



Revista Academia & Negocios
ISSN: 0719-6245
arsoto@udec.cl
Universidad de Concepción
Chile

Muriel Quintanilla, Claudia Alejandra; García del Junco, Julio; Ibáñez Valero, Elena
Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas
Revista Academia & Negocios, vol. 8, núm. 2, 2022, pp. 261-278
Universidad de Concepción
Chile

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560872306013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas

Systematic review of happiness at the workplace in Ibero-American organizations

Claudia Alejandra Muriel Quintanilla^{1*}

Universidad Privada Boliviana

claudiamuriel@upb.edu

Julio García del Junco²

Universidad de Sevilla

deljunco@us.es

Elena Ibáñez Valero³

Universidad de Sevilla

elen.iv.96@gmail.com

* Autor correspondiente

1 Universidad Privada Boliviana, Facultad de Ciencias Empresariales y Derecho, Av. Del Cabildo 2089, Cochabamba, BOLIVIA

2 Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Administración y Marketing, Avda. República Argentina, 12, 6, 41021, Sevilla, ESPAÑA.

3 Universidad de Sevilla, grupo de investigación PAI, Calle Soledad Miranda, 10, 41007, Sevilla, ESPAÑA.

Resumen

Propósito: determinar el estado del arte de la felicidad dentro el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas, en *journals* científicos internacionales publicados de noviembre de 2000 a marzo de 2021.

Diseño/metodología: análisis cualitativo con diseño metodológico transversal descriptivo. Se empleó como metodología la Revisión Sistemática de Literatura en Administración (Chicaíza, Riaño, Rojas y Garzón, 2017) aplicando el método analítico.

Resultados: los hallazgos muestran la necesidad de estudiar esta línea temática, por la riqueza de datos de corte cualitativo que se obtienen y acercan a la compresión del individuo en interacción sistemática con el trabajo y el ambiente circunstancial que lo envuelve.

Implicaciones: el estudio evidencia y abre vías para futuras investigaciones que aclaren la relación entre la felicidad y el rendimiento en las organizaciones, considerando perspectivas inter y transdisciplinarias dentro la administración, psicología, tecnología, comunicación y liderazgo.

Originalidad/valor: el presente trabajo evidenció que las variables que afectan a la felicidad, pueden identificarse tantas como alcance la imaginación; sin embargo, este concepto se encuentra en estado incipiente de análisis y aún no se han desarrollado estudios exhaustivos sobre el tema dentro del eje Iberoamericano.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 6 de Abril 2022

Aceptado: 18 de Julio 2022

Palabras Claves:

Bienestar en el trabajo

Satisfacción dentro la organización

Bienestar subjetivo

Gestión de la felicidad corporativa

Felicidad en el directivo

Abstract

Purpose: To determine the state of the art of “happiness” within the work environment of Ibero-American organizations from international scientific journals published from November 2000 to March 2021.

Design/methodology: Qualitative analysis with descriptive cross-sectional methodological design. The Systematic Literature Review in Management was employed (Chicaiza, Riaño, Rojas & Garzón, 2017), specifically applying the analytical method.

Results: The findings show the need to study this thematic line due to the richness of qualitative data obtained and the approach to the understanding of subjects in systematic interaction with their work and the circumstantial environment that surrounds it.

Implications: the study evidence and opens avenues for future research to clarify the relationship between happiness and performance in organizations, considering inter and transdisciplinary perspectives within management, psychology, technology, communication, and leadership.

Originality/value: regarding the number of variables affecting happiness, it is possible to identify as many as we can imagine; however, this concept is in an incipient state of analysis, and exhaustive studies on the subject have not yet been developed within the Ibero-American region.

ARTICLE INFO

Received: 6 April 2022

Accepted: 18 July 2022

Keywords:

Well-being at work

Satisfaction within the organization

Subjective well-being

Corporate happiness management

Happiness in the manager

INTRODUCCIÓN

La felicidad, concepto subjetivo y abstracto, abarca todas las dimensiones del ser humano, constituyéndose en un impulso para alcanzar objetivos y metas. En ese sentido, ya sea que –específicamente– la felicidad laboral dentro de las organizaciones en el ámbito empresarial-corporativo se entienda como bienestar, satisfacción, orgullo u optimismo, esta se constituye en una estrategia fundamental para elevar la productividad de los empleados dentro las organizaciones (Quimbayo, 2018).

Por lo cual, Wesarat, Sharif y Mohmad (2014) consideran que:

La felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción de las personas en su entorno laboral. La idea de felicidad está relacionada con el bienestar subjetivo del individuo. Por ello, la felicidad en el lugar de trabajo es crucial para mejorar la productividad en cualquier organización, pues, las personas felices son productivas, mientras que las personas infelices pueden no prestar atención a ninguna tarea (p. 78).

En este sentido, la satisfacción laboral según Charaja y Mamani (2014), es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, es decir, “es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él”. Mientras que el bienestar subjetivo tiene ba-

ses mucho más emocionales. Zubietá, Muratori y Fernández (2011) advierten a partir del análisis de Veenhoven (1994), que el bienestar subjetivo está vinculado al balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales (recursos y aptitudes tanto sociales como personales), del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan y de la experiencia emocional derivada de ello.

Por lo que, el presente estudio entiende que la base de la felicidad en el puesto de trabajo son las emociones y comportamientos organizacionales, es decir, la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico (Baker y cols., 2006). Por tanto, del estilo directivo dependerá la felicidad en el puesto de trabajo y en la organización.

Sin embargo, la afirmación sobre que la felicidad hace más productivos a los trabajadores, no es del todo clara, pues hay estudios que la contradicen. Esto conlleva al planteamiento de la siguiente pregunta: ¿Cómo se logra ser más productivo en el lugar de trabajo?, considerando que el lugar de trabajo influye directamente en el bienestar y en el modo de trabajar.

Para responder lo anterior, se analizó la hipótesis de Seo y Barrett (2007), según la cual los individuos con mayor reactividad afectiva, durante la toma de decisiones, logran un mayor rendimiento. En ese sentido, un estudio empírico realizado

por Erez e Isen (2002), indica que las personas que participaron en su experimento y eran felices, en comparación con los participantes de humor neutral, obtuvieron mejores resultados demostrando un mayor nivel de perseverancia, empeño y motivación. Lo cual deriva en que los individuos más felices tendrán mejor rendimiento, estarán más motivados y obtendrán mejores resultados.

Con relación a lo anterior, es importante considerar también que no todas las personas perciben su trabajo del mismo modo. Esto influye directamente en el bienestar subjetivo de cada individuo y, por tanto, la felicidad en el lugar de trabajo. Según Salas (2013), cuando las aspiraciones del empleado se ven satisfechas en su puesto de trabajo o al menos se consigue cierta aproximación, la satisfacción laboral es mayor.

Por lo cual, es importante considerar que cada lugar de trabajo ofrece diferentes ambientes laborales y cada persona siente de forma distinta el clima laboral. En tanto, Kjerulf (2007) considera que cada individuo sabe cuándo su trabajo lo hace feliz y, sobre todo, cuándo lo hace infeliz. En ese contexto, este mismo autor define la felicidad en el trabajo como un sentimiento que inunda a la persona cuando hace lo que le gusta. Quienes son felices en su trabajo no solo disfrutan más de la vida, sino también, su calidad de vida –en general– es mucho mejor y sus éxitos laborales son mayores. Mientras quienes se sienten infelices en su trabajo sufren mentalmente y, además, son más propensos al estrés, la depresión y otras enfermedades.

Entonces: ¿Qué hace a los trabajadores felices en su lugar de trabajo? Warr (2013), determinó que hay ciertas características universales que hacen que los trabajadores se sientan felices en su trabajo: y una de ellas consiste en gestionar el contexto o el entorno donde lo desempeñan, es decir, que no solo es importante que el trabajador tenga un buen jefe o buenos compañeros, sino que, además, este participe activamente y esforzándose por convivir armónicamente con ellos.

En ese contexto, Seligman (2003) identifica tres pilares de la felicidad: la vida placentera, la vida involucrada y la vida con significado, remarcando que, “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos” (p. 3) evidenciado así, la importancia de utilizar la felicidad como herramienta en el lugar de trabajo.

Pero, ¿cómo potenciar la felicidad en el lugar de trabajo? Hernández y Serravalle (2014), hablan de características referidas al ámbito estricto de las tareas, pues dos de las características más importantes que influyen en la felicidad son la autonomía de las personas para desarrollar el trabajo (llevando a cabo un diálogo fructífero con los superiores) y la posibilidad de aprender cosas nuevas, realizándose personalmente.

En ese sentido, Warr (2013) analiza la relación entre la felicidad y la autonomía, estableciendo que:

Las características del trabajo también se pueden combinar interactuando entre sí, aunque tan sólo en ciertas combinaciones presentan patrones no lineales. Por ejemplo, Chung-Yan (2010) encontró una relación de U invertida entre la complejidad del trabajo y la satisfacción laboral para aquellos trabajadores cuya autonomía en el trabajo era baja, pero no para aquellos que tenían más autonomía. El punto de inflexión a partir del cual la complejidad se convierte en indeseable es menor cuando la libertad (autonomía) para manejar esa complejidad también es baja (p. 101).

Por tanto, debe considerarse que los trabajadores no solo buscan la autonomía en su trabajo para ser felices, porque existen otros factores de incidencia en ello. Un trabajador puede ser muy autónomo, sin embargo, no ser feliz con su trabajo porque es muy complejo.

Otra de las características que influye en la felicidad del lugar de trabajo es la capacidad para aprender cosas nuevas. Hirsch (2017), sostiene que el tipo de ocupación parece influir significativamente en la satisfacción laboral, mencionando que los trabajos de mayor jerarquía y muy especializados tienen mayor satisfacción que aquellos que tienen trabajos repetitivos y no especializados. Por lo que se establece que, aquellos trabajadores satisfechos y realizados con el trabajo que realizan y el lugar en el que trabajan son, evidentemente, más felices.

Con relación a esto, Cropanzano y Wright (2001) concluyen que hay una alta asociación entre el estado de poca felicidad en el trabajo y la baja energía y motivación que se muestra al realizarlo, llevando al trabajador a un escaso rendimiento. Entonces, el nivel de desempeño laboral es el resultado de los comportamientos de las personas en el contexto social y motivacional dentro el que se realiza el trabajo organizacional (Van Scotter y Motowidlo, 1996; Ravina, Villena y Gutiérrez, 2017).

Al respecto, Warr (2007) se pregunta ¿Por qué algunas personas son más felices que otras en el trabajo? De hecho, algunos individuos son más felices que otros en el lugar de trabajo, en el equipo, en la organización y en el puesto laboral. Para lo cual, Linz y Semykina (2010) concluyen que:

- La felicidad en el trabajo se explica, en parte, por una combinación de características del puesto (salario, horas de trabajo, oportunidades de promoción, peligro en el trabajo, monotonía, lo interesante que puede ser, y otros.), características del lugar de trabajo (entorno, riesgo, salario medio, tamaño de la empresa, y otros) y características del trabajador (edad, género, educación, nivel de estudios, estado civil, y otros).
- Las recompensas reales y esperadas están relacionadas con la felicidad laboral (Hamer mesh, 2001, Origo y Pagani, 2009). Esta asociación depende de si la recompensa es intrínseca: relacionada con el trabajo (aprender nuevas habilidades, tener más poder) o extrínseca (beneficios económicos, recibir el saludo de un superior) (Finkelstien 2009; Fraser y Hedge, 2000; Porfeli y Maortymer, 2010).

Es así que, con relación a todo lo expuesto, el propósito del presente trabajo radica en conocer el estado de la cuestión sobre la felicidad en el lugar de trabajo, considerando que este concepto se encuentra en situación incipiente de investigación, porque aunque en las últimas 3 décadas investigadores alrededor del mundo la abordaron como temática de análisis, aún no se han desarrollado estudios sistemáticos exhaustivos sobre el tema dentro del eje Iberoamericano.

Por ello, en este caso particular, la investigación busca determinar el estado del arte de la felicidad dentro las organizaciones en el ámbito empresarial-corporativo en Iberoamérica. Se realizó un estudio de revisión sistemática sobre el tema, estableciendo el periodo de 2000 a 2021 como delimitación temporal de análisis.

Por tanto, la revisión de las fuentes documentales se basó en publicaciones de impacto en dicho ámbito geográfico, considerando que la realidad puede diferir cuando se consideran las características del puesto de trabajo, el lugar de trabajo y el trabajador, además de si se analizan sectores económicos específicos y diferentes ámbitos geográficos y culturales (Clarke y Oxman, 2005; Theodossiou y Zanglidis, 2009).

METODOLOGÍA

La metodología de investigación se compone de todas las decisiones que el investigador toma para realizar un estudio, entre ellas se encuentran: el diseño de la investigación; la muestra a analizar; los métodos de recolección de datos (de orden cuantitativo, cualitativo o mixto); las técnicas seleccionadas para el análisis de la información y los criterios para incrementar la calidad del trabajo (Zapparoli, 2013 citado por Azuero, 2018).

En ese sentido, considerando que el objetivo central del presente artículo es determinar el estado del arte de la felicidad dentro el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas, en *journals* científicos internacionales publicados de noviembre de 2000 a marzo de 2021, se recurrió a un diseño metodológico transversal descriptivo, realizando un corte de tiempo y espacio determinado por la delimitación temporal y geográfica del objeto de estudio, el cual se constituye en el compendio de artículos de investigación relacionados con la temática establecida –ya sea que se la considere como bienestar en el trabajo, satisfacción dentro la organización, bienestar subjetivo, gestión de la felicidad corporativa, felicidad en el directivo, felicidad en el trabajo, felicidad dentro el liderazgo corporativo, impacto e influencia de la felicidad en el liderazgo– dentro el periodo temporal antes mencionado, aplicando a este el método analítico que permitió observar las características que lo componen (Hernández, Fernández y Baptista, 2017).

En cuanto a la metodología de investigación se constituyó un análisis cualitativo, porque se centró en una RSL que reúne de manera metódica toda la evidencia disponible con relación al objeto de estudio establecido, ofreciendo, además, datos porcentuales básicos en cuanto al análisis de la información encontrada.

En este punto, es importante aclarar que, según García-Perdomo (2015), “Frecuentemente la RS se confunde con el metaanálisis (MA); sin embargo, se debe aclarar que el MA consiste en la aplicación de métodos estadísticos para resumir los efectos de las intervenciones” (p. 29), constituyéndose este último en un método cuantitativo. Mientras, la revisión sistemática de la literatura, comprende la evaluación exhaustiva, protocolizada, sistemática y evidente a partir de un objetivo claro de investigación, una metodología explícita, un análisis crítico de acuerdo a diferentes herra-

mientas y un resumen cualitativo de la evidencia (García-Perdomo, 2015).

Por tanto, el objetivo central de la RSL es lograr la comprensión de teorías, conceptos y herramientas, a través del contexto en el cual fueron desarrolladas porque “identificar el significado que ha tenido un tema en particular en Administración para otros investigadores, en otras circunstancias contribuye a mejorar la capacidad de análisis para el proceso de toma de decisiones” (Chicaíza, Riaño, Rojas y Garzón, 2017, p. 6).

En ese sentido, una RSL toma como datos los estudios de investigación publicados y los selecciona de manera objetiva, utilizando una metodología definida explícita y rigurosa (Pawson, Greenhalg, Harvey y Walshe , 2005), lo que hace que el proceso sea confiable, en tanto que es replicable o reproducible.

La presente investigación aplicó la metodología de RSL adecuada a la administración planteada por Chicaíza, Riaño, Rojas y Garzón (2017). Esto, en función a la premisa de identificar la evidencia necesaria respecto a la felicidad dentro el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas, considerando perspectivas interdisciplinarias y transdisciplinarias de administración, psicología, tecnología, comunicación y liderazgo.

Dentro de ese criterio, tal como se puede observar en la Figura 1, se desarrollaron tres etapas dentro la investigación: la primera fue la revisión de la felicidad dentro del ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas, así como los fundamentos teóricos, metodológicos y el contexto en el cual se han debatido los conceptos e instrumentos de esta con perspectivas interdisciplinarias y multidisciplinarias.

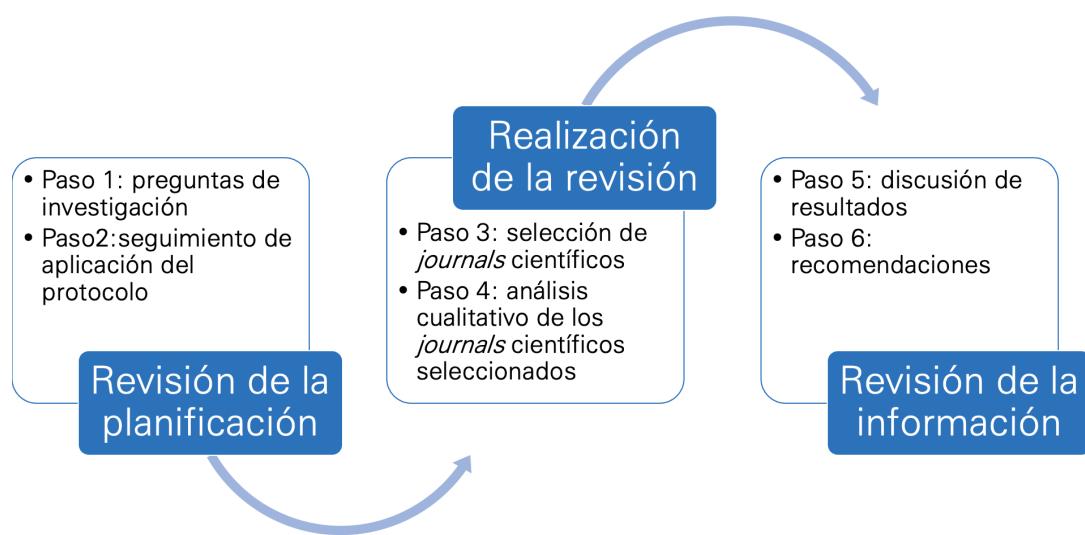


Figura 1. Etapas de implementación de RSL

La segunda etapa se constituyó en la revisión en sí misma, implementando una estrategia de búsqueda bajo criterios de inclusión y exclusión de documentos. Considerando para el presente estudio únicamente *journals* cuyo objeto de estudio se circunscribiera en Iberoamérica, aplicando para ello la guía de RSL para Administración propuesta por Chicaíza, Riaño, Rojas y Garzón (2017), basada en Prisma Checklist (2009) y A Measurement Tool To Assess Systematic Reviews (Amstar, 2007).

Además, se consideraron como convenciones de protocolo de búsqueda para la estructuración del archivo Excel de la Matriz RSL (material suplementario): tipo de texto, año de publicación, lugar de ubicación de la muestra de estudio, autor, diseño de investigación, tipo de metodología de estudio y temática abordada. Cabe mencionar que, dicha matriz sirvió para la sistematización de información a partir de la elaboración previa de fichas bibliográficas.

Tabla 1. Protocolo de búsqueda

Protocolo de búsqueda	Descripción
Bases de datos de búsqueda	Scopus, Web of Science, EBSCO, Google Academic, Redalyc, Dialnet y Scielo
Tipo de publicación	Journals científicos
Idioma	Español, inglés y portugués
Delimitación temporal	Enero 2000 a marzo 2021
Campos de búsqueda	Títulos, resúmenes y palabras clave
Términos de búsqueda	<i>well-being at work, satisfaction within the organization, subjective well-being, corporate happiness management, happiness in the manager, happiness at work, happiness within corporate leadership, impact and influence of happiness in leadership</i> y sus acepciones en español: <i>bienestar en el trabajo, satisfacción dentro la organización, bienestar subjetivo, gestión de la felicidad corporativa, felicidad en el directivo, la felicidad en el trabajo, felicidad dentro liderazgo corporativo, impacto e influencia de la felicidad en el liderazgo</i> .
Criterios de inclusión	Fueron incluidos los journals que circunscriben sus objetos de estudio y análisis dentro Iberoamérica
Criterios de exclusión	Se excluyeron aquellos trabajos que no tienen su objeto de estudio centrado en Iberoamérica
Extracción de datos	Se utilizó como herramienta una matriz RSL en una planilla Excel
Análisis de datos y síntesis	Para responder las preguntas de investigación se recurrió a un análisis de contenido, porque se pretendía entender el fenómeno estudiado y abrir nuevos vías de investigación.

Fuente: elaboración propia.

Por último, la tercera etapa del presente análisis se constituyó en la elaboración del reporte y divulgación de resultados.

Para tal efecto, la investigación recurrió a las dos principales bases de datos de referencias bibliográficas: Scopus y Web of Science, además, de cinco buscadores académicos reconocidos en el ámbito académico: EBSCO, Google Academic, Redalyc, Dialnet y Scielo. Lo anterior, para establecer un nivel objetivo de calidad de las revistas científicas en las que se publicaron los artículos del objeto de estudio, según la guía de RSL antes mencionada.

En ese marco, la búsqueda de artículos científicos se realizó considerando las siguientes palabras y/o conceptos: *well-being at work, satisfaction within the organization, subjective well-being, corporate happiness management, happiness in the manager, happiness at work, happiness within corporate leadership, impact and influence of happiness in leadership* y sus acepciones en español: bienestar en el trabajo, satisfacción dentro la organización, bienestar subjetivo, gestión de la felicidad corporativa, felicidad en el directivo, la felicidad en el trabajo, felicidad dentro liderazgo corporativo, impacto e influencia de la felicidad en el liderazgo.

RESULTADOS

En función a las variables de la Tabla 2, se encontraron 62 artículos científicos publicados en inglés, español y portugués, cuyo objeto de estudio se circunscribió dentro Iberoamérica entre los años 2000-2021, los mismos se constituyeron en la muestra de estudio del presente trabajo, por lo que fueron clasificados y agrupados en una hoja de cálculo Excel de la Matriz RSL que muestra la información clasificada, tal como se muestra en el material suplementario de este artículo.

Luego, se observa en la Figura 2 que 11 trabajos fueron encontrados a partir de la búsqueda en Scopus; 13 en Web of Science; 10 en EBSCO; 10 en Google Scholar; 7 en Redalyc; 5 en Dialnet y 7 en Scielo.

Sobre la base de lo anterior, de forma cronológica y general, se estableció que 7 artículos fueron publicados el 2013; 2 el 2014; 2 en 2015; 6 se publicaron el 2016; 9 el 2017; 6 en 2018; 11 el año 2019; 15 publicaciones se realizaron el 2020 y hasta abril de 2021 se publicaron 4 artículos. Estos datos demuestran que durante el año 2020 Iberoamérica publicó la mayor cantidad de artículos científicos, de las dos últimas décadas (dentro su área geo-

Tabla 2. Definición de Variables

Variable	Definición
Tipo de texto	Artículo científico
Año de publicación	Año de publicación del artículo científico
Lugar de ubicación de la muestra de estudio	Iberoamérica
Autor	Apellidos e iniciales del autor
Diseño e investigación	Si la investigación es exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, de análisis de datos, meta análisis o revisión sistemática de la bibliografía.
Tipo de metodología de estudio	Empleo de metodología cualitativa, cuantitativa o mixta.
Temática abordada	Felicidad, bienestar en el trabajo, satisfacción dentro la organización, bienestar subjetivo, gestión de la felicidad corporativa, felicidad en el directivo, la felicidad en el trabajo, felicidad dentro liderazgo corporativo, impacto e influencia de la felicidad en el liderazgo.

Fuente: elaboración propia.

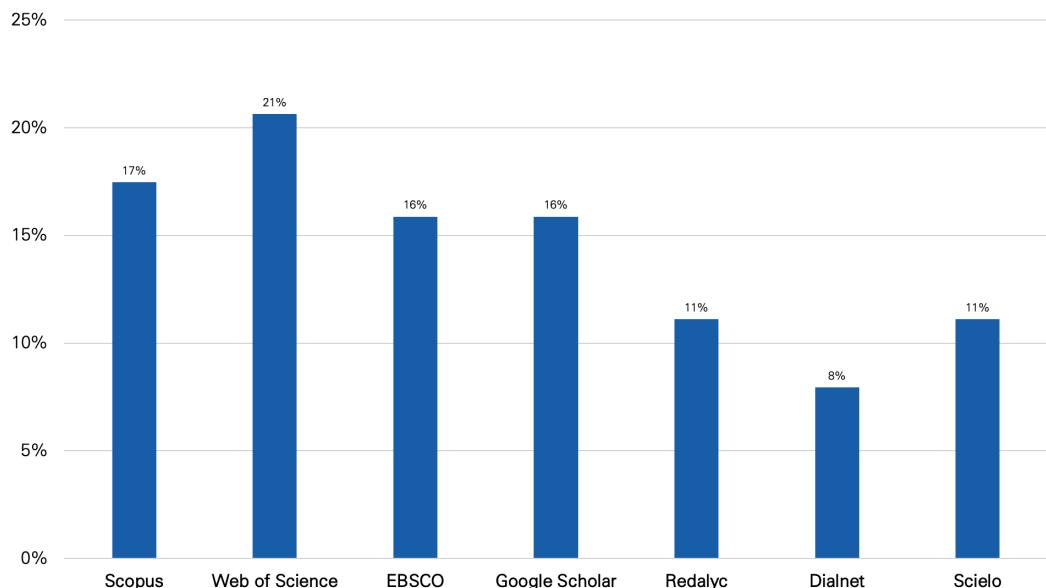


Figura 2. Porcentaje de publicaciones científicas relacionadas a la “felicidad” dentro las organizaciones y el ámbito laboral en Iberoamérica, de noviembre 2020 a abril 2021. Fuente: elaboración propia.

gráfica) vinculados con la felicidad al interior de las organizaciones en el ámbito empresarial corporativo, con un total de 15 artículos ese año.

En lo que respecta a publicaciones iberoamericanas científicas –en relación a los buscadores anteriormente mencionados– se identificaron las siguientes cantidades específicas en cuanto a año y buscador.

Los datos de la Figura 3 evidencian que Scopus tiene disponibles 4 artículos científicos publicados el 2020; 2 en 2021; 2 en 2019; 2 en 2017 y 1 en 2016. Por otro lado, Web of Science registra 5 publicaciones científicas de 2020 con relación a la temática de análisis; 3 de 2019; 3 de 2017 y 2 de 2018.

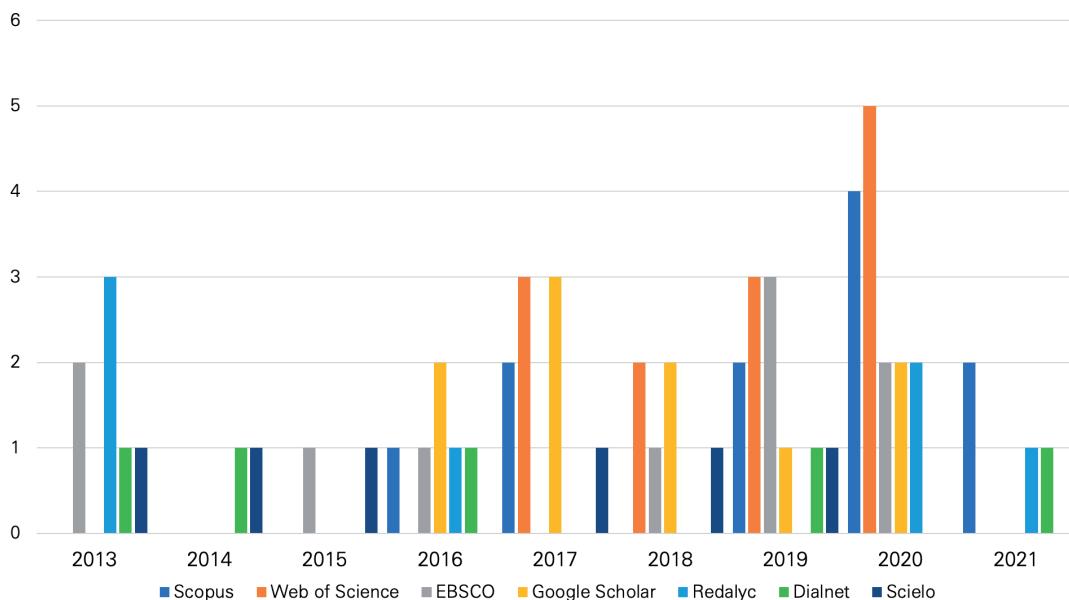


Figura 3. Porcentaje de publicaciones científicas, por año y buscadores bibliográficos, relacionadas a la “felicidad” dentro las organizaciones y el ámbito laboral en Iberoamérica, de noviembre 2020 a abril 2021. Fuente: elaboración propia.

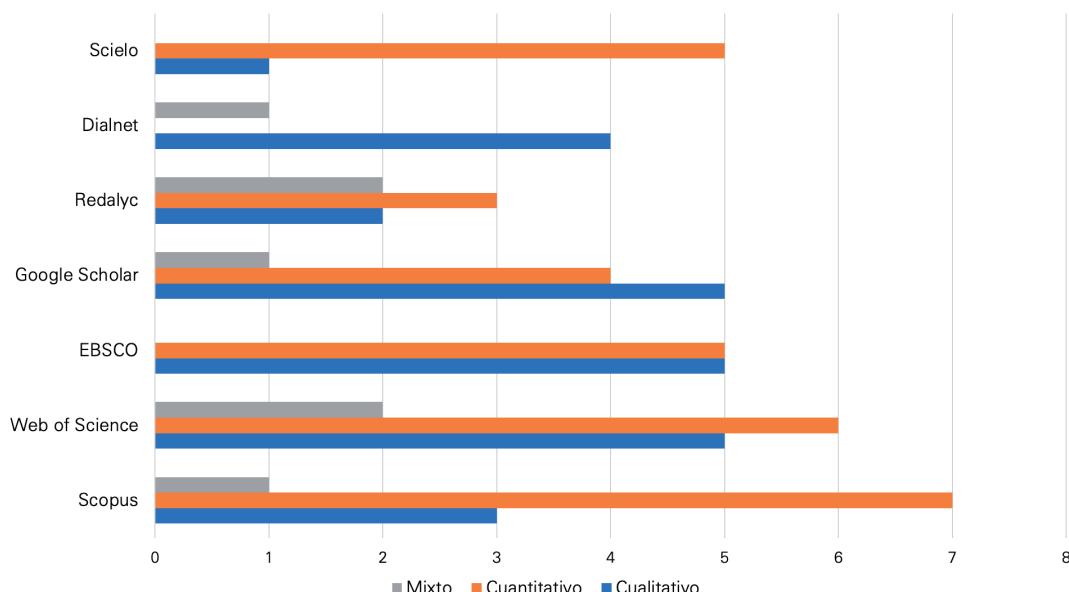


Figura 4. Relación entre el tipo de metodología empleada en los artículos y los buscadores bibliográficos que los divulan. Fuente: elaboración propia, 2021.

EBSCO, por su parte, tiene disponibles 2 de 2020; 3 publicadas en 2019; 1 en 2018; 1 en 2016; 1 en 2015 y 2 en 2013. En tanto, Google Scholar presenta 2 artículos publicados el 2020; 1 en 2019; 2 en 2018; 3 en 2017 y 2 en 2016, con relación a la temática de estudio. Redalyc 1 en 2021; 2 en 2020;

1 en 2016 y 3 en 2013. Dialnet 1 en 2021; 1 en 2019; 1 en 2016; 1 en 2014 y 1 en 2013. Por último, se constató que Scielo registra 1 publicación de 2019; 1 de 2018; 1 de 2017; 1 de 2015; 1 de 2014 y 1 de 2013.

Es importante señalar que, todas las publicaciones identificadas buscan demostrar o corroborar

la relación directa entre felicidad y productividad (respetando ese orden específico), sin importar el enfoque temático específico en el que se circunscriben, aplicando o proponiendo distintas escalas que permitan medir este criterio para evidenciar la relación antes mencionada, ya sea desde una perspectiva cuantitativa, cualitativa o mixta.

En ese contexto, según el tipo de metodología aplicada en los 62 artículos que forman parte del objeto de estudio, la investigación logró determinar que 25 publicaciones emplearon metodología cualitativa, 30 cuantitativa y 7 fueron estudios mixtos.

En tanto, la Figura 4 permite observar la relación entre el tipo de metodología empleada en los artículos sistematizados y los buscadores bibliográficos que los divultan, lo cual establece que 3 de los 11 artículos identificados en Scopus son de orden cualitativo, 1 mixto y 7 cuantitativos.

Mientras Web of Science registra 5 cualitativos, 6 cuantitativos y 2 mixtos. EBSCO 5 estudios cualitativos y 5 cuantitativos. En tanto, de los 10 artículos que difunde Google Scholar 5 son cualitativos; 4 cualitativos y 1 es mixto.

Por otra parte, Redalyc divulga 2 artículos con metodología cualitativa; 3 con cuantitativa y 2 de orden mixto. Mientras, de los 5 artículos que registra Dialnet 4 son estudios cualitativos y 1 es mixto; Scielo divulga 1 de características cualitativas y 5 de corte cuantitativo.

A partir de esta RSL se estableció que los trabajos cuantitativos recurrieron a encuestas y cuestionarios sociodemográficos para la obtención de datos, además de análisis factorial, modelización de ecuaciones estructurales, mínimos cuadrados parciales, regresión lineal simple, estudio biométrico, escala de tipo Likert y alfa de Cronbach.

En tanto, los artículos que aplicaron metodología cualitativa emplearon revisión sistemática, estudios de caso, entrevistas, autoinformes, método Delphi y estudio hermenéutico.

Por su parte, los estudios mixtos recurrieron a estudios biométricos y hermenéuticos, encuestas, método Delphi y técnica matemática de aproximación de perfiles cualitativos.

En lo que respecta al enfoque teórico, se constató que los artículos emplearon la Teoría de las Exigencias del Trabajo y los Recursos; Teoría de la Perspectiva del Trabajador Productivo y Feliz des-

de una perspectiva eudaimónica y del rendimiento; Comunicación Interna y Gestión de Bienestar; el Factor Motivacional e Higiénico de Herzberg; Clima Organizacional; Liderazgo; Gestión de Recursos Humanos; Comunicación Positiva, Modelos Teóricos de Salud Mental y Vitamínico; Psicología Positiva y Teorías Actitudinales.

CONCLUSIONES

Los hallazgos en cuanto a la RSL sobre la felicidad dentro las organizaciones en el ámbito empresarial-corporativo en Iberoamérica, evidencian la necesidad de desarrollar esta línea investigativa no solo por la cantidad porcentual de estudios al respecto, sino también por la riqueza de datos analíticos de corte cualitativo que se obtienen al realizarlos y que acercan a la compresión del individuo en interacción sistemática con el trabajo y el ambiente circunstancial que lo envuelve.

A pesar de que varios estudios demostraron que los trabajadores felices son más productivos y comprometidos (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011; Baker y Oerlemans, 2016; Gaitán; 2014 y Rodríguez, 2014), este concepto se encuentra en estado incipiente de análisis. Con relación al estado del arte como tal, el presente estudio estableció que la búsqueda de la felicidad ha sido y es una preocupación en todos los aspectos de la vida del ser humano, desde lo personal, lo familiar, lo laboral, etc. Además, en cuanto a las variables que afectan a la felicidad, pueden identificarse tantas como alcance la imaginación, por ejemplo la salud, el amor, la libertad, comodidad económica, entre otras.

Se constató también que autores destacan la relación existente entre productividad y felicidad. Entre ellos, Pozo (2021) que, en su tesis, demostró el nexo existente entre felicidad en el puesto de trabajo y el beneficio positivo que experimenta el desempeño de los trabajadores. Dicha relación fue objeto de análisis para estudiantes de la Universidad EAN, quienes determinaron que ambas variables: felicidad y productividad, se encontraban entrelazadas. Mencionando, además, que – esta es una conexión que debe ser desarrollada tanto por el empleador como por los empleados, haciéndola más cercana a la misión del empleador– en contraposición con la anterior tesis, que la relacionaba expresamente con las prácticas de recursos humanos (Gómez, Borda, Giraldo, Cortés y Forigua, 2020).

Por otro lado, se logró establecer que en el objeto de estudio –debido a la importancia que conlleva la gestión de recursos humanos en una empresa– se generó una perspectiva relacionada con esta, y es que, tal como Acosta Carrillo (2021) plantea “los recursos humanos y la gestión de personal se presenta como una pieza clave dentro del abanico de posibles variables a controlar” (p. 13), es decir, se puede contar con ella como una variable que, si se domina, puede hacer a la empresa y a sus trabajadores más competitivos respecto al resto del mercado, ya que “se entiende que el personal supone para la mayoría de las empresas, el recurso intangible más valioso” (p. 13).

A demás de la productividad, se estableció la existencia de otras variables que pueden estar conectadas con la felicidad en el trabajo. Por lo que, es posible hacer referencia al término indicadores organizacionales, los cuales muestran diferentes tipos de impacto de la felicidad en los empleados, como ser: la creatividad, la iniciativa, mejor sociabilidad, compañerismo, además de destacarse menores tasas de conductas contraproyectivas. Es decir, cuando un trabajador se encuentra feliz en su trabajo, es más probable que desarrolle su actividad de forma productiva (Rodríguez-Muñoz y Sanz-Vergel, 2014).

La investigación de Álvarez (2017) respecto a estos indicadores institucionales evidencia que “es posible desde la planificación estratégica y de un cuadro de mando integral...incluir actividades e indicadores explícitos o no, que contribuyan a mantener este clima de felicidad en la institución” (p. 4). Esto significa que, un trabajador que tiene como base una institución que se preocupa por la felicidad de su personal puede alcanzar la felicidad, en esta ocasión, institucional, en el puesto de trabajo y en la organización en general. Dentro este criterio se encuentran conclusiones como la siguiente: “mientras más felices son las personas que trabajan en una empresa, en su conjunto generan una mayor rentabilidad” (Universidad San Sebastián, 2015).

Más allá de la preocupación de numerosos autores por relacionar la felicidad y la productividad, el presente estudio identificó que Proudfoot, Corr, Guest y Dunn (2009), desarrollaron un tipo de entrenamiento cognitivo-conductual que producía la mejora positiva en varios aspectos como la satisfacción laboral, autoestima o la productividad en general.

De igual forma, al analizar diferentes metodologías o técnicas dentro del objeto de estudio para me-

jorar la productividad o la felicidad, se identificó el modelo que creó *OpenInstitute* en el que, mediante actividades de intervención, se provoca la felicidad de los empleados. Desde su perspectiva, hay cinco aspectos que influyen en la felicidad en el trabajo, y se describen como las 5C: contribución, convicción, cultura, compromiso y capacidad, todos y cada uno de estos elementos tienen como característica principal su interdependencia y, además, según Cruz, Ramírez y Sánchez (2015) “forman un ecosistema donde cada uno de ellos impacta sobre los otros” (p. 28). Más allá de estas variables, existen tres factores que deben estar presentes en la intervención: “confianza, reconocimiento y orgullo” (Cruz, Ramírez y Sánchez, 2015, p. 28).

Por otro lado, la evidencia analizada muestra también que dentro la docencia existen estudios como el de Pujol-Cols en el que se determina que “aquellos docentes más satisfechos con su trabajo también tienden a experimentar una mejor salud física y mental”, situación contraria a los docentes que muestran mayores niveles de insatisfacción” (2018, p. 14). En esta misma área, en el presente análisis sobresale un estudio en el que se analizan las relaciones entre la espiritualidad y la felicidad en un contexto institucional, donde se promueve la espiritualidad cristiana. En este contexto, una de las conclusiones que cabe destacar de esta investigación es la conceptualización de relación directa y positiva entre las variables felicidad y espiritualidad en el trabajo (Arias, Masías, Muñoz y Arpasi, 2013).

Con relación al valor de la espiritualidad en la felicidad, González (2017), señala que la espiritualidad “otorga la mayor importancia a la felicidad de las personas en detrimento del rendimiento de la organización” (p. 34). Cabe destacar que, según los datos analizados, la espiritualidad no solo se encuentra presente en el ámbito laboral, sino también en la formación. Lo cual este autor sostiene con los elevados niveles que alcanzan ambas variables sobre la muestra objeto de estudio y la existencia de relación entre las mismas.

En tanto, el estudio realizado por Díaz y Carrasco (2018) determina que “las dimensiones que resultaron ser significativas sobre la felicidad de los trabajadores fueron: la doble presencia, exigencias psicológicas y compensaciones” (p. 11). Es decir que, trabajos de responsabilidad unidos a objetivos y metas bien definidos “aumentarían la felicidad siempre” en los trabajadores. Considerando, además, que este trabajo asignado no conlleve “una gran carga ni desgaste emocional” (p. 12).

En ese sentido, Dutschke (2013) "verifica que la remuneración no es el factor más importante para que un profesional se sienta feliz" (p. 40). Y aunque no es un único factor, este es uno de los que influye porque la compensación es uno de los factores que provoca la felicidad de los trabajadores.

Por último, es necesario resaltar que a partir de la RLS realizada se identificaron variables no mencionadas anteriormente en estudios Iberoamericanos, respecto a la felicidad en el ámbito laboral organizacional, pero que pueden ser relacionadas con la felicidad de los empleados constituyéndose en un amplio abanico de puntos de investigación científica dentro Iberoamérica.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El Uso de la empatía en Las Actividades Diarias de las Empresas. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Acosta-Prado, J. C., López Montoya, O. H. & Villegas, J. H. (2020). Cultura organizacional y éxito empresarial: caso SIIGO. Dimensión Empresarial, 18. 1-13. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i3.2422>
- Ahumada-Tello, E., Ravina-Ripoll, R., Callano-Coronil, A., & Evans, R. D. (2018). Factors affecting corporate happiness within technology-based firms in Andalucia. 2018 IEEE Technology and Engineering Management Conference (TEMSCON). <https://doi.org/10.1109/temsccon.2018.8488441>
- Álvarez Beltrán, R. (2017). La felicidad como parte de la estrategia en las instituciones de Educación Superior. <http://investiga.aitec.edu.ec/wp-content/uploads/2017/11/LA-FELICIDAD-COMO-PARTE-DE-LA-ESTRATEGIA-EN-LAS-IES.pdf>
- Araya Pizarro, S., Rojas Escobar, L., & Varas Madrid, C. (2021). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de chile. RAN. Revistas Academia y Negocios, 7(1), 65-80. <https://doi.org/10.29393/ran6-7qhsa30007>
- Arboleda Posada, G. P. & Sanín Posada, A. (2017). Gestión de la Felicidad Corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de medellín. Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 36(2), 21-35. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02>
- Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. Revista de Investigación de la UCSP, 4, 9-33. https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Rev_Investig_UCSP_2013-4.pdf#page=11
- Azuero Azuero, Á. E. (2019). Significatividad del Marco Metodológico en el Desarrollo de Proyectos de Investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 110. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). Empresas Felices = Empresas Rentables. https://books.google.com.co/books?id=o7wkYBGWdEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepag_e&q=f=false
- Bakker A, Demerouti E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? Ciencia & Trabajo. Jul-Sep; 13 [41]: ; 13 [41]. Recuperado a partir de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658294>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2016). Momentary work happiness as a function of e n - during burnout and work engagement. The Journal of Psychology, 150(6), 755- 778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. Personality and Individual Differences, 159, 109892. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. The International Journal of Human Resource Management, 16(5), 720-735. <https://doi.org/10.1080/09585190500083020>

- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A., & Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la Vida Y satisfacción laboral. UCV HACER, 8(1). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8n1a7>
- Caro, J. (2014). Felicidad en el trabajo: una inversión con alto retorno. Gestión Humana.com.
- Castellanos-Redondo, S., Nevado-Peña, D., & Yañez-Araque, B. (2020). Ethics and happiness at work in the Spanish Financial Sector. Sustainability, 12(21), 9268. <https://doi.org/10.3390/su12219268>
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación Interna y Gestión de Bienestar y Felicidad en la Empresa Española. El Profesional De La Información, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. Comuni@cción, 5(1), 05-13. Recuperado en 13 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlang=es.
- Chicaíza-Becerra, L. A., Riaño-Casallas, M. I., Rojas-Berrio , S. P. & Garzón-Santos, C. A. (2017). Revisión Sistemática De La Literatura En Administración, Documentos Escuela de Administración y Contaduría Pública FCE - CID N° 29. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15345.89443>
- Chumaceiro Hernández, A. C., Hernández García de Velasco, J. J., Ravina Ripoll, R., & Reyes Hernández, I. V. (2020). University Social Responsibility in the Organizational Happiness Management. Utopía Y Praxis Latinoamericana, 25(1), 427-440. <https://produccientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32141>
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 15(3), 237-251. <https://doi.org/10.1037/a0019823>
- Clarke, M., & Oxman, A. D. (2005). The cochrane collaboration. Encyclopedia of Biostatistics.
- Collazos Fajardo, C., & Blandón Blandón, G. N. (2019). Teoría de la Felicidad laboral superior para empresarios y directores Ejecutivos de América Latina. Dictamen Libre, (25). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5685>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(3), 182-199. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Cruz, J., Ramírez, S. M. y Sánchez, D. P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral (Trabajo de grado, Universidad Sergio Arboleda). <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/956?show=full>.
- Davila De León, C. & Jimenez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de Psicología (online), vol. 32, n.2, pp. 271-302. ISSN 0254-9247
- Diaz Pincheira, F. J., & 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>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 21 - 43
- Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., & Diaz-Carrion, R. (2020). Employee happiness and corporate social responsibility: The role of organizational culture. Employee Relations: The International Journal, 43(3), 609-629. <https://doi.org/10.1108/er-07-2020-0343>
- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. Journal of Applied Psychology, 87(6), 1055-1067. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1055>

- Foncubierta Rodríguez, M. J., & Sánchez-Montero, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender Motivaciones y Eliminar «Temores Digitales». *Retos*, 9(18), 239–257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Gabini, S. (2017). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(2), 36–45. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- Gaitán, I. (2014). Gerencia y Felicidad. *Revista Portafolio*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/revista/gerencia-felicidad-42076>
- Gamero Maldonado, H. Y. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94–102. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000200010>
- García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2019). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the 'happy-productive worker thesis.' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010069>
- García-Perdomo, H. A. (2015). Conceptos Fundamentales de las revisiones sistemáticas/metaanálisis. *Urología Colombiana*, 24(1), 28–34. <https://doi.org/10.1016/j.uroco.2015.03.005>
- García-Zambrano, L., Rodríguez-Castellanos, A., & García-Merino, J. D. (2018). Impact of investments in training and advertising on the market value relevance of a company's intangibles: The effect of the economic crisis in Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24(1), 27–32. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.06.001>
- Garzon Castrillon, M. A., Orozco Quintero, D., & 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>
- Guirao Goris, S. J. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2). <https://doi.org/10.4321/s1988-348x2015000200002>
- Gómez, E. E., Borda, A. G., Giraldo, L. M., Cortés, S., & Forigua, S. D. (2020). Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia (Tesis de pregrado, Universidad EAN). <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9748/GiraldoLina2019?sequence=1&isAllowed=y>
- González Agut, V. (2017). Espiritualidad en el trabajo y felicidad: un cambio en el pensamiento organizacional. (Tesis de pregrado, Universitat Jaume1). Repositorio Institucional UJI. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/169572/TFG_2017_GonzalezAgutVictor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzalez, J., Ochoa Dearco, E., & Arbeláez, D. (2018). Modelo conceptual de gerencia de la felicidad. *ORBIS Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas Scientific e-journal of Human Sciences*, 41, 17-32. <http://www.revisoraorbis.org.ve/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). Felicidad en el trabajo (Tesis de pregrado, Universidad Argentina de la Empresa). Repositorio Institucional UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?s>
- Heslin, P. A., Keating, L. A., & Ashford, S. J. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103324. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>
- Hirsch, P. (2017). Inteligencia para el bienestar: Vivir mejor tiene su ciencia. SUDAMERICANA.
- Jiménez-Marín, G., Zambrano, R. E., Galiano-Coronil, A., & Ravina-Ripoll, R. (2020). Brand Management from social marketing and happiness management binomial of in the age of industry 4.0. 11th GLOBAL CONFERENCE ON BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES, 11(1), 39–39. [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11\(39\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(39))

- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" Asociada Al Bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Kamel, J. A., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & de Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
- Kjerulf, A. (2007). Happy Hour Is 9 To 5: How to Love your Job, Love your Life, and Kick Butt at Work. Alexander Publishing.
- Lara, F. J., & Salas-Vallina, A. (2017). Managerial Competencies, Innovation and engagement in smes: The Mediating Role of Organisational Learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.002>
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction. Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 51(4), 811-844. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x>
- López, J. P., & Fierro, I., (2016). Determinantes de la Felicidad en los administradores: Una Investigación Realizada en Las Farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- Lucia-Casademunt, A. M., Ariza-Montes, J. A., & Morales-Gutierrez, A. C. (2013). Determinants of occupational well-being among executive women. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 26(2), 229-257. [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71629938003](https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08)
- Machado Cardoso M., Vivaldini M. y De Oliveira O. J. (2020). La producción y la cadena de suministro como base para el desarrollo de la gestión medioambiental de las PYME: Una revisión bibliográfica sistemática. *Journal of Cleaner Production*. 273 (2020) 123141. Elsevier.
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: Mediación Entre La Valoración del Empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos De La Comunicación*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Margot, J. P. (2011). La Felicidad. *Praxis Filosófica*, (25), 55-79. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i25.3112>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2), 143-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Moreno, Z., & Ibarra Morales, L. E. (2017). Practical application of the lima happiness scale in workers of service companies at Barquisimeto, Venezuela. *Cuadernos De Administración*, 33(59), 64-78. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i59.4632>
- Muñiz-Velázquez, J. A., & Álvarez-Nobell, A. (2013). Comunicación positiva: La Comunicación organizacional Al Servicio de la Felicidad. *Vivat Academia*, (124), 90. <https://doi.org/10.15178/va.2013.124.90-109>
- Muñiz-Velázquez, J. A. & Álvarez Nobell, A. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*. 13. 2013.
- Muñiz-Velázquez, J. A. (2015). La Comunicación Eudaimónica confluencias entre la comunicación y la felicidad desde una perspectiva eudaimónica. *Communication & Social Change*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.17583/csc.2015.1775>
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16(5), 547-555. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.02.003>
- Psawson, R., Greehalg, H. T., Harvey, G., & Walshe, K. (2005). Realist review- a new method of systematic review designed for complex policy interventions. *Journal of health services research & policy*. 10(1_suppl). 21-24
- Peiró, J. M., Montesa, D., Soriano, A., Kozusznik, M. W., Villajos, E., Magdaleno, J., Djourova, N. P., & Ayala, Y. (2021). Revisiting the happy-productive worker thesis from a EUDAIMONIC perspective: A systematic review. *Sustainability*, 13(6), 3174. <https://doi.org/10.3390/su13063174>

- Peiró, J., Kozusznik, M., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of well-being and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (2019). La Felicidad en el trabajo: Entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 1(34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Posada, A. S., Soria, M. S., & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 38(1)
- Pozo Hidalgo. (2021). El lado humano de la gestión de Recursos Humanos: el papel de las actitudes positivas en el desempeño.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E., & Dunn, G. (2009). El entrenamiento cognitivo-conductual para cambiar el estilo atribucional mejora el bienestar, la satisfacción laboral, la productividad y la rotación de los empleados. Personalidad y diferencias individuales , 46 (2), 147-153. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886908003462>
- Pujol-Cols, L.J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. https://www.researchgate.net/publication/328771991_Work_engagement_satisfaccion_laboral_salud_fisica_y_salud_mental_en_academicos_de_una_universidad_publica_argentina
- Quimbayo, N. J. (2018). La felicidad como parte de la estrategia de compensación y su impacto en el aumento de la productividad en las empresas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17614>.
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G.-Á., & Junco, J. G.-D. (2019). La Felicidad en el trabajo: Validación de una Escala de Medida. *Revista De Administração De Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Ravina, D. R., Villena, D. F., & Gutiérrez, D. G. (2017). Una Aproximación Teórica para mejorar Los resultados de Innovación en Las Empresas Desde la Perspectiva del "happiness management." *Retos*, 7(14), 113. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06>
- Ravina, R., Marchena, J., & Montañés, M. Á. (2019). Happiness management en la época de la industria 4.0. *Retos*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Restrepo Escobar, F. E., & López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del Entorno Laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos De Administración*, 29(49), 55-63. <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.64>
- Reyes Pérez, L., López Mustelier, R., & Reyes Saborit, A. (2016). Subjective well-being in directives of the Oriente's transport company/ Bienestar Subjetivo en Directivos de la Empresa de Transporte de Oriente. *REVISTA ENCUENTROS*, 14(2). <https://doi.org/10.15665/re.v14i2.794>
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 29(3), 95-97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Romero-Rodriguez, L., Castillo-Abdul, B., & Ripoll, Ravina. (2019). Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: Revisión crítico-analítica de la literatura. 1. 17-27
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646-663. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.09.003>
- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo (thesis).
- Salas-Vallina, A. (2018). Liderazgo Femenino y felicidad en el trabajo: El Papel Mediador del Intercambio Líder-Colaborador. *Búsqueda*, 5(21), 146-164. <https://doi.org/10.21892/01239813.417>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488. <https://doi.org/10.1108/ijm-10-2015-0163>

- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are happy workers more productive? the mediating role of service-skill use. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00456>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (haw). *Journal of Business Research*, 107, 162-171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabralles, Á. (2020). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333-347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Sánchez-Bayón, A., Rey, Universidad, Carlos, J., Spain, R., Ripoll, R., Cádiz, Spain & Tobar-Pesáñez, L. (2020). The spanish b-schools trouble in digital economy: why do the accreditation system limit the formation for entrepreneurship, talent & happiness economics? *Journal of Entrepreneurship Education*. 23
- Sánchez-García, J. C., Vargas-Morúa, G., & Hernández-Sánchez, B. R. (2018). Entrepreneurs' well-being: A bibliometric review. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01696>
- Sánchez Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). «happiness management»: Revisión de Literatura Científica en el Marco de la Felicidad en el trabajo. *Retos*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2016). 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>
- Seligman, M. E. P., (2017). La auténtica Felicidad. B de Bolsillo.
- Semedo, A. S., Coelho, A. F., & Ribeiro, N. M. (2017). Authentic leadership and creativity: The mediating role of Happiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3), 395-412. <https://doi.org/10.1108/ijoa-03-2016-0994>
- Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The happy level: A new approach to measure happiness at work using mixed methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 160940692110024. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>
- Seo, M.-G., & Barrett, L. F. (2007). Being emotional during decision making—good or bad? an empirical investigation. *Academy of Management Journal*, 50(4), 923-940. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279217>
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 10502. <https://doi.org/10.3390/su122410502>
- Singer, M. S., Portillo, R., & Maegli, M. A. (2018). Correlación entre felicidad subjetiva y espiritualidad en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Humanidades UFM - RIHU*, vol. 5, Universidad Francisco Marroquín, Guatemala, https://jihu.ufm.edu/wp-content/uploads/2019/03/Maegli.Mar%C3%A9DaAndr%C3%A9e.cdl_.4.pdf
- Sousa, J. M., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220. <https://doi.org/10.1590/1982-4327256120150>
- Universidad San Sebastián. (01 de junio de 2015). La felicidad de los trabajadores en las empresas de hoy. Consultado el 05 de abril de 2020, en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2015/06/01/debe-la-empresa-hacerse-cargo-de-la-felicidad-de-sus-trabajadores/>
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>

- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. <http://hdl.handle.net/1765/16195>
- 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>
- Wesarat, P. on, Yazam Sharif, M., & Halim Abdul Majid, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2). <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Zambrano, D. P. C. (2012). La felicidad laboral como estrategia de desarrollo empresarial. Caso EUROFISH. *ECA Sinergia. Revista Digital*. ISSN 2528-7869, 3(1)
- Zare Reyes, L. R. (2017). Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en Uncentro de Capacitación Industrial de la Ciudad Detrujillo (Perú), Año 2016. EX CATHEDRA EN NEGOCIOS, 1(2). <https://doi.org/10.18050/revexcathedraen-negocios.v1n2a6>
- Zubieta, E., Muratori, M., & Fernandez, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*, 3(1), 66-76. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752012000100005&lng=pt&tlng=

