

Año 28 No. 103
JULIO-SEPTIEMBRE, 2023



Año 28 No. 103

JULIO-SEPTIEMBRE, 2023

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES



La felicidad en el trabajo

Sánchez Henríquez, Jorge Alejandro*
Neira Cortés, Purísima**
Veliz Alcaino, Javiera Alejandra***

Resumen

El objetivo es presentar un análisis de la producción científica sobre la felicidad en el desempeño de los trabajadores en las organizaciones. Esta investigación se llevó a cabo en la Web of Science, los datos fueron procesados en RStudio y VosViewer. La producción científica sobre el tema es baja, se constató que se encuentra muy concentrada en el ámbito de países como continentes. Poco a poco son cada vez más las organizaciones que se preocupan por sus trabajadores y de brindarles un buen ambiente laboral que les proporcione las herramientas necesarias para desempeñarse adecuadamente, contribuyendo a la felicidad laboral de cada uno y de esta forma obtener mejores resultados a nivel organizacional. Se pudo constatar que recién en el segundo lustro de los años 2010 se produjo un mayor interés global por la felicidad en el trabajo y eso coincide con mayores complejidades en el mercado laboral y también en la sociedad. Cada vez son más los autores que se están interesando en el tema de la felicidad laboral, es imprescindible analizarlo desde diferentes perspectivas y no solo enfocado en el desempeño de los trabajadores y en el efecto que produce en los resultados de las organizaciones.

Palabras clave: Desempeño de los trabajadores; felicidad laboral; felicidad en el trabajo.

Recibido: 13.12.22

Aceptado: 28.04.23

* PhD Ulsetb, Bélgica. MBA y CPA USACH. Académico Universidad de Talca. Talca-Chile. Autor de correspondencia. Email: jsanchez@utalca.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0002-6708>

** PhD Ulsetb, Bélgica. Magister UCHILE, ICI UNAP. Directora de carrera ICI/ Universidad Arturo Prat. Iquique, Tarapacá-Chile. Email: pneira@unap.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6172-8175>

*** CPA Universidad de Talca. Talca-Chile. Email: jveliz18@alumnos.utalca.cl ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0910-8689>

Happiness at work

Abstract

The objective is to present an analysis of the scientific production on happiness in the performance of workers in organizations. This research was carried out in the Web of Science, the data were processed in RStudio and VosViewer. The scientific production on the subject is low, and it was found that it is highly concentrated at the level of countries and continents. Little by little, more and more organizations are concerned about their workers and about providing them with a good working environment that gives them the necessary tools to perform adequately, contributing to the happiness at work of each one and thus obtaining better results at the organizational level. It was found that only in the second half of the 2010s there was a greater global interest in happiness at work and this coincides with greater complexities in the labor market and also in society. More and more authors are becoming interested in the topic of happiness at work, it is essential to analyze it from different perspectives and not only focused on the performance of workers and the effect it has on the results of organizations.

Keywords: employee performance; happiness at work; happiness at work.

1. Introducción

La felicidad de los empleados en el lugar de trabajo, el comportamiento organizacional positivo y la estructura de capital social de las organizaciones han sido temas importantes de las organizaciones posmodernas, que han sido dignos de estudiar para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida laboral.

Al ser la felicidad un objetivo final para los seres humanos, quizá el objetivo final más importante, es sorprendente que no exista ninguna disciplina que se ocupe directamente de su estudio de manera científica; aunque también es cierto que todas las disciplinas suponen que su quehacer científico contribuye, directa o indirectamente, a aumentar el bienestar del ser humano. Sin embargo,

en los decenios recientes ha habido un mayor interés de las ciencias sociales por estudiar directamente la felicidad con base en el enfoque de bienestar subjetivo.

Este auge implica un cambio metodológico en el estudio de la felicidad: mientras la tradición filosófica apela a la capacidad de discernimiento para identificar los componentes de una vida feliz (enfoque sustantivo de enumeración de atributos), el nuevo interés por el estudio de la felicidad utiliza el enfoque científico basado en la medición, la elaboración de teorías, el planteamiento y corroboración de hipótesis, y la reformulación de teorías.

El enfoque de bienestar subjetivo pregunta directamente a las personas acerca de su felicidad y utiliza esa información para corroborar hipótesis y

para identificar los factores relevantes para la felicidad de las personas.

En el pasado cercano, los psicólogos han utilizado el enfoque de bienestar subjetivo para estudiar la felicidad (Kahneman et al, 1999; Argyle, 2002); de igual manera lo han hecho algunos sociólogos (Veenhoven, 1984). Los economistas, por su parte, siendo generalmente renuentes a la medición directa del bienestar, han ingresado un poco tarde al estudio de la felicidad. Sin embargo, en los pasados dos decenios muchos economistas han incursionado directa o indirectamente en el estudio de la felicidad (Easterlin, 2001a y b; Clark y Oswald, 1994; Di Tella et al, 2001; Frey y Stutzer, 2000, 2002; McBride, 2001; Oswald, 1997, y Van Praag y Frijters, 1999). El crecimiento exponencial en la investigación de economía y felicidad ha dado origen a un nuevo campo dentro de la disciplina económica, que ha sido denominada la economía de la felicidad.

En este sentido, Con el creciente desarrollo de la ciencia y, por ende, con el gran número de publicaciones es necesario evaluar de manera objetiva los resultados de la investigación científica, por lo cual la bibliometría se ha convertido en una herramienta de evaluación muy importante para dicho fin.

Al concluir un análisis bibliométrico se obtiene un panorama global de la situación de la investigación científica en un determinado país, de una revista, de un autor, etc. Esto permite poder comparar las diferentes situaciones de desarrollo científico entre regiones, autores, revistas, y medir objetivamente su crecimiento o retroceso (Dávila et al, 2009). En este sentido, esta investigación analiza la producción científica sobre la felicidad en el desempeño de los trabajadores en las organizaciones a

través del aporte de la bibliometría como herramienta multitemporal para conocer, en la actualidad, el origen y el nivel de desarrollo alcanzado de un área del conocimiento específica (Atkins, 1988).

2. Evolución de la felicidad en el tiempo

Según Bendassoli (2018), las teorías de la motivación han sido transformadas por 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.

La felicidad ha atraído la atención de los filósofos desde los albores de la historia escrita (McMahon, 2006), pero solo recientemente ha pasado a primer plano en la investigación psicológica.

En la literatura, se han propuesto varias definiciones de felicidad y se han explorado los antecedentes y resultados del concepto dentro de una variedad de campos de investigación y disciplinas. Sin embargo, las dos perspectivas principales están bastante extendidas en la literatura: los enfoques hedónico y eudemónico. El enfoque hedónico infiere felicidad con emociones placenteras y por lo general ha sido estudiado dentro del campo del bienestar subjetivo (Diener & Seligman, 2004). Por otro lado, el enfoque eudemónico centrado en los comportamientos, en donde se define a la felicidad como el tener un comportamiento correcto para una vida más satisfactoria (Warr, 2007), en ese mismo sentido se puede definir a la felicidad como las emociones y evaluaciones positivas de una persona sobre su satisfacción con la vida personal y se refiere a un bajo nivel de afecto negativo.

Buscar un bienestar óptimo es una lucha interminable en los seres humanos (Aristotle, 2019). En este sentido, el marco de la teoría de las orientaciones a la felicidad (Peterson et al, 2005) sigue a los filósofos y psicólogos que durante mucho tiempo se han preocupado por la buena vida y cómo se puede lograr (Guignon, 1999; Russell, 2105; 1945). Este modelo deconstruye la felicidad en diferentes componentes u orientaciones (Mitchell et al, 2010). De acuerdo con el marco de la teoría de las orientaciones a la felicidad, las personas pueden buscar la felicidad en (diferentes aspectos de) la vida de dos maneras distintas que no son incompatibles y pueden perseguirse simultáneamente (Peterson et al, 2005): la búsqueda hedónica del placer y la búsqueda eudaimónica del significado (Huta & Waterman, 2014).

La perspectiva hedónica considera que el bienestar se puede lograr a través de la búsqueda del disfrute, el placer y la comodidad (Huta & Ryan, 2010): "No te preocupes, sé feliz" (Peterson et al, 2005). A su vez, la perspectiva eudaimónica asume que el bienestar se puede lograr a través de una plena aplicación y desarrollo de uno mismo (Ryff, 1989; Waterman, 1993): "Sé todo lo que puedas ser" y "Haz la diferencia" (Peterson et al, 2005).

Definir la felicidad es problemático; la felicidad es un estado emocional que puede fluctuar con los acontecimientos de la vida y, como tal, a menudo se experimenta como una emoción transitoria. Como tal, los psicólogos adoptan rutinariamente definiciones moralmente neutrales de felicidad como bienestar subjetivo, entendido como satisfacción general con nuestras vidas o como niveles promedio altos de disfrute y otras emociones deseadas (Argyle, 2001). En consecuencia, la naturaleza 'escurridiza' del constructo de la

felicidad ha llevado a los investigadores organizacionales a referirse, en cambio, al término Bienestar Psicológico (PWB, por sus siglas en inglés), que es definido por Robertson y Cooper (2011: 54) como "el estado psicológico afectivo e intencional que experimentan las personas mientras están en el trabajo".

La felicidad es una emoción humana básica que se manifiesta debido a diversas situaciones y muchas dinámicas de la vida y da forma a las actitudes y comportamientos humanos en todas las áreas de la vida (Fisher, 2010).

Principalmente, la felicidad es un concepto muy valorado, ya que sentirse feliz es una emoción fundamental para el ser humano y ser feliz se refiere a la forma de alegría y tiene su presencia en todas las clasificaciones de las emociones humanas básicas (Diener & Diener, 1996). Debido a esto, algunos filósofos y científicos sociales han estudiado la felicidad humana y los sentimientos positivos relacionados con lo largo de la historia. Sin embargo, la ciencia de la felicidad se ha incrementado después de la introducción de la psicología positiva, la cual ha estudiado la felicidad como una emoción positiva subjetiva que se vincula con la relajación y la satisfacción en la vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Sin embargo, en los decenios recientes ha habido un mayor interés de las ciencias sociales por estudiar directamente la felicidad con base en el enfoque de bienestar subjetivo.

Un creciente cuerpo de investigación que aplica la psicología positiva al contexto organizacional se ha centrado en los factores individuales y organizacionales que influyen en el bienestar de los empleados en el trabajo. En general, los estudios sugieren que el bienestar subjetivo de

los empleados tiene un impacto positivo tanto en los empleados como en las organizaciones. Para los empleados, el bienestar se ha relacionado con sus niveles de compromiso (Harter et al, 2003), comportamientos de ciudadanía organizacional (LePine et al, 2002), relaciones en el trabajo (Waters y Stokes, 2015), satisfacción y compromiso laboral (Kern et al, 2015) y 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).

Este auge implica un cambio metodológico en el estudio de la felicidad: mientras la tradición filosófica apela a la capacidad de discernimiento para identificar los componentes de una vida feliz (enfoque sustantivo de enumeración de atributos), el nuevo interés por el estudio de la felicidad utiliza el enfoque científico basado en la medición, la elaboración de teorías, el planteamiento y corroboración de hipótesis, y la reformulación de teorías. El enfoque de bienestar subjetivo pregunta directamente a las personas acerca de su felicidad y utiliza esa información para corroborar hipótesis y para identificar los factores relevantes para la felicidad de las personas. El enfoque de bienestar subjetivo se basa en preguntar directamente a las personas acerca de su bienestar.

La pregunta puede indagar respecto a la felicidad, la satisfacción de vida o algún concepto relacionado con el bienestar de la persona; lo importante es

que sea informado por aquella persona cuyo bienestar interesa saber. Si bien existen diferencias en la información obtenida al preguntar sobre la felicidad y sobre la satisfacción de vida, para los fines de este estudio todos estos conceptos se utilizarán como sinónimos, y se hablará indistintamente de felicidad, satisfacción de vida y bienestar (Rojas, 2009).

3. Relevancia de la felicidad en el trabajo y su influencia en los trabajadores

En el pasado, solo había empresas preocupadas por la motivación de los empleados y no por la felicidad, sin embargo, más que nunca, las empresas necesitan pensar en la felicidad de las personas (Yerkes, 2008).

La felicidad laboral se refiere al grado en que las personas experimentan un afecto positivo y una satisfacción en el trabajo (Youssef y Luthans, 2007), en ese mismo sentido, (Brum, 2017) señala que la felicidad relacionada con el trabajo contribuye fuertemente a la generación de ganancias. Las personas que están satisfechas con su trabajo, por lo general, producen cada vez con mayor eficiencia, ya que se encuentran en el estado emocional idóneo para alcanzar los objetivos propuestos.

Fernandes (2015) postula que primero en una organización hay que empujar y preservar la felicidad de los empleados, porque hace tener más ganancias, caracterizando la felicidad como causa y el beneficio como efecto.

Por lo general, las personas pasan gran parte de su vida en el lugar de trabajo y, para muchas, el trabajo que realizan forma una parte importante de su identidad (Gavin y Mason, 2004;

Meyers, 2007). No es de extrañar entonces que la «felicidad en el trabajo» haya recibido mucha atención en la literatura. Gran parte de esta literatura no solo aborda la definición y medición de la felicidad en el trabajo, sino también los efectos de la felicidad del trabajo en los resultados organizacionales, lo que demuestra, en general, una correlación positiva, según la cual los resultados organizacionales se miden en términos de aumento de la productividad, menor rotación de empleados y menos quejas de los clientes. Sin embargo, no hay ninguna investigación sobre la relación entre la felicidad en el trabajo y el atractivo de una organización. Es lógico que las personas que son más felices en el trabajo también estén más contentas con su organización y lo expresen a sus familiares y amigos, aumentando así el atractivo de su organización para el mundo exterior.

Según Altmann y Suess (2015), el atractivo organizacional se puede dividir en dos dimensiones distintas, pero interrelacionadas: el atractivo general, que se refiere a las ideas afectivas y actitudinales de una persona sobre las empresas como posibles empleadores; y la intención de buscar activamente un empleo en una empresa. Chapman et al, (2005), en sus metaanálisis de la literatura sobre contratación, también analizaron las medidas del atractivo organizacional y encontraron dos tipos principales de elementos que evaluaban el grado en que un posible empleado se siente atraído personalmente por la organización (por ejemplo, ¿cuánto le gustaría trabajar para esta empresa?), o centrados en el atractivo de la organización en general (por ejemplo, esta organización es uno de los mejores empleadores para los que trabajar).

Al observar la literatura sobre la

relación entre la felicidad en el trabajo y los resultados organizacionales, encontramos una plétora de relaciones principalmente positivas. Lyubomirsky et al, (2005), basándose en su metaanálisis de la literatura sobre la felicidad, informaron que 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.

Basándose en una revisión de la literatura, Suojanen (2012) concluyó que la felicidad en el trabajo aumenta la calidad del trabajo, genera mejores resultados, mejora la toma de decisiones y la comunicación, hace que las personas tengan un sistema inmunológico más fuerte y, por lo tanto, tengan menos bajas por enfermedad y ausencias, e induce a los empleados a trabajar de manera más eficiente y brindar servicios más satisfactorios a los clientes.

Con la creciente preocupación de los empleados por sus experiencias en el trabajo, la felicidad en el trabajo se ha convertido en una palabra de moda en las organizaciones. La importancia de ayudar a los empleados a ser felices está aumentando y se ha convertido en una meta digna para las organizaciones y los empleados (Butt et al, 2020; Dahiya y Rangnekar, 2018a).

Las organizaciones han estado buscando continuamente los facilitadores de la felicidad en el trabajo (Salas-Vallina et al, 2020; Othman et al, 2018). Además, con el impulso de la psicología positiva, los investigadores han estudiado variables relacionadas

con la felicidad, pero su interrelación aún se encuentra en una etapa incipiente en la investigación organizacional (Salas-Vallina et al, 2018; Williams et al, 2017). Las organizaciones de hoy en día se esfuerzan por tener una fuerza laboral feliz para mantener su ventaja competitiva (Dahiya, 2020c).

Las personas que viven en el siglo XXI pasan la mayor parte de sus vidas en el trabajo, por lo que se descubrió que las emociones positivas de los empleados están asociadas con varias consecuencias laborales y personales positivas, como el desempeño laboral, la participación en la organización, la resolución de problemas y la eficacia. En otras palabras, los empleados felices pueden concentrarse más en las tareas con sus actitudes positivas (Fisher, 2010). Por estas razones (Diener, 2000) señaló la importancia de la felicidad de los empleados con sus palabras: "En la mayoría de las organizaciones, la felicidad de los empleados es de gran importancia para la mayoría de los empleadores".

En este orden de ideas, La felicidad tiene una significativa ponderación sobre el colaborador, en cualquier tiempo o lugar, si el individuo no es feliz su vida se convierte en rutinaria, sin motivaciones para progresar o alcanzar metas, este tema también se relaciona con la calidad de vida laboral. No existe una sola definición de felicidad, pues, esta dependerá del entorno, del tiempo, de la persona y sus anhelos (Margot, 2007), considerando lo expuesto se puede decir que la felicidad laboral se basa tanto en la persona y su voluntad, por ser feliz, por otro lado, está el ambiente laboral que ofrece la empresa.

En este sentido, Malluk (2018) menciona que la felicidad laboral implica la mezcla de la correcta gestión y

administración de las operaciones, junto con la administración del talento humano para llegar a la felicidad profesional. Esto último hace prever que, si en la felicidad del colaborador de la empresa solo se ponderaría la actitud del individuo, se pudieran realizar pocas actividades para poder incidir sobre ella, sin embargo, al incluir el ambiente laboral, este puede ser manipulado a favor de aumentar los niveles de felicidad en los trabajadores (Ramirez-García, García-Álvarez de Perea & García-Del Junco, 2019).

Toda empresa busca constantemente alcanzar sus objetivos y en consecuencia el éxito en su segmento de mercado y dado que las organizaciones son sistemas sociales, uno de los elementos fundamentales para alcanzar su desarrollo es el factor humano o su fuerza laboral, quienes deben poseer una actitud competente y alineada a los intereses de la organización, con la finalidad de que aporten constantemente a los fines que persigue la empresa (Segredo, 2015). Por lo tanto, las organizaciones deben buscar estrategias que permitan aumentar o mantener buenos niveles de felicidad laboral en sus trabajadores, pues este elemento genera bienestar y permite aumentar el rendimiento de los colaboradores, lo cual ayudará a alcanzar el desarrollo organizacional (Moccia, 2016).

La cultura de una empresa engloba un conjunto de pensamientos, hábitos, tradiciones y valores empleados por las personas que forman una empresa u organización comercial, estas regulan el desempeño de los colaboradores (Minsal y Pérez, 2007). Al contar la empresa con un clima organizacional adecuado, los empleados se sentirán más motivados por asistir a desarrollar sus labores diarias, siendo este otro factor que

influye en los niveles de felicidad laboral del personal.

Todas las empresas están constituidas por seres humanos quienes llevan a la empresa al éxito, a su desaparición o un estancamiento, sin embargo, bajo el análisis y aplicación de estrategias para controlar las distintas variables, se pudiera concebir que los colaboradores sean más felices y en consecuencias más productivos (Sánchez y Alvear, 2022).

En comparación con los trabajadores infelices, los trabajadores felices son más activos, orientados al enfoque, interesados en su trabajo y persistentes frente a las dificultades, a diario (Bakker & Oerlemans, 2011). En consecuencia, los trabajadores felices son trabajadores productivos (Lyubomirsky, King y Diener, 2005). Esto sugiere que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es un esfuerzo que vale la pena. Sin embargo, este esfuerzo puede no ser igualmente exitoso para todas las personas.

A su vez, se demostró que el grado de felicidad de los empleados tiene un efecto positivo sustancial en el compromiso del personal, la productividad organizacional y la satisfacción laboral general (Boehm y Lyubomirsky 2008).

Específicamente, es probable que los empleados que muestran un sentimiento general de satisfacción y satisfacción emocional con su bienestar general estén motivados para desempeñarse excepcionalmente bien en el entorno laboral (Fisher et al, 2010). Los empleados a menudo felices tienden a sincronizar y traducir

su satisfacción emocional hacia el logro de las metas organizacionales al exhibir comportamientos que resultan en una mayor productividad (Ryan y Deci, 2001).

Varios estudios han documentado que el bienestar de los empleados conduce a varios resultados individuales y organizacionales, como un mayor rendimiento y productividad organizacional (Hewett et al, 2018), satisfacción del cliente (Sharma et al, 2016), compromiso de los empleados (Tisu et al, 2020) y comportamiento de ciudadanía organizacional (Mousa et al, 2020).

4. Análisis bibliométrico de la felicidad laboral

Inicialmente se debe establecer una ecuación de búsqueda que abarque la mayor cantidad de documentos posibles (Sánchez y Yáñez, 2021), en el caso de esta investigación sobre cómo influye la felicidad laboral en el desempeño de los trabajadores. Para esto se formularon diferentes ecuaciones que fueron estructuradas desde lo más amplio a lo más específico hasta obtener la ecuación de búsqueda final que se acercara lo más posible a los resultados que se relacionaran más al tema de estudio. Esta ecuación fue “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) dando como resultado un total de 160 documentos desde el año 2007 hasta la actualidad en la base de datos Web of Science (tabla 1).

Tabla 1
Ecuación de búsqueda

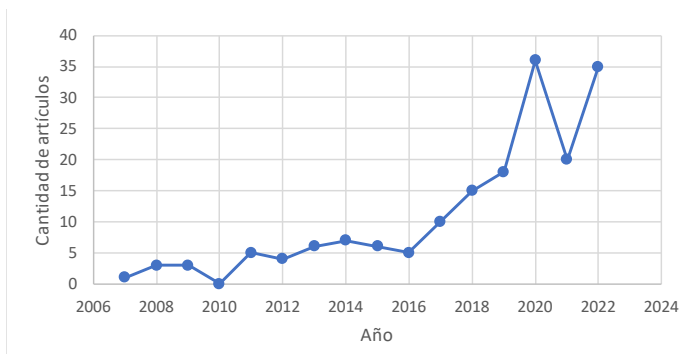
Base de datos	Web of Science
Ecuación de búsqueda	"felicidad" OR "happiness" (Topic) AND desempeño OR performance (All fields) AND empleados OR employee (All fields) AND organización OR organization (All fields) AND trabajo OR work (All fields)
Total de documentos	180
Tipo de documento (Artículos)	172
Total artículos base	172
Excluidos	12
Total de artículos a utilizar	160

Fuente: Elaboración propia, (2022).

Una vez definida, probada y aplicada la ecuación de búsqueda, se comenzó a analizar en detalle los resultados obtenidos tanto en la base de datos y del proceso que se hizo de ellos en Bibliometrix. El primer resultado depurado obtenido fue la producción científica anual en la que se constató una baja producción científica los primeros años, lo que, sin embargo,

se revirtió a partir del año 2016, ya que se produjo un alza llegando a un total de 35 documentos el año 2022. El primer registro corresponde al año 2007 del autor Grant Adam M. con el artículo *Happiness, health, ¿or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs* que fue publicado en Academy Of Management Perspectives (Gráfico 1).

Gráfico 1
Producción científica anual Web of Science



Fuente: Elaboración propia, (2022).

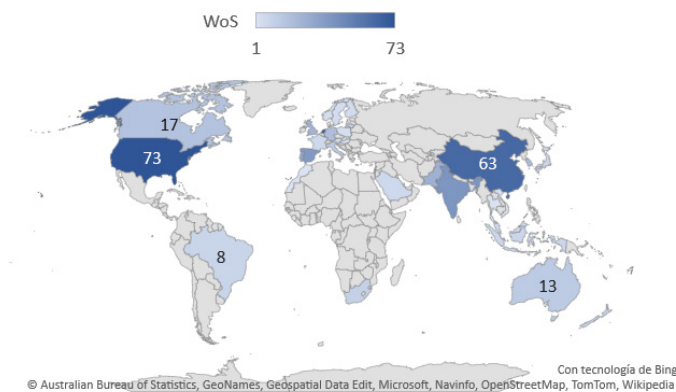
Este artículo menciona que las prácticas gerenciales con frecuencia crean compensaciones entre las diferentes dimensiones del bienestar de los empleados, por lo que un aspecto del bienestar de los empleados mejora, pero otro aspecto del bienestar de los empleados se ve desmejorado.

También se pudo evidenciar cuáles son los países que han tenido una mayor participación a nivel de productividad científica en felicidad laboral, donde se observó que el tema no tiene aún mucho

impacto a nivel mundial, pese a esto los 10 países que más publicaciones tienen son Estados Unidos liderando con 73 documentos, seguido de Netherlands con 70 documentos, China con 63 documentos, India con 40 documentos, España con 38 documentos, Portugal con 31 documentos, Pakistán con 26 documentos, UK con 24 documentos, Corea del Sur con 20 documentos y Alemania con 19 documentos, para ver más detalles en la ilustración 1.

Ilustración 1 Producción científica por continentes Web of Science

Producción científica por continentes WoS



Fuente: Elaboración propia, (2022).

En cuanto a las áreas de conocimiento involucradas en el tema estudiado, se puede afirmar que en la base de datos Web of Science existen, hasta el momento, 18 áreas representadas que han contribuido

con respecto al tema, donde destacó principalmente Economía de la Empresa con 81 documentos, seguido de Psicología con 55 documentos y Ciencias Sociales Otros Temas con 25 documentos (tabla 2).

Tabla 2
Áreas de investigación Web of Science

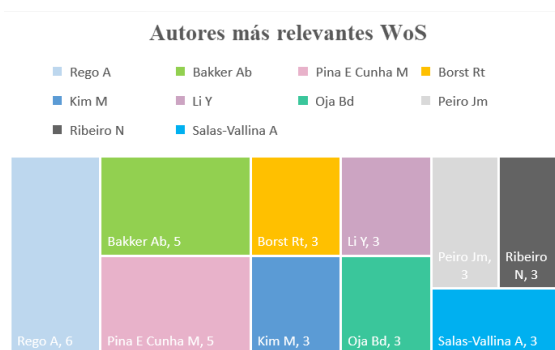
Áreas de investigación WoS			
Área	Artículos	Área	Artículos
Economía de la Empresa	81	Informática	2
Psicología	55	Sistemas de control de automatización	1
Ciencias Sociales Otros Temas	25	Química	1
Ciencias Ambientales Ecología	15	Derecho Gubernamental	1
Salud Ocupacional Ambiental Pública	10	Ciencia de los Materiales	1
Ciencia Tecnología Otros Temas	10	Matemáticas	1
Administración pública	6	Tecnología de laboratorio médico	1
Ingeniería	5	Física	1
Educación Investigación Educativa	3	Ciencias del Deporte	1

Fuente: Elaboración propia, (2022).

Con respecto a la producción por autores, se tiene que en la base de datos Web of Science los autores escriben aproximadamente en promedio entre 3 y 5 documentos donde el autor más relevante fue Arménio Rego con un volumen de 6 documentos (ilustración 2) siendo el artículo con más antigüedad del año 2008 con el nombre de *Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?* y el más reciente del año 2014 con el nombre de *Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship*.

Este último artículo mostró que el estudio enriquece la comprensión de los procesos a través de los cuales el liderazgo auténtico mejora la creatividad de los empleados y proporciona información valiosa tanto para académicos como para profesionales. Además, al promover el liderazgo auténtico, la esperanza y el afecto positivo de los empleados, las organizaciones pueden aumentar el rendimiento creativo de los empleados, lo que hará que la creatividad sea un camino importante hacia el desempeño organizacional.

Ilustración 2
Autores más relevantes Web of Science



Fuente: Elaboración propia, (2022).

Por otro lado, Jorge Hirsch propuso el índice H que dice que es “la cantidad de artículos de un investigador con un número de citaciones mayor o igual a h. Este índice, sugiere el autor, es de utilidad para caracterizar la producción científica de un investigador” (Díaz, 2014). Considerando el impacto del

índice H de los autores, también destacó en primer lugar Arménio Rego quien presentó un mayor impacto de acuerdo con su índice H que fue de 6, también destacó con la cantidad de artículos escritos siendo 6 y la mayor cantidad de citas equivalentes a 375 (Tabla 3).

Tabla 3
Impacto de los autores Web of Science

Impacto de los autores WoS		
Autores	Índice H	Total citas
Rego A	6	375
Pina E Cunha †	5	345
Bakker Ab	4	372
Borst Rt	3	149
Salas-Vallina †	3	78
Al-Hawari Ma	2	21
Alegre J	2	69
Amin A	2	36
Bani-Melhem ‡	2	21
Bizzi L	2	9

Fuente: Elaboración propia, (2022).

Dentro de la red de cocitaciones, se presenta que en Web of Science Diener E. es el principal autor con el mayor número de conexiones (ver diagrama N°1), 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.

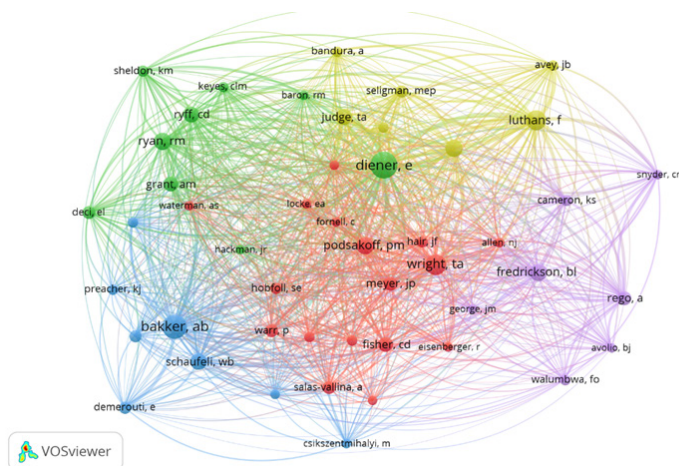
Comenzando la serie de Psicología de 1984, su artículo dio a luz al campo de estudio del “bienestar subjetivo”. Hoy en día, utilizamos varios términos intercambiables para referirnos al campo de estudio que fundó Diener: “bienestar”,

“psicología positiva”, “felicidad”, “emociones positivas”, “satisfacción con la vida” y “calidad de vida percibida”, además del término bien establecido de “bienestar subjetivo”.

El trabajo fundamental de Ed Diener 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.

Diagrama 1

Red de cocitaciones Web of Science obtenida del software VOSviewer



Fuente: Elaboración propia, (2022).

Al analizar los conceptos claves que derivaron de la investigación científica sobre la felicidad laboral, se observó que existen varios temas que se relacionan entre sí, lo que significa que esta base aborda de manera bastante integral el

tema, se detectó que los conceptos se repiten con bastante frecuencia, como es el caso del concepto “Performance” y “Happiness” que tuvieron el mayor impacto en la búsqueda de datos que son detallados en la tabla 4 e ilustración 3.

Tabla 4
Palabras clave Web of Science

Palabras claves WoS	
Palabras	Ocurrencias
Performance	88
Happiness	87
Work	45
Satisfaction	43
Job-Satisfaction	33
Impact	31
Model	24
Engagement	21
Behavior	20
Resources	19

Fuente: Elaboración propia, (2022).

manera como afecta cada uno de estos elementos en el desarrollo de la actitud de los trabajadores frente a su trabajo.

Los autores más relevantes en esta investigación fueron Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha y Arnoldus Bastiaan Bakker quienes destacaron también en los artículos más citados y el impacto de acuerdo con su índice H, ellos tienen una marcada línea de investigación en el campo de la psicología social, procesos organizacionales, psicología y ciencias sociales, lo cual muestra lo multidisciplinar que es el tema de la felicidad en el trabajo, por otro lado, también la mayoría de autores incluidos en este estudio bibliométrico, mencionan que existen diferentes factores que influyen en la felicidad de las personas tanto en su vida personal como también en su vida laboral, los que se verán reflejados en el desempeño laboral.

Resulta indispensable ampliar el estudio de la felicidad laboral incluyendo otras perspectivas, ampliando el alcance de este estudio, lo que permitiría conocer en mayor profundidad cuáles son los factores que van a afectar el desempeño de los trabajadores. En esa misma línea, pese a ser un tema muy relevante actualmente, sobre todo si se considera la situación actual de pandemia y pospandemia, la cual afectó considerablemente la felicidad y el bienestar de las personas en general y de los trabajadores en particular, se constató que lamentablemente existen muy pocas publicaciones científicas, que ayuden a explicar este fenómeno, por lo que es de suma importancia intensificar el trabajo investigativo en este tema.

La felicidad en el trabajo es crucial tanto para los empleados como para las empresas, cuando las personas están felices en su trabajo, se sienten más motivadas, comprometidas y son

más productivas, ello, a su vez, tiene un impacto positivo en el desempeño y también en la reputación de la empresa, por lo tanto, a la luz del material revisado es importante que las empresas se esfuercen por crear un ambiente laboral positivo y apoyen la felicidad y el bienestar de sus empleados.

Referencias bibliográficas

- Altmann, S., & Suess, S. (2015). The influence of temporary time-offs from work on employer attractiveness - an experimental study. *Management Revue*, 26(4), 282–305.
- Argyle, M. (2001) *The Psychology of Happiness*, 2d ed. New York, NY: Routledge.
- Argyle, M. (2002), *The Psychology of Happiness*, Routledge.
- Aristotle. (2019). *Nicomachean Ethics*. Hackett Publishing.
- Atkins, S. (1988). Subject trends in library and information science research, 1975-1984. *Library Trends*, 36(4), 633–58.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Bienestar subjetivo en las organizaciones. In S. Enk & M. Camerong (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189).
- Bendassolli, P. (2018) F. Fator Humano: Felicidade e trabalho. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/%20viewFile/34637/33439>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Brum, A. M. (2017). Endomarketing estratégico: como transformar líderes

- em comunicadores e empregados em seguidores. São Paulo: Integrare.
- Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector". *Asian Business Research Journal*, 5, 19–27.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944.
- Clark, A., & Oswald, A. (1994). Unhappiness and Unemployment". *The Economic Journal*, 104, 648–659.
- Dahiya, R. (2020). Refusing to forgive is your own loss: relationship between forgiveness and employee happiness". *International Journal of Business Excellence*, 1(1).
- Dahiya, R., & Rangnekar, S. (2018). *Harnessing Human Capital Analytics for Competitive Advantage* (M. Yadav, S. K. Tridevi, A. Kumar, & S. Rangnekar, Eds.). IGI Global.
- Dávila Rodríguez, M., Guzmán Sáenz, R., Macareno Arroyo, H., Piñeres Herera, D., de la Rosa Barranco, D., & Caballero-Urbe, C. V. (2009). Bibliometría: conceptos y utilidades para el estudio médico y la formación profesional. *Salud Uninorte*, 25(2), 319–330. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522009000200011
- Di Tella, R., Macculloch, R. J., & Oswald, A. J. (2001). Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Subjective Well-Being". *American Economic Review*, 91(1), 335–341.
- Díaz, G. J. (2014). El índice H: Una forma objetiva de evaluar la producción científica de un investigador. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 61(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-29522014000200001
- Diener, E. (2000b). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index". *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest: A Journal of the American Psychological Society*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Easterlin, R. (1973a). Income and Happiness: Towards a Unified Theory". *The Economic Journal*, 111, 465–484.
- Easterlin, R. (1973b). Subjective Well-Being and Economic Analysis: A Brief Introduction". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 45(3), 225–226.
- Fernandes, M. (2015). *Felicidade dá lucro: lições de um dos líderes empresarias mais admirados do Brasil*.
- 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>

- Frey, B., & Stutzer, A. (2000). Subjective Well-Being, Economy and Institutions". *Economic Journal*, 110, 918–938.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2002). What can Economists Learn from Happiness Research". *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402–435.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organisation: the value of happiness in the workplace". *Organisational Dynamics*, 33(4), 379–392.
- Giardini, A., & 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>
- Guignon, C. B. (Ed.). (1999). *The good life*. Hackett Publishing.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.
- Hewett, R., Liefoghe, A., Visockaite, G., & Roongrengsuke, S. (2018). Bullying at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being, and performance". *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1).
- humanos: análisis bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 467- 491. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.2>
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425–1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kern, L. M., Adler, A., Waters, E. L., & White, A. M. (2015). *Measuring whole-school well-being in students and staff*, en *Evidence-Based Approaches in Positive Education: Implementing a Strategic Framework for Well-being in Schools*. Springer.
- 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>
- LePine, J. A., Erez, A., & 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., & 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>
- 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 Sen-*

- tidos de *La Comunicación*, 17(33), 215–250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Margot, J.-P. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica Nueva Serie*, 25, 55–80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Mcbride, M. (2001). Relative-Income Effects on Subjective Well-Being in the Cross-Section". *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45, 251–278.
- McMahon, D. M. (2006). *Una historia de la felicidad*. Taurus.
- Meyers, C. (2007), *Industrial Psychology*, Gamsey Press, New York, NY.
- Minsal Pérez, Delaray, & Pérez Rodríguez, Yudit. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. ACIMED, 16(3), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008&lng=es&tlng=es.
- Mitchell, J., Vella-Brodrick, D., & Klein, B. (2010). Positive psychology and the internet: A mental health opportunity. *E-Journal of Applied Psychology: Clinical and Social Issues*, 6(2). <https://doi.org/10.7790/ejap.v6i2.230>
- Moccia, Salvatore (2016). Felicidad En El Trabajo. Papeles del Psicólogo, 37(2),143-151 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour". *The International Journal*, 1.
- Oswald, A. (1997). Happiness and Economic Performance". *The Economic Journal*, 107, 1815–1831.
- Othman, A. K., Mahmud, Z., Noranee, S., & Noordin, F. (2018). Measuring employee happiness: analyzing the dimensionality of employee engagement". *International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research*, 863–869.
- Peterson, C., Parque, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientaciones a la felicidad y la satisfacción con la vida: La vida plena versus la vida vacía. *J. Felicidad Stud*, 6, 25–41.
- Pricewaterhouse Coopers (2014). *Workplace Wellness in Australia*. Available online at: <http://www.usc.edu.au/media/3121/WorkplaceWellnessinAustralia.pdf>
- Ramirez-Garcia, C., García-Álvarez de Perea, J., & Garcia-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Rae. Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.
- Rojas, M. (2009). Economía de la felicidad. Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar. *El Trimestre económico*, 76(303), 537–573. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-718X2009000300537&script=sci_arttext
- Russell, B. (1945). *A History of Western Philosophy, and Its Connection with Political and Social Circumstances from the Earliest Times to the Present Day*. Simon & Schuster.
- Russell, B. (2015). *The conquest of happiness*. Routledge.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic

- and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernandez-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.
- Salas-Vallina, Andrés, Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Sánchez Henríquez, J. A., & Yáñez Vidal, I. A. (2021). Auditoría de recursos humanos: análisis bibliométrico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 467-491. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.2>
- 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>
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3–8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & 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.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your Happiness, defining and measuring happiness at work, based on a master's dissertation*.
- Tisu, L., Lups, D., Virga, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement". *Personality and Individual Differences*, 153.
- Van Praag Y, P. (1999). The Measurement of Welfare and Well-Being; the Leyden Approach". In E. Kahneman & N. Diener Y (Eds.), *Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*. Russell Sage Foundation.
- Veenhoven, R. (1984), *Conditions of Happiness*, Kluwer Academic.
- Warr, P. (2007). Learning about employee happiness. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 7(2), 133–140.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waters, L., & 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>

Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The role and reprocessing of attitudes in fostering employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 8, 28. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00028>

Wright, T. A., & 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>

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

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774–800.