

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI: <https://doi.org/10.35588/yh4dkd02>

Estudio bibliométrico sobre la felicidad laboral

A bibliometric study on work happiness

Edición Nº49 – Abril de 2024

Artículo Recibido: Abril 26 de 2023

Aprobado: Abril 05 de 2024

Autor y autora

Jorge Alejandro Sánchez Henríquez¹, Javiera Alejandra Veliz Alcaino²

Resumen:

En estos últimos años, el interés por medir, analizar y entender la felicidad mediante diferentes fuentes y medios ha tenido un gran impacto en los investigadores. Esto ha ocurrido en especial en el ámbito empresarial, en el que la felicidad en el trabajo se puede definir como un estado de ánimo de los colaboradores donde se potencian temas más allá de lo económico. Este artículo tiene como objetivo analizar la producción científica en relación con la felicidad en el trabajo, mostrando el impacto que tiene en la producción científica en las bases de datos Scopus, SciELO y Web of Science. Se realizó un estudio bibliométrico, el cual abarcó desde los años 1997 en Scopus, 2002 en SciELO y 2007 en WoS ya que son los años donde se publicaron los primeros artículos relacionados al tema de estudio hasta la actualidad. Se utilizaron los softwares Bibliometrix y VOSviewer donde finalmente se revisaron 421 documentos en Scopus, 138 en SciELO y 183 en WoS considerando solo los artículos. Este análisis incluyó autores, fuentes, palabras claves, citas, índice H y co-citaciones, entre otros aspectos. De los resultados obtenidos, se destacó que la producción científica por año es cada vez mayor y cada vez son más los países que se interesan en mejorar el bienestar y las condiciones laborales de sus trabajadores con el fin de aumentar su felicidad laboral. Pese a que el tema de la felicidad ha sido relevante y

¹ PhD Usetb, Bélgica. MBA y CPA USACH. Académico Universidad de Talca. Talca, Chile. Autor de correspondencia. Correo electrónico: jsanchez@utalca.cl, <https://orcid.org/0000-0002-0459-2432>

² CPA AICG Universidad de Talca. Talca, Chile. Correo electrónico: jveliz18@alumnos.utalca.cl, <https://orcid.org/0009-0001-0910-8689>

se ha analizado desde diferentes áreas y perspectivas, la felicidad laboral, no ha tenido el nivel de estudio a pesar de la relevancia que según muchos autores tienen.

Palabras clave: Felicidad, felicidad en el trabajo, felicidad laboral.

Abstract:

In recent years, the interest in measuring, analyzing and understanding happiness through different sources and media has had a great impact on researchers. This has occurred especially in the business field, in which happiness at work can be defined as a state of mind of employees where issues beyond the economic are promoted. This article aims to analyze scientific production in relation to happiness at work, showing the impact it has on scientific production in the Scopus, SciELO and Web of Science databases. A bibliometric study was carried out, which covered from the years 1997 in Scopus, 2002 in SciELO and 2007 in WoS since these are the years where the first articles related to the topic of study were published up to the present. The Bibliometrix and VOSviewer softwares were used where 421 documents were finally reviewed in Scopus, 138 in SciElo and 183 in Wos considering only the articles. This analysis included authors, sources, keywords, citations, H-index and co-citations, among other aspects. From the results obtained, it was highlighted that scientific production per year is increasing and more and more countries are interested in improving the well-being and working conditions of their workers in order to increase their work happiness. Although the topic of happiness has been relevant and has been analyzed from different areas and perspectives, work happiness has not had the level of study despite the relevance it has.

Key words: Happiness, happiness at work, job happiness.

1. Introducción

Para esta investigación se realizó un estudio bibliométrico, donde el diseño fue no experimental. El procesamiento de los datos extraídos de las bases de datos se realizó a través de los softwares Bibliometrix y VOSviewer, entre otros aspectos se analizaron en profundidad artículos, autores, áreas de investigación, instituciones patrocinantes, citas, cocitas, identificación de metodologías utilizadas en las

investigaciones, dentro de otros aspectos involucrados. Para realizar este estudio se efectuó una búsqueda en las bases de datos Scopus, SciElo y Web of Science, ya que son unas de las mayores bases de datos multidisciplinarias con una amplia cantidad de información en diversas áreas de interés, para lo cual se consideraron todos los documentos de tipo “artículo”, obteniendo un total final depurado de 421, 138 y 183 artículos publicados desde los años 1997, 2002 y 2007 hasta la actualidad. Existen cada vez más investigaciones que demuestran que la felicidad posee múltiples interacciones con los diferentes aspectos que tiene la vida humana (Bok, 2010, Layard, 2006, Campmany, J. (n.d.), Di Tella, Macculloch y Oswald, 2001); el avance en la comprensión del ser humano nos ha demostrado que prácticamente todos los aspectos de nuestra vida están interrelacionados. Nuestro interior y exterior, nuestras experiencias, creencias y absolutamente todo lo que nos pasa y queda en nuestro ser nos cambia, y por ello afecta en nuestras vidas. Es por esto que se cree que la felicidad también goza de múltiples dimensiones. Por lo tanto, la felicidad es una emoción perceptible y universal, si bien las experiencias frecuentes de la emoción de la felicidad a menudo contribuirán a altas puntuaciones en el bienestar, la felicidad solo será directamente beneficiosa cuando sea una emoción que sea valorada por el individuo y, por lo tanto, tenga en cuenta sus propias evaluaciones del bienestar personal y global (Raibley, 2012). En el pasado, solo había empresas preocupadas por la motivación de los empleados y no por la felicidad de ellos. Sin embargo, más que nunca, las empresas necesitan pensar en la felicidad de las personas (Yerkes, 2008). De hecho, a través del tiempo las teorías de la motivación han sido transformadas por el tema de la felicidad, los mitos de la felicidad del pasado ya no son los mismos en la actualidad, donde la gestión de personas se enfrenta a nuevos retos en la creación de estrategias motivacionales (Bendassolli, 2018). Las organizaciones inteligentes ya se han dado cuenta de que sus empleados son su mayor activo y los tratan con todas las consideraciones posibles para ganar participación y compromiso, si las personas se sienten realizadas en el trabajo, con el estímulo adecuado de los líderes, obtendrán mejores resultados (Sánchez y Alvear, 2022). Si bien se espera que las empresas con empleados felices se beneficien de un aumento de los resultados organizacionales positivos, también es probable que los empleados felices muestren menos comportamientos que descarrilen el éxito organizacional, está bien establecido que la rotación de empleados es un resultado organizacional que tiene un alto costo para las organizaciones, ya que la rotación de empleados puede ralentizar la productividad,

tener altos costos relacionados con el reemplazo de empleados y conducir a culturas organizacionales deficientes (Staw, 1980). La medición de la felicidad en el trabajo supone la aportación de un nuevo constructo a la literatura medido con la amplitud necesaria. Fisher (2010) hace una llamada reclamando la necesidad de recoger mejor la medición de la felicidad en el trabajo, ya que las mediciones realizadas hasta ahora son de variables relacionadas con esta. Entre las medidas de felicidad en el trabajo existen diversidad de constructos dentro de los cuales el más utilizado es satisfacción laboral, encontrando otros como compromiso individual, compromiso organizativo, implicación laboral, motivación intrínseca, empuje y valor, afecto en el trabajo o resiliencia (Fisher, 2010). Ninguno tiene la capacidad para medir por sí solo la felicidad en el trabajo, por lo que lo más apropiado es tener en cuenta el conjunto de todos ellos para aproximarse al concepto final de felicidad en el trabajo (Fisher, 2010).

2. Antecedentes teóricos

En las últimas décadas se ha apreciado un aumento importante de la investigación sobre la felicidad y sus relaciones con el bienestar, la calidad de vida laboral y los estados emocionales positivos de los diferentes colectivos profesionales que desarrollan intervención social (Sánchez-Álvarez, Extremera y Fernández-Berrocal, 2016). La felicidad se puede entender como un estado emocional, fruto de la interacción de los diferentes condicionantes que operan sobre los sujetos, que genera respuestas que ejercen resultados positivos en diversos ámbitos de la vida y, en última instancia, acaba beneficiando al conjunto de la sociedad (i. e., autorrealización con el trabajo) (Pulido-Acosta y Herrera-Clavero, 2018). En este sentido, la felicidad subjetiva se concibe más duradera que los estados de ánimo momentáneos o diarios, aunque es modificable y, por tanto, es factible su desarrollo a medio o largo plazo (Extremera y Fernández-Berrocal, 2014). El estudio de la felicidad, satisfacción vital o bienestar subjetivo -entre otros términos frecuentemente utilizados de modo indistinto- viene despertando gran interés entre las más diversas disciplinas con dos décadas de diferencia, los trabajos de Veenhoven (1997), Prasoorn y Chaturvedi (2016) reseñan el creciente y prolijo interés académico por la felicidad entendida de múltiples formas. La felicidad es consecuencia de la buena salud, amor, comodidad y libertad, sin embargo, estas condiciones no son determinantes definitivas ya que la felicidad es subjetiva, depende de la condición social, cultura, religión y va vinculada a una

apreciación personal (Seguí-Díaz, 2017). Además, esta es influenciada por el ambiente (Warr, 2013), las relaciones familiares y la personalidad (Morán, Fínez y Fernández-Abascal, 2017). Por otra parte, se sabe que la infelicidad puede repercutir negativamente en la calidad de vida. En un estudio realizado por Vera-Noriega, Velasco-Arellanes, Grubits-Goncalves de Oliveira y Salazar-Millán (2016) se encontró que las personas infelices en comparación con las felices sienten que tienen menos logros, menor reconocimiento y menos redes de apoyo. Dentro del espectro más amplio de la felicidad individual, la felicidad en el trabajo desempeña un papel importante dada la importante cantidad de tiempo que las personas pasan en el lugar de trabajo y la compleja gama de significados de los que están imbuidas las actividades y eventos relacionados con el trabajo (Basinska y Rozkwitalska 2022). Junto con el creciente interés por entender qué puede hacer que la vida sea más valiosa y próspera, dos conceptos relacionados con la felicidad, la felicidad laboral y el bienestar subjetivo (SWB), han recibido una atención cada vez mayor tanto por parte de los profesionales como de los investigadores Ménard y Brunet (2011). La felicidad laboral se refiere al grado en que las personas experimentan afecto positivo y satisfacción en el trabajo (Youssef y Luthans, 2007). El SWB se define como «las evaluaciones cognitivas y afectivas que las personas hacen de sus vidas» en general (Diener, 2000). Ambos conceptos reflejan sensaciones subjetivas de satisfacción y bienestar, pero difieren entre sí en el ámbito en el que las personas experimentan la felicidad. El bienestar subjetivo es un constructo que viene siendo estudiado a partir de la perspectiva de la Psicología Positiva. Este enfoque teórico es concebido como el estudio científico de las fuerzas y virtudes propias del individuo, investigando los sentimientos, emociones y comportamientos positivos, que tienen como objetivo final promover la felicidad humana. Es el enfoque científico y aplicado del descubrimiento de las cualidades de las personas y de la promoción de su funcionamiento positivo (Seligman, 2002). Desde este punto de vista, la felicidad en el trabajo no solo es un impulsor específico de la productividad y el desempeño de alta calidad (Salas-Vallina, Alegre y Fernández, 2017), sino también el factor más importante para incentivar a los trabajadores a estar más preparados y/o dispuestos a enfrentar nuevos desafíos (Galván, Mercader, Arango y Ruiz, 2021). Según Fisher (2010), la felicidad en el trabajo implica sentimientos de felicidad hacia el trabajo en sí, las características del trabajo y la organización en su conjunto. De acuerdo con esta definición, la conceptualización de la felicidad en el trabajo debe considerar juicios evaluativos de

las características del trabajo, como el salario, la supervisión y las oportunidades profesionales, la implicación afectiva y los sentimientos en el trabajo, y los sentimientos de pertenencia a la organización. Estos tres aspectos podrían ser capturados utilizando la satisfacción laboral, el compromiso organizacional afectivo y el compromiso laboral (Fisher, 2010). La felicidad laboral debe estar encaminada a promocionar una calidad de vida en general desde el trabajo (Salas-Vallina, 2017). La felicidad en el trabajo es una variable condicionada a diversos factores que inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, el hecho de disfrutar, sentir plenitud, pasión por el trabajo; razón por la cual, se concluye que este aspecto depende en grandes proporciones de la manera como el trabajador perciba su existencia y la actitud que pueda tomar frente al desarrollo de su labor (Garzon-Castrillon, Orozco-Quintero y Ramírez-Gañan, 2020). La felicidad de los empleados juega un papel importante en el funcionamiento de una organización empresarial contemporánea, ya que ayuda a impulsar las habilidades y capacidades de los empleados y los ayuda a funcionar mejor en sus trabajos. Además, ayuda a crear una relación cordial entre el empleador y el empleado, lo que ayuda aún más a retener al personal calificado dentro de una organización. La felicidad de los empleados ayuda aún más a una organización a lograr canales operativos exitosos, así como el crecimiento organizacional y el desarrollo sostenido (Alshurideh, Al Kurdi, Alzoubi, Akour, Obeidat y Hamadneh, 2023). En cuanto al ámbito organizativo, hay que admitir que la felicidad en el trabajo no es un término que se haya utilizado ampliamente en la investigación académica sobre las experiencias de los empleados en las organizaciones (Fisher, 2010). Esto no significa que no exista interés por la felicidad en el trabajo; Durante muchos años, se han estudiado constructos separados que parecen tener una superposición considerable con el concepto amplio de felicidad (Fisher, 2010). Sin embargo, últimamente la situación ha ido cambiando, ya que un número creciente de estudios han comenzado a introducir el constructo de felicidad en el trabajo, tratándolo como un constructo de orden superior (Salas-Vallina, 2017; Salas-Vallina, Alegre y Fernández, 2017; Moccia, 2016; Fisher, 2010; Pryce-Jones y Lindsay, 2014; Salas-Vallina, López-Cabrales, Alegre y Fernández, 2017; De Neve y Ward, 2017; Singh y Aggarwal, 2018a; Díaz-Pincheira y Carrasco-Garces, 2018). El bienestar de los empleados ya ha sido objeto de interés en un número considerable de investigaciones, ya sea desde un punto de vista psicológico, físico o incluso social (Grant, Christianson y Price, 2007; Fisher, 2010; Nduhura y Prieler, 2017). Principalmente, se considera

que la felicidad de los empleados es el bienestar subjetivo del empleado, o bien el bienestar psicológico, según el enfoque hedónico, ya que se relaciona con las percepciones, evaluaciones y emociones de cada empleado de forma individual (Warr, 2007; Wesarat, Sharif y Majid, 2015). El bienestar y la felicidad de los empleados son concepciones que contienen diferentes constructos, relacionados con los estados de ánimo y las emociones o las actitudes (Fisher, 2010). Se argumenta que en el pasado el término felicidad y bienestar en el trabajo se superponía con otros términos relacionados, como satisfacción laboral, compromiso, participación laboral y estado de ánimo típico en el trabajo (Page y Vella-Brodrick, 2009; Fisher, 2010; Wright y Cropanzano, 2015). En consecuencia, hay estudios que se centran únicamente en la relación de la felicidad con la satisfacción (Grawitch, Gottschalk y Munz, 2006) mientras descuidan el bienestar emocional de los empleados y los nuevos constructos como tener relaciones agradables con otras personas en el trabajo (Cadmus, 2012), a pesar de la conocida importancia que tienen las relaciones interpersonales en el bienestar (Fisher, 2010). Se cree ampliamente que una gestión de recursos humanos eficaz conducirá a un buen desempeño de los empleados (Wright y Nishii, 2013) no solo mediante la selección, la formación y la motivación correctas, sino también mediante la capacidad de la gestión de recursos humanos para afectar la naturaleza y la calidad de las experiencias laborales de los empleados (Wright y Bonett, 2007). En los últimos años, el concepto de felicidad en el lugar de trabajo ha sido reconocido como un importante campo de investigación entre investigadores y profesionales. Si bien el concepto ha recibido una atención considerable, al mismo tiempo, también se evidencia que este concepto aún no se ha reconocido como un concepto central en la literatura y la práctica de la gestión en el entorno organizacional (Dahiya y Rangnekar, 2018). Esto ha llevado a algunos empleadores a centrarse en el bienestar de los empleados, posiblemente como un fin en sí mismo, pero también, y probablemente principalmente, como un medio para lograr un mejor desempeño. En este sentido, Grant, Christianson, y Price (2007) observan que muchas organizaciones ahora estructuran sus actividades de gestión de personal «con el objetivo explícito de mejorar el desempeño aumentando el bienestar de los empleados».

La percepción de los empleados y los empleadores con respecto a las prácticas laborales tradicionales también ha cambiado debido a las restricciones impuestas durante la pandemia de la COVID-19 (Bailey y Breslin, 2021). Han surgido prácticas

como el trabajo desde casa, los horarios de trabajo flexibles, la semana laboral de cuatro días, el número limitado de trabajadores en las oficinas y otras formas poco convencionales. Un gran número de empleadores están adoptando estas nuevas normas y los empleados están más dispuestos a trabajar en organizaciones que no solo les brinden satisfacción laboral sino también felicidad en el lugar de trabajo. Los cambios en el lugar de trabajo pueden aumentar (o disminuir) la felicidad, pero después de un período temporal, los empleados tienden a volver a su nivel original de felicidad (llamado "estado de equilibrio") una vez que se han adaptado a la nueva situación (Boswell, Boudreau y Tichy, 2005; Griffin, 1991).

En estos tiempos dinámicos, las organizaciones se han orientado más a los resultados y han adoptado entornos de trabajo favorables para los empleados. Además, los empleados de la nueva generación desean felicidad y bienestar además de los beneficios monetarios (Cohen, 2002).

¿El bienestar de los empleados tiene implicaciones importantes tanto en el trabajo como en otros aspectos de la vida de los empleados? ¡Por supuesto! Durante años, sabemos que afectan a la vida en el trabajo y una gran cantidad de investigaciones han examinado el impacto del bienestar de los empleados en los resultados laborales (Bayhan-Karapinar, Metin-Camgoz y Tayfur-Ekmekci, 2019; Turban y Yan, 2016). Lo que se entiende menos es cómo el bienestar de los empleados afecta el desempeño laboral. La evidencia sugiere que la salud y el bienestar de los empleados se encuentran entre los factores más críticos para el éxito y el desempeño organizacional (Bakker, Hetland, Olsen y Espevik, 2019; Turban y Yan, 2016). Varios estudios han documentado que el bienestar de los empleados conduce a diversos resultados individuales y organizacionales, como un aumento del rendimiento y la productividad organizacionales (Hewett, Liefoghe, Visockaite y Roongrerngsuke, 2018), la satisfacción del cliente (Sharma, Kong y Kingshott, 2016), el compromiso de los empleados (Tisu, Lups, Vîrgă y Rusu, 2020) y el comportamiento cívico organizacional (OCB) (Mousa, Massoud y Ayoubi, 2020).

En general, los estudios sugieren que el bienestar subjetivo de los empleados tiene un impacto positivo tanto en los empleados como en las organizaciones. En el caso de los empleados, el bienestar se ha relacionado con sus niveles de compromiso (Harter, James, Schmidt y Keyes, 2003), los comportamientos de ciudadanía

organizacional (Le Pine, Erez y Johnson, 2002), las relaciones en el trabajo (Waters y Stokes, 2015), la satisfacción y el compromiso laboral (Kern, Adler, Waters y White, 2015) y el éxito profesional general (Boehm y Lyubomirsky, 2008). Para las organizaciones, el bienestar de los empleados está relacionado con una mayor satisfacción del cliente, productividad, presentismo y esfuerzo en el trabajo, y con menos rotación voluntaria, ausentismo, reclamos de compensación y días de enfermedad (Keyes, 2005; Wright y Bonett, 2007; Giardini y Frese, 2008; Pricewaterhouse Coopers, 2014). Además, existe una creciente expectativa por parte de los empleados de que las organizaciones asuman un papel activo en el apoyo a su bienestar, y esto se ha convertido en un importante punto de ventaja competitiva para muchas organizaciones en el mercado laboral (Martin, Beaumont, Doig y Pate, 2005). Varios aspectos hacen que los empleados sean felices en el lugar de trabajo, como el clima organizacional, las relaciones interpersonales y sociales, la participación en el trabajo, la cooperación en equipo, los incentivos, las recompensas sociales, el crecimiento cognitivo, la autosuficiencia y las recompensas intrínsecas e instrumentales: resultados extrínsecos, jerarquía, estructura, todos estos factores hacen que los empleados sean felices en forma de satisfacción y compromiso con su organización (Wang, Zhang y Jackson, 2013). Además, se ha demostrado que el clima organizacional para la cooperación y la innovación está vinculado al compromiso de los empleados y a la felicidad de hacer su trabajo (Wang, Zhang y Jackson, 2013).

Singh y Aggarwal (2018) sostienen que la felicidad en el lugar de trabajo debe entenderse como algo cualitativamente distinto de la felicidad en la vida personal, debido a la contribución equitativa de los aspectos humanos y organizacionales a la hora de determinar el estado de felicidad en el trabajo. Los investigadores proponen factores a nivel individual (por ejemplo, el flujo y la motivación intrínseca) y factores a nivel organizacional (por ejemplo, experiencias laborales de apoyo) como componentes de la felicidad en el trabajo. Para la mayoría de los adultos, el trabajo representa la mitad de la vida de vigilia (Wrzesniewski, McCauley, Rozin y Schwartz, 1997). El trabajo puede proporcionar a las personas oportunidades para desarrollar sus capacidades (Ulrich y Smallwood, 2004), utilizar sus fortalezas (Buckingham y Clifton, 2001; Peterson y Seligman, 2004) y florecer (Keyes, 2002; Huppert, 2009). La evidencia sugiere que los niveles óptimos de bienestar en el trabajo se asocian con resultados deseables para los empleados y las organizaciones. Por ejemplo, el

bienestar de los empleados está relacionado con un mayor compromiso (Harter, James, Schmidt y Keyes, 2003), comportamientos de ciudadanía organizacional (Ilies, Fulmer, Spitzmuller y Johnson, 2009) y éxito profesional general (Boehm y Lyubomirsky, 2008). Además, el bienestar en el trabajo se extiende a otros ámbitos de la vida (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001; Ilies, Wilson y Wagner, 2009) y se ha relacionado con conductas de menor riesgo para la salud y una mejor salud mental (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004). Para las organizaciones, el bienestar de los empleados se ha relacionado con la satisfacción del cliente (Giardini y Frese, 2008), la productividad, el presentismo y el esfuerzo en el trabajo (Keyes, 2005; Sears, Shi, Coberley y Pope, 2013), menor rotación voluntaria (Wright y Bonett, 2007) y menos días de enfermedad (Keyes, 2005). Además, las organizaciones que desarrollan el bienestar de los empleados reciben un retorno positivo de la inversión a través de la reducción del ausentismo y las reclamaciones de compensación (Pricewaterhouse Coopers, 2014). Así, el bienestar de los empleados tiene beneficios tanto para el individuo como para la organización; como tal, es de interés para las organizaciones desarrollarlo intencionalmente.

La literatura ha subrayado el papel crucial de la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo debido a sus beneficios tanto para el empleado como para la organización (Fisher, 2010; Wright y Huang, 2012; Bhatnagar, Jain, Tripathi y Giga, 2020). Estos resultados, para los empleados individuales, incluyen una mayor productividad (Di María, Peroni y Sarracino, 2020; Oswald, Proto y SgROI, 2015; Rego y Pina e Cunha, 2008), la satisfacción laboral (Martínez-Martí y Ruch, 2017), el compromiso de los empleados (Robertson y Cooper, 2010) y la salud física en términos de salud cardiovascular (Wright, Cropanzano, Bonett y Diamond, 2009). Del mismo modo, para las organizaciones, los beneficios pueden incluir una menor rotación en el lugar de trabajo (Wright y Bonett, 2007), una reducción de los comportamientos laborales contraproducentes (Thompson y Bruk-Lee, 2020) y una mayor satisfacción de los clientes (Giardini y Frese, 2008).

La pregunta es: ¿qué pueden hacer las organizaciones para promover el bienestar de sus empleados? El modelo Inside-Out Outside-In (IO-OI) (Williams, Kern y Waters, 2016a) propone que los factores "internos" del empleado (p. ej., las actitudes internas) y los factores "externos" al empleado (p. ej., la cultura organizacional) influyen en la

felicidad laboral, que es definida por Fisher (2010) como las perspectivas de los empleados sobre su compromiso con el trabajo, el compromiso con la organización y la satisfacción laboral.

Los factores "internos" del empleado son aquellos que influyen en la experiencia laboral de un empleado, pero no se pueden separar del individuo, por ejemplo, actitudes, valores, creencias, emociones y comportamientos.

Los factores "externos" al empleado son aquellos que influyen en la experiencia laboral de un empleado, pero que son independientes del individuo, por ejemplo, la cultura organizacional, las características del trabajo, el gerente/supervisor y el entorno físico de trabajo (Williams, Kern y Waters, 2016b). Cuando los empleados son felices y saludables mientras trabajan, tal circunstancia se denomina ser feliz en el trabajo (Srivastava, Mendiratta, Pankaj, Misra y Mendiratta, 2022). Esta circunstancia es esencial porque los empleados felices son más efectivos en otras tareas (Wok y Hashim, 2015).

Mejorar la productividad de los empleados es una consideración importante para el bienestar general de una organización. La productividad está relacionada no solo con la rentabilidad de la organización, sino también con sus operaciones y gestión de recursos humanos. La productividad se refiere a la eficiencia con la que los trabajadores producen bienes o servicios para lograr los objetivos de una empresa. La productividad de los trabajadores se puede medir como una producción (por ejemplo, unidad de ventas o volumen de producción) en relación con un insumo (por ejemplo, el número de horas trabajadas o el costo de la mano de obra) (Kadoya, Khan, Watanapongvanich y Binnagan, 2020). Una mayor productividad puede ayudar a reducir costos, aumentar la rentabilidad, expandir las operaciones, satisfacer a las partes interesadas y garantizar un lugar en el mercado competitivo (Baily, Farrell, Greenberg, Henrich, Jinjo, Jolles y Remes, 2005; Hill y Schilling, 2016; Sels, De Winne, Delmotte, Maes, Faems y Forrier, 2006).

El grado en que los empleados ven su posición como significativa y satisfactoria se conoce como significado laboral. Cuando se les da la oportunidad de participar en actividades esenciales, cuando su trabajo es reconocido y considerado necesario por la empresa, y cuando el trabajo les ayuda a alcanzar sus objetivos, los empleados

creen que su trabajo es significativo (Bhatti, Vorobyev, Zakariya y Christofi, 2021). Una mayor satisfacción laboral, motivación, desarrollo profesional, menor estrés y menos planes para dejar la empresa son resultados de un trabajo significativo, que da a los empleados un sentido de propósito e importancia, satisfacción laboral y motivación (Allan, Batz-Barbarich, Sterling y Tay, 2019).

Al observar la literatura sobre la relación entre la felicidad en el trabajo y los resultados organizacionales, encontramos una plétora de relaciones principalmente positivas. Por su parte (Lyubomirsky, King y Diener, 2005), agrega que, basándose en su metaanálisis de la literatura sobre la felicidad, los trabajadores felices tienen niveles más altos de productividad, producen mayores ventas, se desempeñan mejor en puestos de liderazgo, reciben calificaciones de desempeño más altas, tienen menos probabilidades de tomarse días de enfermedad o dejar de fumar y, si son directores ejecutivos, más probabilidades para liderar equipos de alto rendimiento. Hay evidencia de que las personas más felices tienen resultados más favorables relacionados con el trabajo y que aquellos que regularmente experimentan emociones positivas y estados de ánimo agradables se sienten más seguros en la consecución de sus metas y son más propensos a enfrentarse eficazmente a desafíos (Satuf, Monteiro, Pereira, Esgalhado, Afonso y Loureiro, 2018).

3. Metodología

El objetivo de este artículo fue analizar la producción científica sobre felicidad laboral, de tal manera de conocer el desarrollo del tema a través del tiempo, para ello el análisis documental de artículos científicos se basó en los encontrados en las bases de datos Scopus, SciELO y Web of Science. Se realizó un estudio bibliométrico, donde el alcance de esta investigación fue descriptivo el cual busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Se eligió este tipo de investigación, ya que permite cuantificar en mayor detalle características importantes de los artículos científicos encontrados que se relacionan al tema de investigación.

El alcance del trabajo bibliométrico comprendió artículos desde los años 1997 en Scopus, 2002 SciELO y 2007 en Web of Science hasta la actualidad, por ende, no se ha especificado una población, sino que se ha seleccionado como muestreo la

totalidad de los documentos arrojados por la ecuación de búsqueda en dichas bases de datos. Se establecieron estos rangos de fechas, ya que fueron los primeros años donde se comenzó a publicar documentos relacionados con el tema de estudio, por lo que no se dejó ningún año excluido en el estudio.

Como estas bases de datos poseen una gran cantidad de información y documentos bibliográficos distribuida en diferentes formatos y con distintos enfoques, es recomendable utilizar filtros y así no trabajar con todo el material que se ofrece, esto con el fin de utilizar solo la información que más se aproxime o relacione con el tema de interés. En primer lugar, se analizaron los conceptos que se relacionaron con el tema principal de la investigación que en este caso corresponde a la felicidad laboral y, una vez definidos los conceptos, se diseñó una ecuación de búsqueda. La ecuación final con la que se determinó los artículos a trabajar fue con los conceptos "felicidad" OR "happiness" (Topic) AND desempeño OR performance (All fields) AND empleados OR employee (All fields) AND organización OR organization (All fields) AND trabajo OR work (All fields), la cual se buscó que fuera igual o lo más similar posible en las tres bases de datos. Se definieron dichos conceptos, ya que estos abordan en su totalidad el tema de interés y no se consideraron sinónimos porque estos tienen diferentes constructos.

El programa utilizado para analizar estos datos fue Bibliometrix que es ejecutado por medio de la aplicación RStudio que es una herramienta de código abierto que permite ejecutar un análisis de mapeo científico integral de la literatura científica (Aria y Cuccurullo, 2017), los datos fueron exportados, para su análisis, en formato archivo de texto sin formato (Formato txt) y en Excel, para luego ser analizados en Bibliometrix (Biblioshiny) mediante RStudio y VOSviewer.

4. Resultados

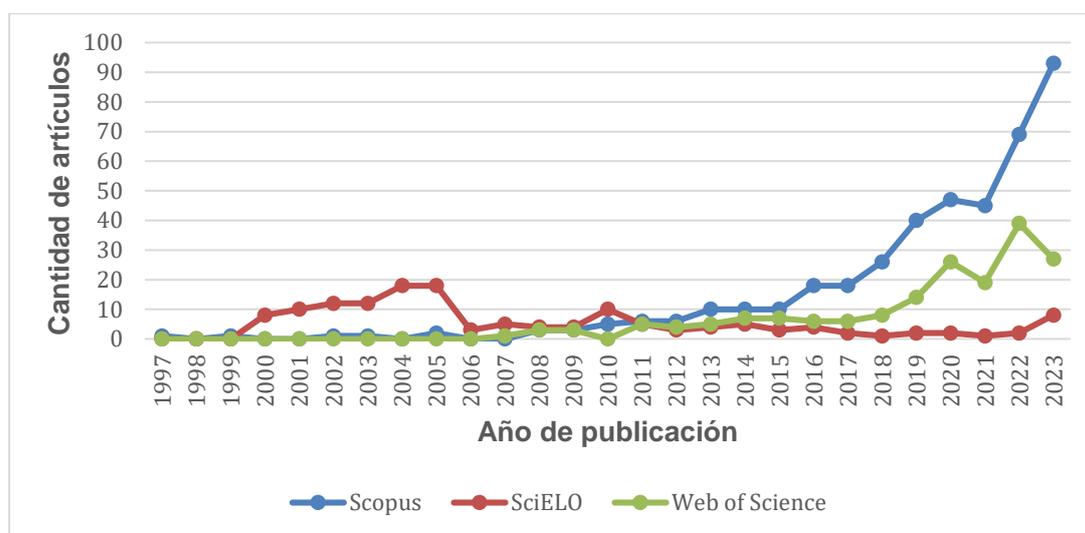
4.1 Producción científica por año

El primer registro que se encontró en la base de datos Scopus fue en el año 1997, con el nombre *Happiness and Economic Performance* publicado en *Economic Journal* del autor Oswald A. J. En SciELO la primera publicación fue en el 2002 con *Historia del Milenarismo en Occidente* del autor Jean Delumeau publicada en *Historia Crítica*. Por último, en Web of Science el primer artículo fue *Happiness, health, ¿or relationships?*

Managerial practices and employee well-being tradeoffs que fue publicado en *Academy Of Management Perspective* en el año 2007. En el **Gráfico N°1** se observa que la producción científica fu diferente en cada base, pues en Scopus se produjo un aumento año tras año hasta llegar a 93 en el año 2023. En SciELO la producción se ha mantenido estable al pasar los años, sin embargo tuvo su auge en los 2004 y 2005 con 18 artículos cada año.

Por último, en Web of Science fue aumentando cada vez más con el pasar de los años, sin embargo, se estancó los años 2020 y 2021, lo que fue compensado el año 2022 y 2023 con 35 documentos y 21 artículos.

Gráfico N°1. Producción científica anual en Scopus, SciELO y Web of Science.

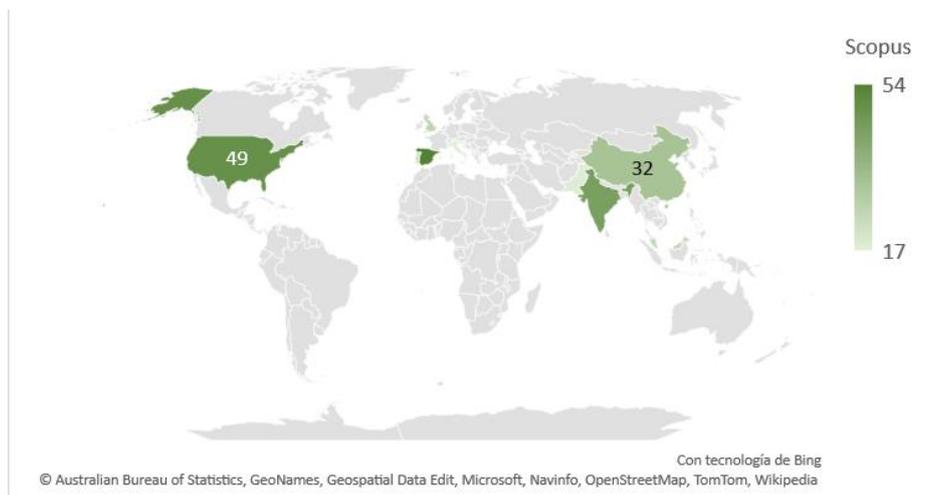


Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de Bibliometrix.

4.2 Producción científica por país

En el **Gráfico N°2**, de acuerdo con la información obtenida en Scopus, el país con mayor producción científica fue España con 54 artículos, seguido de Estados Unidos con 49 artículos e India con 44 artículos. Por otro lado, en SciELO el país predominante fue Colombia con 27 artículos, luego México y Brasil con 21 y 18 artículos respectivamente (ver **Gráfico N°3**). Por último, en Web of Science la mayor cantidad de artículos se concentró en China con 68 artículos, Estados Unidos con 64 y Netherlands con 55 artículos (ver **Gráfico N°4**).

Gráfico N°2. Producción científica por país en Scopus.



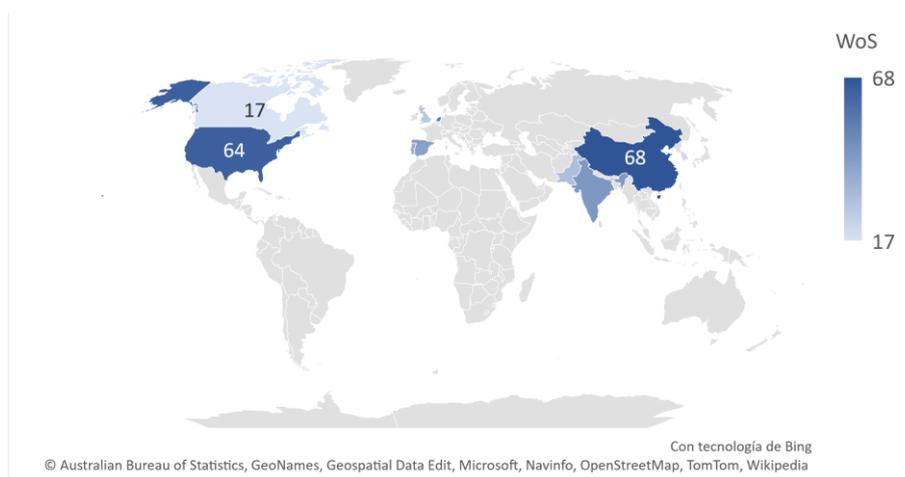
Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de Bibliometrix.

Gráfico N°3. Producción científica por país en Scielo.



Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de SciELO.

Gráfico N°4. Producción científica por país en Web of Science.



Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de SciELO.

4.3 Artículos más citados

En este apartado destacaron los artículos con mayores cantidades de citas, lo que significa que resultan documentos llamativos para quienes realizan investigaciones nuevas y usan estos documentos como base para sus trabajos. La **Tabla N°1** muestra los artículos más citados en Scopus donde destacaron principalmente 3; *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?*, *Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles* y *Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?*

Tabla N°1. Artículos más citados en Scopus.

Scopus	Total Citas
The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?	4095
Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles	1707
Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?	1207
Happiness and economic performance	945
Happiness at Work	572
Happiness and productivity	472

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de Scopus.

La **Tabla N°2** muestra los artículos más citados en SciELO destacando *Happiness and well-being at work: A special issue introduction*, *Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada* y *Happiness Management en la época de la Industria 4.0*.

Tabla N°2. Artículos más citados en SciELO.

SciELO	Total citas
Happiness and well-being at work: A special issue introduction	31
Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada	31
Happiness Management en la época de la Industria 4.0	26
Perception of cancer patients in palliative care about quality of life	20
«Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo	17
Felicidad y Rendimiento Acadmico: Efecto Moderador de la Felicidad sobre Indicadores de Seleccin y Rendimiento Acadmico de Alumnos de Ingeniera Comercial	16

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de SciELO.

Por último, en la **Tabla N°3** muestra los artículos más citados en Web of Science donde destacaron *Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies, Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs* y *The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF*.

Tabla N°3. los artículos más citados en Web of Science.

Web Of Science	Total Citas
Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies	476
Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs	401
The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF	240
Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation	227
Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities	141
Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship	132

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de Web of Science.

4.4 Autores más relevantes y su impacto

En este apartado se presenta el autor con más relevancia donde se puede observar en la **Tabla N°4** que Salas-Vallina A. fue el autor más destacado con un volumen de 11 artículos y un índice h de 9. En cuanto a SciELO Arménio se observa que los principales autores que destacaron por sus artículos presentan el mismo índice h y la cantidad de artículos publicados, siendo ambos igual a 1. Por último, en Web of Science Rego A. fue quien presentó un mayor impacto de acuerdo con su índice H que fue de 6 al igual que la cantidad de artículos escritos.

Tabla N°4. Autores más relevantes y su impacto.

Web of Science			Scopus			SciELO		
Autor	Índice	Artículos	Autor	Índice	Artículos	Autor	Índice	Artículos
Rego, A.	6	6	Salas-Vallina A.	9	11	Rodríguez-Muñoz, A.	1	1
Pina E Cunha, M.	5	5	Ravina-Rioll R.	4	10	Warr, Peter	1	1
Bakker AB	4	4	Alegre J.	6	6	Ravina-Ripoll, R.	1	1
Salas-Vallina A.	4	4	Rego A.	6	6	Meneguín, S.	1	1
Alege, J.	3	3	Ahumada-Tello I	-	5	Sánchez-Vázquez, J.	1	1
Demeroutie, E.	3	3	Reibeiro N.	4	4	Ramírez, P.	1	1

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida de las bases de datos.

4.5 Co-citación de los autores

La cocitación hace referencia cuando dos o más autores son citados conjuntamente, cuando esto ocurre con una frecuencia significativa cabe suponer que trabajan en una misma área de conocimiento, aunque no estén necesariamente colaborando (Ardanuy, 2012).

Se puede reconocer en las **Figura N°1** y **Figura N°2** la red de co-citaciones que fue entregada por el programa VOSviewer, donde en Scopus y Web of Science se puede apreciar que Diener E. es el autor que posee una mayor conexión y redes con el resto de los autores que se presentan en la figura. La línea de investigación de este autor se centró en la psicología e hizo una enorme aportación a lo que hoy conocemos como la Ciencia de la Felicidad, la cual no existía antes de él y otros pioneros como Martin Seligman.

El trabajo fundamental de Diener E. sobre la conceptualización y operacionalización del bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida, desarrollado más de una década antes del advenimiento de la Psicología Positiva, moldeó nuestra comprensión del bienestar y ayudó a establecer los estudios de la felicidad como un tema importante dentro de la psicología. Es el psicólogo positivo por excelencia.

artículos y un índice h de 6, RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía con 5 artículos y un índice h de 5 y Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones con la misma cantidad de artículos e índice h igual a 5 (Ver **Tabla N°5**, **Tabla N°6** y **Tabla N°7**).

Tabla N°5. Fuentes más relevantes de Scopus y su impacto.

Fuentes más relevantes Scopus		
Fuentes	Artículos	Índice
Frontiers in Psychology	14	7
International Journal of Environmental Research and Public Health	13	7
Journal of Happiness Studies	12	9
Sustainability	12	7
Journal Of Management Development	7	-
Management Decision	7	-
Employee Relations	6	6
Applied Research in Quality of Life	5	5
Corporate Governance	5	4
Current Psychology	5	3

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada por Bibliometrix.

Tabla N°6. Fuentes más relevantes de Scielo y su impacto.

Fuentes más relevantes SciELO		
Fuentes	Artículos	Índice
Revista Latino-Americana de Enfermagem	6	6
RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía	5	5
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	5	5
Cuadernos de Economía	4	4
Anales de Psicología	3	3
Ciencias Psicológicas	3	3
Revistas Mexicana de Sociología	3	2
Acta de Investigación Psicológica	2	2
Cuadernos del Centro en Diseño y Comunicación	2	-
Ensayos	-	2
Díkaion	2	1

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada por Bibliometrix.

Tabla N°7. Fuentes más relevantes de Web of Science y su impacto.

Fuentes más relevantes WoS		
Fuentes	Artículos	Índice
Journal Of Happiness Studies	5	5
Frontiers In Psychology	11	8
International Journal Of Environmental Research and Public Health	8	5
Sustainability	9	4
Applied Research In Quality Of Life	5	3
Employee Relations	4	4
Journal Of Business Research	4	4
Journal Of Managerial Psychology	3	3
International Journal Of Organizational Analysis	3	3
Journal Of Applied Psychology	3	3

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada por Bibliometrix.

5. Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar la producción científica en relación con la felicidad en el trabajo, mostrando el impacto que tiene en la producción científica en las bases de datos Scopus, SciELO y Web of Science, a la luz de los hallazgos encontrados, se puede considerar a esta investigación como uno de los pocos trabajos bibliométricos que existen, ya que el tema de la felicidad laboral aún no está lo suficientemente abordado, sin embargo, actualmente son cada vez más los interesados en este tema y que comienzan a darle nuevos enfoques. Los resultados entregados indican que el tema va en ascenso, ya que las organizaciones consideran que el bienestar y felicidad de sus trabajadores es fundamental para su buen funcionamiento. Dentro de los resultados más importantes se encuentra el nivel de producción anual, pues desde que se comenzó a investigar sobre el tema hasta la actualidad son cada vez más los autores que desarrollan este enfoque y abordan otras perspectivas de la felicidad laboral. Esto se puede deber a que las empresas notaron la importancia que tiene el capital humano dentro de las organizaciones y los beneficios que se obtienen al mantener a sus trabajadores felices en el lugar de trabajo y los resultados organizacionales actuales. También se identificaron diferentes factores que influyen en la felicidad que experimentan los trabajadores y el vínculo que tiene con el desempeño. Los investigadores y artículos más destacados y citados fueron los que abordaron el tema enfocándose en la salud de los trabajadores y su bienestar y, de esta forma, poder fomentar adecuadamente la felicidad laboral destacando la relevancia que tiene en el desempeño y el cumplimiento de sus labores.

5.1 Limitaciones

En cuanto a las limitaciones, se puede mencionar que, al ser un tema relativamente nuevo desde este enfoque, no se cuenta con suficiente información para entender completamente la relación entre la felicidad laboral y el desempeño de los trabajadores, por lo que, pueden quedar aspectos inconclusos y por abordar. También, pueden existir limitaciones en cuanto a las bases de datos utilizadas, ya que existe una gran variedad de bases que puede considerar un mayor nivel de producción

científica y, por ende, más información relacionada al tema y que no fueron consideradas en este estudio.

5.2 Investigaciones futuras

A medida que transcurre el tiempo, este y otros estudios realizados sirven de base para que futuros investigadores puedan comprender el valor que posee la felicidad laboral y, de esta forma, poder seguir abordando y profundizando el tema, teniendo diferentes enfoques y se pueda observar la variación que existe en cuanto a información a medida que se van realizando nuevas investigaciones.

Referencias

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. y Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *The Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M. y Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>

Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la Bibliometría*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Aria, M. y Cuccurullo, C. (2017). *bibliometrix*: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Bailey, K. y Breslin, D. (2021). The COVID-19 Pandemic: What can we learn from past research in organizations and management? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 3–6. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12237>

Baily, M. N., Farrell, D., Greenberg, E., Henrich, J. D., Jinjo, N., Jolles, M. y Remes, J. (2005). *Increasing global competition and labor productivity: Lessons from the US automotive industry*. McKensie Global Institute.

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K. y Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144–168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>

Basinska, B. A. y Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>

Bendassolli, P. (2018). Felicidade e trabalho. *GV-EXECUTIVO*, 6(4).
<https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637>

Bhatnagar, V. R., Jain, A. K., Tripathi, S. S. y Giga, S. I. (2020). Beyond the competency frameworks-conceptualizing and deploying employee strengths at work. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/jabs-07-2019-0228>

Bhatti, S. H., Vorobyev, D., Zakariya, R. y Christofi, M. (2021). Social capital, knowledge sharing, work meaningfulness, and creativity: Evidence from the pakistani pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital*, 22(2), 243–259.
<https://doi.org/10.1108/JIC-02-2020-0065>

Boehm, J. K. y Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.
<https://doi.org/10.1177/1069072707308140>

Bok, D. (2010). *The politics of happiness*. Princeton University Press.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W. y Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882–892. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.882>

Buckingham, M. y Clifton, D. O. (2001). *Ahora, descubre tus puntos fuertes*. Simon and Schuster.

Cadmus, F. (2012). Happiness at work: Rules for employee satisfaction and engagement. *Library Management and Technology*, 22, 21–27.
<https://scholarship.law.cornell.edu/facpub/654>

Campmany, J. (n.d.). *Maslow o la psicología de la felicidad*. Cataluña: Xarxa Telemática Educativa de Catalunya.

Cohen, S. B. (2002). Happiness and the immune system. *Positive Health*, 82.

Dahiya, R. y Rangnekar, S. (2018). Employee happiness a valuable tool to drive organisations. En M. Yadav, S. Kumar Trivedi, A. Kumar y S. Rangnekar (Eds.), *Harnessing Human Capital Analytics for Competitive Advantage* (pp. 24–54). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4038-0.ch002>

De Neve, J. y Ward, G. W. (2017). La felicidad en el trabajo. *SSRN*.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2943318>

Di Tella, R., MacCulloch, R. y Oswald, A. (2001). *The macroeconomics of happiness*. Coventry: The University of Warwick. University of Bonn ZEI Working Paper No. B3.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.285918>

Díaz-Pincheira, F. J. y Carrasco-Garces, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Di María, C. H., Peroni, C. y Sarracino, F. (2020). Happiness matters: productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>

Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2014). The subjective happiness scale: Translation and preliminary psychometric evaluation of a Spanish version. *Social Indicators Research*, 119(1), 473–481. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0497-2>

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work: Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Garzon-Castrillon, M. A., Orozco-Quintero, D. y Ramírez-Gañan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

Galván, E., Mercader, V., Arango, E. y Ruiz, M. (2021). *Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work*. CETYS Universidad (México).

Giardini, A. y Frese, M. (2008). Linking service employees' emotional competence to customer satisfaction: a multilevel approach. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 155–170. <https://doi.org/10.1002/job.509>

Grant, A., Christianson, M. K. y Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *The Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>

Grawitch, M. J., Gottschalk, M. y Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>

Griffin, R. W. (1991). Research notes. Effects of work redesign on employee perceptions, attitudes, and behaviors: A long-term investigation. *Academy of Management Journal*, 34(2), 425–435. <https://doi.org/10.2307/256449>

Harter, James K., Schmidt, F. L. y Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. En C. L. M. Keyes y J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. McGraw-Hill.

Hewett, R., Liefoghe, A., Visockaite, G. y Roongrerngsuke, S. (2018). Bullying at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being, and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1). <https://doi.org/10.1037/ocp0000064>

Hill, C. W. L. y Schilling, M. A. (2016). *MindTap for Hill/Schilling's Strategic Management: Theory & cases: An Integrated Approach*. Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/strategic-management-theory-cases-an-integrated-approach-14e-hill/9780357716625/>

Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology. Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M. y Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945–959. <https://doi.org/10.1037/a0013329>

Ilies, R., Wilson, K. S. y Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.36461938>

Kadoya, Y., Khan, M. S. R., Watanapongvanich, S. y Binnagan, P. (2020). Emotional status and productivity: Evidence from the special economic zone in Laos. *Sustainability*, 12(4), 1544. <https://doi.org/10.3390/su12041544>

Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S. y Tayfur-Ekmekci, O. T. (2019). Employee well-being, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>

Kern, L. M., Adler, A., Waters, E. L. y White, A. M. (2015). Measuring whole-school well-being in students and staff. En A. M. White y S. A. Murray (Eds.), *Evidence-Based Approaches in Positive Education: Implementing a Strategic Framework for Well-being in Schools*. Springer.

Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>

Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.73.3.539>

Layard, R. (2006). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin Press.

Le Pine, J. A., Erez, A. y Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>

Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Martin, G., Beaumont, P., Doig, R. y Pate, J. (2005). Branding: A New Performance Discourse for HR?. *European Management Journal*, 23(1), 76–88.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.12.011>

Martínez-Martí, M. L. y Ruch, W. (2017). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1007/s10902-016-9714-4>

Ménard, J. y Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 331–346.
<https://doi.org/10.1108/02683941111124854>

Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del Psicólogo*, 37(2).
<https://www.papelesdelpsicologo.es/English/2699.pdf>

Morán, M. C., Fínez, M. J. y Fernández-Abascal, E. G. (2017). Sobre la felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad. *Clínica y salud*, 28(2), 59–63.
<https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.11.003>

Mousa, M., Massoud, H. y Ayoubi, R. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations*, 42(6). <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0385>

Nduhura, D. y Prieler, M. (2017). When I chat online, I feel relaxed and work better: Exploring the use of social media in the public sector workplace in Rwanda. *Telecommunications Policy*, 41(7), 708–716.
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2017.05.008>

Oswald, A. J., Proto, E. y Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>

Page, K. M. y Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
<https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>

Peterson, C. S. y Seligman, M. E. P. (2004). *Fortalezas y virtudes del carácter: manual y clasificación*. Asociación Americana de Psicología.

Prasoon, R. y Chaturvedi, K. R. (2016). Life Satisfaction: A literature Review. *The Researcher- International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25–32.

- Pryce-Jones, J. y Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Pricewaterhouse Coopers (2014). Workplace Wellness in Australia. <http://www.usc.edu.au/media/3121/WorkplaceWellnessinAustralia.pdf>
- Pulido-Acosta, F. y Herrera-Clavero, F. (2018). Predictores de la Felicidad y la Inteligencia Emocional en la Educación Secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71–84. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>
- Raibley, J. R. (2012). Happiness is not Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1105–1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9309-z>
- Rego, A. y Pina e Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739–752. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2007.08.003>
- Robertson, I. T. y Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74–77. <https://www.psicovitale.com/wp-content/uploads/2020/08/LA-FELICIDAD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, 38(3), 470–488. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J. y Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW) Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314–338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Sánchez, J. y Alvear, S. (2022). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Revista Contaduría y Administración*, 66(1), 1-24. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 276–285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. y Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-

esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>

Sears, L. E., Shi, Y., Coberley, C. R. y Pope, J. E. (2013). Overall well-being as a predictor of health care, productivity, and retention outcomes in a large employer. *Population Health Management*, 16(6), 397–405. <https://doi.org/10.1089/pop.2012.0114>

Seguí-Díaz, M. (2017). ¿Influye la felicidad en la mortalidad?. *Semergen*, 43(3), 232–233. <https://doi.org/10.1016/j.semERG.2016.04.007>

Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new Positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Nicholas Brealey Publishing.

Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D. y Forrier, A. (2006). Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small businesses. *Small Business Economics*, 26(1), 83–101. <https://doi.org/10.1007/s11187-004-6488-6>

Sharma, P., Kong, T. T. C. y Kingshott, R. P. J. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: exploring the focal role of employee well-being. *Journal of Service Management*, 27(5), 773–797. <https://doi.org/10.1108/JOSM-10-2015-0294>

Singh, S. y Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439–1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/a:1010986923468>

Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R. y Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: A self-determination perspective. *Employee Relations*, 44(4), 972–992. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>

Staw, B. M. (1980). Las consecuencias del volumen de negocios. *Revista de Comportamiento Ocupacional*, 1(4), 253–273.

Thompson, A. y Bruk-Lee, V. (2020). Employee happiness: why We should care. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4). <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807-z>

Tisu, L., Lups, a, D., Vîrgă, D. y Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>

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

- Ulrich, D. y Smallwood, N. (2004). Capitalizing on capabilities. *Harvard Business Review*, 82(6), 119–127. <https://hbr.org/2004/06/capitalizing-on-capabilities>
- Veenhoven, R. (1997). Advances in Understanding Happiness. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18, 29–74.
- Vera-Noriega, J. Á., Velasco-Arellanes, F. J., Grubits-Goncalves de Oliveira, H. B. y Salazar-Millán, I. G. (2016). Parámetros de inclusión y exclusión en los extremos de la felicidad y satisfacción con la vida en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(2), 2395–2403. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.06.002>
- Wang, J. L., Zhang, D. J. y Jackson, L. A. (2013). Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(7), 1428–1435. <https://doi.org/10.1111/jasp.12099>
- Warr, P. (2007). *Trabajo, felicidad e infelicidad*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 99–106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Waters, L. y Stokes, H. (2015). Positive education for school leaders: Exploring the effects of emotion-gratitude and action-gratitude. *The Educational and Developmental Psychologist*, 32(1), 1–22. <https://doi.org/10.1017/edp.2015.1>
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. y Majid, A. H. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78–88. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Williams, P., Kern, M. L. y Waters, L. (2016a). Exploring selective exposure and confirmation bias as processes underlying employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00878>
- Williams, P., Kern, M. L. y Waters, L. (2016a). Exploring selective exposure and confirmation bias as processes underlying employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00878>
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. y McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565–588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>
- Wok, S. y Hashim, J. (2015). The Moderating Effect of Employee Relations on Networking Towards Workplace Happiness among Married Women in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.039>

Wright, P. M. y Nishii, L. H. (2013). Strategic HRM and organizational behavior: integrating multiple levels of analysis. En J. Paauwe, D. Guest y P. M. Wright (Eds.), *HRM and Performance: Achievements and Challenges* (pp. 97–110). John Wiley and Sons.

Wright, T. A. y Cropanzano, R. (2015). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26, 269-307.
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(07\)26006-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(07)26006-2)

Wright, T. A. y Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. y Diamond, W. J. (2009). The role of employee psychological well-being in cardiovascular health: when the twain shall meet. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 193–208.
<https://doi.org/10.1002/job.592>

Wright, T. A. y Huang, C. C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188–1192.
<https://doi.org/10.1002/job.1828>

Wright, T. A., Cropanzano, R. y Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. y Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Yerkes, L. (2008). *Produtividade divertida: criando lugares onde as pessoas adoram trabalhar*. Matrix Yin, R. K.

Youssef, C. M. y Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>