajo contribuye al desarrollo de tu sentido de logro y realización personal

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Estos resultados obtenidos respaldan la idea de que el trabajo puede ser una fuente importante de felicidad y bienestar. Sin embargo, se requiere una investigación más detallada para comprender completamente los mecanismos subyacentes y desarrollar modelos de neurofelicidad más precisos y aplicables a los ecosistemas empresariales de Iberoamérica.

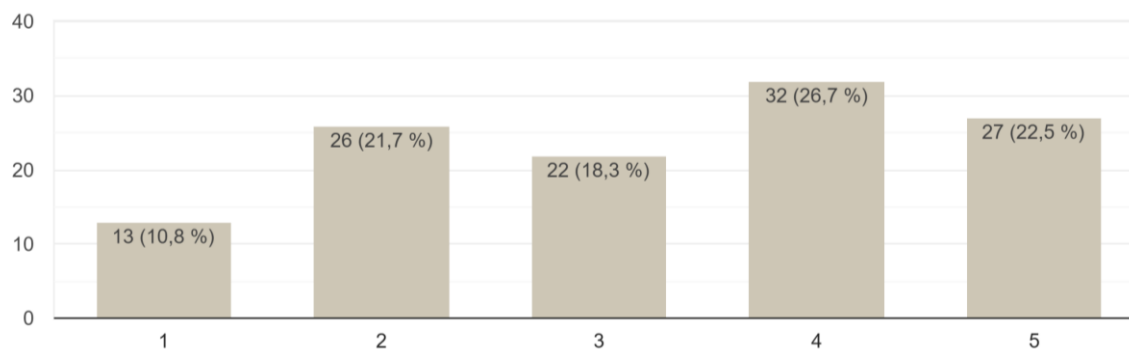
En la figura 18, los resultados de la encuesta indican una opinión dividida entre los empleados sobre la efectividad de los programas de bienestar ofrecidos por la empresa. Si bien un 22,5% considera que las iniciativas son efectivas, un 10,8% no está de acuerdo. Lo que se observa que La mayoría de los empleados reconocen los esfuerzos de la empresa por promover el bienestar, pero no todos se sienten completamente satisfechos. Un tercio de los empleados expresa su desacuerdo con los programas, lo cual sugiere que hay áreas de oportunidad para mejorar. Un porcentaje considerable de empleados se encuentra en una posición neutral, lo que indica que los programas pueden no estar siendo lo suficientemente impactantes o relevantes para este grupo.

Figura 18.

Iniciativas para la Promoción de la felicidad y el bienestar

18.- Consideras efectivas las iniciativas y programas de bienestar ofrecidos por la empresa para promover la felicidad y el bienestar de los empleados

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Todo esto indica que existe un margen de mejora en los programas de bienestar de la empresa. Al implementar las recomendaciones mencionadas, la empresa podrá desarrollar un modelo de neurofelicidad más efectivo y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo para todos sus empleados.

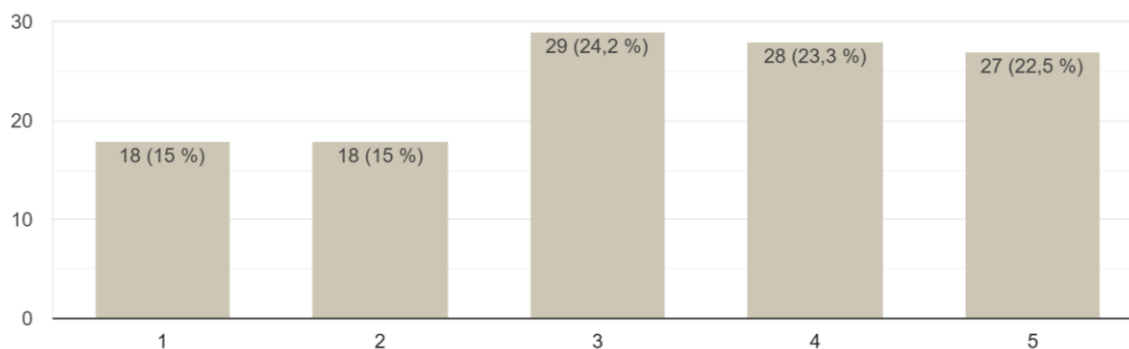
En la figura 19, los resultados de la encuesta muestran una opinión dividida entre los empleados sobre el compromiso de los líderes y gerentes en fomentar un ambiente de trabajo positivo y feliz. Si bien un 22,5% considera que los líderes están involucrados en esta tarea, un 15% no comparte esta opinión. La discrepancia en las respuestas sugiere que puede existir una brecha entre las políticas y acciones implementadas por la empresa y la percepción de los empleados al respecto. Sin duda, un ambiente de trabajo positivo y feliz, respaldado por líderes comprometidos, se ha asociado con un aumento en la productividad, la creatividad y la satisfacción laboral. Por el contrario, un ambiente negativo puede llevar a un mayor estrés, agotamiento y rotación de personal. Sin embargo, los resultados identifican áreas de oportunidad para mejorar la implementación del modelo de neurofelicidad en la empresa. Es necesario profundizar en las razones detrás de las respuestas negativas y diseñar estrategias para aumentar el compromiso de los líderes y mejorar la experiencia de los empleados.

Figura 19.

Apoyo de personal directivo al ambiente de trabajo positivo y feliz

19.- Sientes que los líderes y gerentes de la empresa están comprometidos y activamente involucrados en la promoción de un ambiente de trabajo positivo y feliz

120 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2024).

Pero al final, los resultados de la encuesta ofrecen una valiosa visión sobre la percepción de los empleados en relación con el compromiso de los líderes en fomentar un ambiente de trabajo positivo. Al abordar las áreas de mejora identificadas, la empresa puede avanzar hacia la creación de un ecosistema empresarial más feliz y productivo, alineado con los principios del modelo de neurofelicidad.

Después del análisis por ítem, se procede a realizar las siguientes correlaciones en Excel:

- 1) Se calculó el coeficiente de correlación del ítem 2 que trata del sentido de pertenencia y compromiso, y los ítems 7,8,14 y 15, relacionados con la visión empresarial inteligente, reconocimiento y valoración de habilidades, alineación de valores personales y organizacionales, motivación y compromiso con las tareas, obteniendo un total de 0.47, lo que representa una correlación positiva moderada, ya que a medida que aumenta el sentido de pertenencia y compromiso, también tiende a aumentar la percepción de una visión empresarial inteligente, el reconocimiento de habilidades, la alineación de valores y la motivación.
- 2) Se calculó el coeficiente de correlación del ítem 5 que trata de un clima organizacional saludable y feliz, hace que el entorno laboral sea positivo e impulse el rendimiento y el bienestar de los empleados, y los ítems 13 y 19, relacionados con el ambiente de trabajo y si los líderes y gerentes de la empresa están comprometidos y activamente involucrados, obteniendo un total de 0.40, lo que representa una correlación positiva moderada, ya que existe una relación entre la percepción de un clima organizacional saludable y feliz y la percepción de que el ambiente de trabajo influye en el bienestar emocional, así como la percepción de que los líderes están comprometidos con un ambiente positivo.
- 3) Se calculó el coeficiente de correlación del ítem 3 que trata de resiliencia y los ítems 16 y 18 relacionados con el apoyo entre compañeros y la eficacia de programas de bienestar, obteniendo un total de 0.36, lo que representa una

correlación positiva débil a moderada, lo que sugiere que existe una relación, aunque no muy fuerte, que en cierta medida, aquellos que valoran la resiliencia y la adaptación tienden a percibir que reciben apoyo para el equilibrio vida-trabajo y que los programas de bienestar son efectivos.

- 4) Se calculó el coeficiente de correlación del ítem 4 que trata de la cognición ejecutiva y los ítems 9, 12 y 17, que trata de la contribución del trabajo, el control sobre la carga de trabajo y el ritmo laboral, y la claridad del propósito y la misión de la empresa, obteniendo un total de 0.46, lo que representa una relación positiva moderada, lo que sugiere que existe una conexión importante entre la forma en que los empleados realizan su trabajo (cognición ejecutiva) y su bienestar general (sentido de logro, control y claridad).
- 5) Se calculó el coeficiente de correlación del ítem 6 que trata de las habilidades blandas y los ítems 10 y 11 que trata de líderes involucrados y la retroalimentación constructiva, obteniendo un total de 0.411, lo que representa que cuando las empresas se enfocan en la neurogerencia y el desarrollo de habilidades blandas, es más probable que los empleados reciban retroalimentación constructiva y apoyo para su crecimiento profesional, y que exista un mayor nivel de confianza y respeto en el entorno laboral.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

5.1. Discusión

- 1) Sentido de pertenencia y compromiso: la organización puede mejorar la percepción de estos aspectos fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso de sus empleados.
- 2) Clima organizacional saludable y felicidad: Es importante que las organizaciones inviertan en la creación de un ambiente de trabajo positivo.
- 3) Resiliencia y capacidad de adaptación: las empresas pueden beneficiarse al abordar la resiliencia, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar de los empleados de manera integrada, pero también deben ser conscientes de las limitaciones de esta relación y considerar otros factores que pueden influir en estos aspectos.
- 4) Cognición ejecutiva y toma de decisiones: las empresas pueden beneficiarse al centrarse en mejorar la cognición ejecutiva de sus empleados, así como en crear un entorno de trabajo que apoye su sentido de logro, control y claridad. Al hacerlo, las empresas pueden mejorar el compromiso, la productividad y el bienestar general de sus empleados.
- 5) Habilidades blandas y liderazgo comprometido: las empresas pueden beneficiarse al centrarse en la neurogerencia y el desarrollo de habilidades blandas, así como en fomentar un ambiente de trabajo donde se brinde retroalimentación constructiva y se promueva la confianza y el respeto. Al hacerlo, las empresas pueden mejorar el crecimiento profesional de sus empleados y crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

5.2. Aproximación teórica al modelo propuesto

El bienestar emocional en el entorno laboral ha ganado relevancia como un factor clave para mejorar la productividad, la satisfacción y la retención de colaboradores felices.

A continuación, se presentan una contrastación de aportes recientes respaldados por investigaciones:

- 1) Importancia del bienestar emocional en el trabajo: el bienestar emocional es la dimensión relevante para los trabajadores, superando otras dimensiones como la financiera o física. Según una encuesta realizada a más de 5.000 personas en nueve países, el 95% afirmó que su bienestar emocional impacta directamente en su productividad. Este estudio resalta la necesidad de herramientas como programas de flexibilidad laboral y actividades físicas para mejorar el bienestar emocional en las empresas (Eolas Magazine, 2024).
- 2) Cultura organizacional basada en confianza y apoyo, Mental Health America (2024), señala que las culturas laborales basadas en la confianza y el apoyo mejoran la seguridad psicológica, el sentido de pertenencia y el empoderamiento de los empleados. Este enfoque estructural permite integrar prácticas de salud mental en las empresas, promoviendo entornos laborales más saludables y productivos.
- 3) Medición e intervenciones basadas en datos, se han desarrollado índices integrados para medir el bienestar subjetivo de los empleados, considerando factores como felicidad laboral, satisfacción y estrés. Estas métricas no solo correlacionan con el desempeño organizacional, sino que también predicen retornos futuros sobre inversión. Además, se recomienda que las empresas publiquen resultados anuales sobre bienestar para cumplir con estándares ESG.
- 4) Resiliencia emocional y empleabilidad, la resiliencia emocional mejora la satisfacción vital y la empleabilidad. Este trabajo destacó modelos mediadores que incluyen factores como la *grit* (determinación) y moderadores como el género, proporcionando herramientas prácticas para fomentar competencias emocionales en entornos laborales.
- 5) Dinámicas organizacionales y salud emocional, la salud emocional impacta las dinámicas organizacionales y el rendimiento empresarial. Este enfoque incluye estrategias para integrar prácticas emocionales saludables dentro del diseño organizacional y los sistemas de liderazgo.

5.3. El modelo

Considerando los resultados obtenidos con los 133 participantes y los avances recientes en la literatura, que apoyan la propuesta de un modelo integrado de Bienestar Emocional Adaptativo (BEA) basado en tres pilares interconectados que se presentan a continuación.

5.3.1. Evaluación dinámica de necesidades

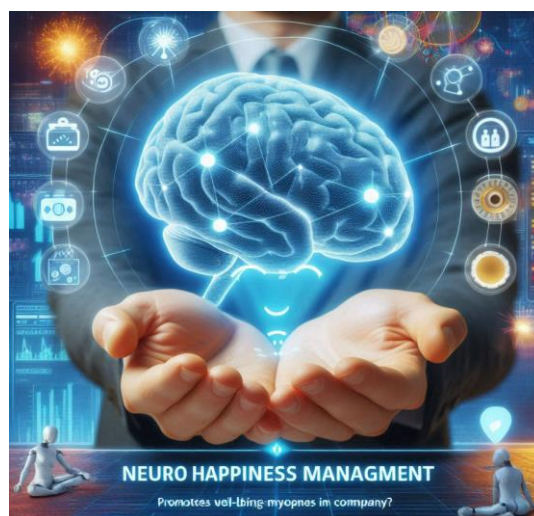
Este primer pilar se sustenta en la dualidad hedónica-eudaimónica desde la base epistemológica de Van Halem, (2024), y la moderación por inseguridad laboral. Este modelo busca abordar el bienestar emocional en el entorno laboral de manera integral, combinando teoría, práctica y tecnología para optimizar el desempeño y la satisfacción de los colaboradores y que fue diseñado como se puede observar en la figura 20 para efectos de sensibilización e internalización en los diversos escenarios objeto de estudio.

La propuesta innovadora es implementar un sistema de monitoreo continuo que permita evaluar las necesidades emocionales de los colaboradores de forma dinámica. Esto se lograría mediante la aplicación mensual de escalas breves como el PANAS para evaluar el afecto hedónico y escalas de propósito laboral para evaluar la eudaimonía.

Además, se sugiere el uso de análisis predictivo basado en inteligencia artificial (IA) para identificar patrones de riesgo como el estrés crónico y el desgaste debido a la automatización. Este enfoque no solo permitiría detectar posibles problemáticas antes de que se agraven, sino también ajustar las intervenciones a las necesidades específicas de los colaboradores.

Figura 20.

Diseño de la imagen visual del modelo propuesto de neurofelicidad



Fuente: Elaboración propia (2024).

5.3.2. Intervenciones diferenciadas por tipo de afecto

En un contexto de liderazgo o gestión organizacional (o de transformación), el “Modelo 4R” puede referirse a *Results, Responsibilities, Roles, Relationships* (Resultados, Responsabilidades, Roles y Relaciones). Se analiza que McCloskey (2014) propone que los líderes eficaces gestionan estas cuatro dimensiones: relaciones (*relationships*), roles, responsabilidades y resultado.

Por un lado, se revisaron posturas que se centran en restaurar el equilibrio emocional mediante micro pausas con *biofeedback* para alcanzar la homeostasis. Las Emotion-Specific Solutions que se enfocan en la resolución colaborativa de conflictos a través de “círculos emocionales” guiados por pares, promoviendo un manejo efectivo y saludable de las emociones en el entorno laboral.

Este enfoque permite intervenir de manera precisa y efectiva, ajustando las estrategias a las necesidades particulares de cada trabajador y situación.

5.3.3. Sistema de soporte organizacional estructural

Este último pilar se apoya en los hallazgos empíricos sobre la mediación del compromiso afectivo y las iniciativas basados en Toseef *et al.* (2022).

El aporte innovador radica en la creación de un Índice de Sostenibilidad Emocional (ISE) en los ecosistemas empresariales que mida, evalúe y promueva el bienestar emocional en las organizaciones. El ISE se estructuraría en torno a tres dimensiones clave: seguridad laboral, autonomía y conexión social. La percepción de estabilidad se mediría a través de encuestas anónimas con procesamiento de lenguaje natural (NLP), el control sobre decisiones se evaluaría mediante plataformas de retroalimentación en tiempo real y la densidad de redes internas se analizaría a través de la comunicación corporativa.

Los datos obtenidos de los 133 participantes permitirían validar la correlación entre el ISE y el desempeño laboral, considerando variables moderadoras como el género y la antigüedad de los colaboradores.

5.4. Aproximación teórica original: Teoría de la Homeostasis Organizacional

La propuesta que conecta las emociones como señales exteroceptivas, bienestar hedónico como termostato, innovación compensada por equilibrio eudaimónico) tiene un nivel de abstracción superior: no se limita a describir un mecanismo aislado, sino que ofrece una lente integradora para comprender cómo los diferentes procesos emocionales, motivacionales y tecnológicos se articulan dentro de la organización.

5.5. Conclusiones

Se concluye que una aproximación teórica al modelo de neurofelicidad trasciende la búsqueda del bienestar individual y se enfoca en transformar profundamente las dinámicas organizacionales (Soto, 2023). Este enfoque se sustenta en una filosofía centrada en el ser humano, que integra avances tecnológicos, principios científicos y valores humanistas (Cheng *et al.*, 2022).

La educación tiene un rol crucial en esta transformación. Es necesario formar líderes capaces de entender la relevancia del bienestar emocional y diseñar políticas inclusivas, sostenibles e innovadoras. La combinación de inteligencia artificial (IA) y conocimientos neurocientíficos permitirá a las empresas no solo adaptarse a las demandas actuales, sino también liderar estrategias de cambio hacia un entorno laboral más equitativo y humano (Manes y Niro, 2018).

La neurofelicidad se centra en aplicar principios neurocientíficos para optimizar el bienestar de los empleados, mejorar la comunicación interna y crear un entorno laboral positivo y productivo. Sin embargo, lograrlo representa un reto significativo para los ecosistemas empresariales, lo cual motivó la exploración de diversas organizaciones en Panamá, México, Colombia, Venezuela, República Dominicana y España. El análisis se realizó bajo un paradigma positivista con un enfoque descriptivo-bibliográfico, no experimental de campo. Los resultados proporcionaron una visión integral y práctica para la aplicación de la neurofelicidad en las ciencias gerenciales.

Para alcanzar el objetivo general de la investigación —diseñar estrategias de gestión de neurofelicidad para la acción y revolucionar el bienestar corporativo en Iberoamérica—, se propone un modelo apoyado en la IA a través de herramientas como Copilot Design. Este modelo dinámico y adaptable se estructura en cuatro áreas clave:

- Formación y Capacitación: Programas educativos sobre neurociencia de la felicidad, gestión del bienestar y salud emocional, con talleres para manejar el estrés, mejorar la comunicación y fortalecer las relaciones interpersonales.
- Políticas de Bienestar: Creación de un rol específico de Gerente de Felicidad y uso de monitoreo digital para evaluar riesgos psicosociales y prevenir el desgaste laboral.
- Transformación de la Cultura Organizacional: Fomento de redes de apoyo y diseño de espacios físicos saludables que favorezcan la creatividad y el descanso.
- Evaluación y Retroalimentación Continua: Implementación de KPI para medir el bienestar y la satisfacción de los empleados, así como la recopilación activa de retroalimentación.

Aunque el camino hacia la neurofelicidad enfrenta barreras culturales y paradigmas tradicionales, las organizaciones que adoptan este enfoque obtienen beneficios claros: mayor cohesión interna, retención de talento, adaptabilidad y sostenibilidad a largo plazo. La IA permite personalizar estrategias según las necesidades específicas de individuos y equipos (Martínez y Moya, 2015), favoreciendo un impacto profundo en la productividad, la inteligencia emocional y el crecimiento personal de los empleados.

La investigación realizada con 133 colaboradores de organizaciones públicas y privadas reveló factores comunes que afectan la satisfacción laboral, así como diferencias culturales y económicas significativas. Estos hallazgos resaltan la necesidad de un liderazgo inclusivo y empático apoyado por IA para construir entornos laborales armoniosos y alineados con los principios de la neurofelicidad.

En conclusión, la gestión del bienestar basada en la neurofelicidad no es una moda pasajera, sino una necesidad estratégica en el contexto empresarial pospandémico. Al integrar IA y neurociencia, se posibilita un cambio sostenible hacia organizaciones más humanas, resilientes y conscientes, con impacto positivo tanto en el desempeño organizacional como en la construcción de una sociedad más equilibrada y feliz.

6. REFERENCIAS

- Asensio, A. (2021). *Neurofelicidad. Descubre el poder de la química cerebral para mejorar tu vida*. Roca editorial.
- Braidot, N. (2016). *Neurociencia para tu vida*. Grainca.
- Braidot, N. (2024). *Revolución cuántica. ¿Cómo nos hará más felices?* Biblioteca Braidot; LID.
- Brinkmann, S. (2024). *La alegría de perderse cosas. Sobre el arte del autocontrol en una época sin límites*. Kōan Libros.
- Cheng, A., Leung, Y. y Brodaty, H. (2022). A systematic review of the associations, mediators and moderators of life satisfaction, positive effects and happiness in near-centenarians and centenarians. *Aging & Mental Health*, 26(4), 651-666. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1891197>
- Corona, J. I. M., Almón, G. E. P. y Garza, D. B. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. *Revista Ra Ximhai*, 19(1), 67-83. <https://doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm>
- Dfarhud, D., Malmir, M. y Khanahmadi, M. (2014). Happiness & Health: The Biological Factors- Systematic Review Article. *Iran Journal of Public Health*, 43(11), 1468-1477. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4449495/>
- Eolas Magazine (abril, 2024). *World Economic Forum: Need for employee mental health support*. <https://www.eolasmagazine.ie/world-economic-forum-need-for-employee-mental-health-support/>
- Gallego, I. B. (2017). La neurociencia en el ámbito educativo. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 3(1), 118-135. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/riai/article/view/4251>
- García, J. (2023). *Neurociencia para ser Feliz: Descubre los secretos de tu mente*. Amazon Kindle Direct Publishing.
- Goleman, D. (2024). *Óptimo rendimiento, empatía e inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. y Davison, R. (2023). *Los beneficios de la meditación. La ciencia demuestra cómo la meditación cambia la mente, el cerebro y el cuerpo*. Editorial Kairós.
- Hernández, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill.

- Llórens i Garcia, O. (2018). Neurolímits. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*, 22, 15-32. <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2018.22.2>
- Manes, F. y Niro, M. (2018). *El cerebro del futuro*. Planeta.
- Manes, F. y Niro, M. (2023). *Ser humanos. De dónde venimos. Quiénes somos. Hacia dónde vamos*. Planeta.
- Martínez, M. y Moya, L. (2015). *Escucha tu cerebro. La clave de la Neuro felicidad*. Plataforma editorial.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica*. Universidad de Guadalajara. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- McCloskey, M. W. (2014). The 4R Model of Leadership. En *Learning Leadership in a Changing World* (pp. 79-87). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137476371_8
- Mental Health America (10 de octubre de 2024). 2024 Mind the Workplace Data from Mental Health America: EAPs Are A Solution, Not THE Solution. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/2024-mind-workplace-data-from-mental-health-america-3joyc/>
- NeuroDoza (s.f.). *Neurofelicidad: la felicidad es una disposición de la mente*. <https://neurodoza.com/neurofelicidad/>
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación*. Paidós.
- Rodríguez, M. (2017). *El cerebro afectivo*. Plataforma Editorial.
- Seligman, M. (s.f.). *Floreecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda de bienestar*. Editorial Océano de México.
- Soto, M. (2023). *Neo gestión. Las Cinco Rutas*. Amazon Kindle Direct Publishing.
- Soto, M. (2024). *Mentes en juego. Crónica de una lucha corporativa*. Amazon Kindle Direct Publishing.
- Srivastava, N. y Bhardwaj, I. (2024). Neuro Leadership for Happiness Management: A Pathway to Transforming Workplace Culture. En Saluja, S., Kukreja, J. y Sharma, S. (ed.), *Building Organizational Resilience With Neuroleadership* (pp. 30-35). IGI Global Scientific Publishing. <https://www.igi-global.com/chapter/neuro-leadership-for-happiness-management/343744>

- Tello-Blanc, E. A. y Paredes-Floril, P. R. (2022). Apoyos y ajustes razonables al currículo para la enseñanza de ciencias sociales en estudiantes con discapacidad intelectual. *INNOVA Researcher Journal*, 7(3), 1-15.
<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2022.2088>
- Toseef, M., Kiran, A., Zhuo, S., Jahangir, M., Riaz, S., Wei, Z., Ghauri, T. A., Ullah, I., Ahmad, S. B. (2022). Inspirational Leadership and Innovative Communication in Sustainable Organizations: A Mediating Role of Mutual Trust. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.846128>
- Valencia, E. J. y Castaño, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Revista Investigación & Desarrollo*, 30(2).
<https://DX.DOI.ORG/10.14482/INDES.30.2.658.45>
- van Halem, S., van Roekel, E. & Denissen, J. (2024). Understanding the Dynamics of Hedonic and Eudaimonic Motives on Daily Well-Being: Insights from Experience Sampling Data. *Journal of Happiness Studies*, 25(107), 1-25.
<https://doi.org/10.1007/s10902-024-00812-0>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los autores:

Conceptualización: Soto Ortigoza, Maricarmen, Cruz Ariza, Francisco.
Metodología: Soto Ortigoza, Maricarmen, y Armentilla Galaviz, Marisol. **Software:** Cruz Ariza, Francisco. **Validación:** Soto Ortigoza, Maricarmen y Armentilla Galaviz, Marisol. **Análisis formal:** Soto Ortigoza, Maricarmen y Armentilla Galaviz, Marisol. **Curación de datos:** Armentilla Galaviz, Marisol. **Redacción-Preparación del borrador original:** Soto Ortigoza, Maricarmen. **Redacción-Revisión y Edición:** Soto Ortigoza, Maricarmen. **Visualización:** Armentilla Galaviz, Marisol. **Supervisión:** Soto Ortigoza, Maricarmen. **Administración de proyectos:** Soto Ortigoza, Maricarmen. **Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Soto Ortigoza, Maricarmen.

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco de impulso de redes de investigación internacional y del semillero de investigación de las Universidades del Caribe, UNESCA, (Panamá) UNAM (México) y UAS (México).

Conflicto de intereses: No existen conflicto de interés.

AUTORES:

Maricarmen Soto Ortigoza

Universidad del Caribe Panamá

PhD. en Filosofía de la Educación, Dra. en Innovaciones Educativas, Dra. en Ciencias Mn. Gerencia, Postdoctoral en Gerencia de las Organizaciones. Máster en Gerencia de Recursos Humanos; Máster en Gerencia Estratégica, Especialista en PNL. Licenciada en Cs. Políticas y Administrativas. Mn. Ciencias Administrativas. Vicerrectora de Investigación e Internacionalización Universidad del Caribe Panamá. Asesora de UNESCO. CEO de MeTIs Tecnología e Innovación, Conferencista internacional. Articulista con más de 200 publicaciones en revistas científicas. Escritora de 20. libros 16 Neurogerencia, 4 Poemarios.

vice.investigacion@ucaribe.edu.pa

Índice H: 7

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2693-383X>

ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Maricarmen-Soto?ev=hdr_xprf

GoogleScholar: <https://lc.cx/vwS1eL>

Scopus: <https://lc.cx/3dGpuI>

Academia.edu: <https://independent.academia.edu/MaricarmenSoto9>

Francisco Cruz Ariza

Universidad Nacional Autónoma de México

Doctor en Alta Dirección, Máster en Comercio electrónico y Tecnología de la Información, Maestro en Administración financiera, Lcdo. En Contaduría. Consultor y capacitador en diversas ramas de las Finanzas, conferencista en diversos recintos profesionales y académicos en México, centro y Sudamérica. Coautor del libro "Incrementa tu inteligencia financiera", panelista en programas de radio y televisión en México sobre temas de educación financiera. Catedrático en la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M. desde 1999 y de la División de Estudios de Posgrado de dicha Facultad desde 2003.

fcruzariza@yahoo.com.mx

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0008-2493-0532>

Marisol Armentilla Galaviz

Universidad Autónoma de Sinaloa

Doctora en Administración y cuenta con las certificaciones: Entrepreneurship and Small Business (CONOCER) y en Negocios Internacionales (ANFECA). Tiene 15 años de experiencia como docente nacional e internacional: presencial, mixta y virtual. Es la actual responsable del área de internacionalización en UANEG-UAS. Es investigadora del SSIT CONFIE Sinaloa. Es miembro de la AMCIP. Ha participado como autora de capítulos de libros y artículos científicos. Ha sido directora y sinodal de tesis a nivel licenciatura, maestría y doctorado. Ha participado como árbitro de la Revista Política, Globalidad y Ciudadanía de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Ha fungido como coordinadora y par académica de los CIEES y ha participado como ponente y moderadora en diversos congresos a nivel nacional e internacional.

m.armentilla.liden@uas.edu.mx

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-9358-8082>

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=O8akoMIAAAAJ>

ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Marisol-Armentilla-Galaviz?ev=hdr_xprf

ARTÍCULOS RELACIONADOS:

- Africano Franco, D. R. (2024). Relación rentabilidad – riesgo en la región de Latinoamérica de la industria financiera. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-15. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-508>
- De Prada, E. y Mareque, M. (2023). La comunicación como vía para el desarrollo de la creatividad en la educación superior: Análisis a través de las prácticas externas en gestión de empresas. *Revista Latina de Comunicación Social*, 81, 575-590. <https://doi.org/10.4185/rlds-2023-1995>
- Ganga Contreras, F., Garrido Cabezas, N., Godoy Henríquez, Y. y Cautín Barría, C. (2020). Acciones tendientes a incrementar la producción científica en la Universidad de Tarapacá-Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(3), 297-311. <https://doi.org/10.31876/rlds.v26i3.33250>
- García Huertas, J. G. y López de la Torre, L. (2024). El Neurodiseño Web y la experiencia del usuario. Análisis de un caso práctico: Zara. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*, 30, 1-15. <https://doi.org/10.35742/rlds.2025.30.e306>
- Knop, F., de la Cárcova, A. G., Lopera, C. A. A., Torreblanca, F. y Sanjuán, F. J. L. (2024). Desafíos contemporáneos de la comunicación. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 211, 125-130. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi210.10896>