

**Revisión sistemática de efectos del concepto felicidad en el ámbito
organizacional en Latinoamérica en el periodo 2013-2023**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Maria Alejandra Puerto Gómez

Autor

Carlos Andrés Cañas

Director del Proyecto

Luis Alberto Arias

Codirector del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá - Agosto 2023



Resumen

A continuación, se presenta una revisión sistemática que tiene como objetivo describir los efectos del concepto felicidad en el ámbito organizacional a partir de una revisión sistemática de la literatura en el contexto latinoamericano en el periodo 2013-2023. La investigación es de tipo cualitativo con un enfoque descriptivo, la metodología corresponde a una revisión sistemática de 33 documentos encontrados en diferentes bases de datos, se generaron seis categorías para el análisis documental. Los resultados revelaron una conexión entre la felicidad y diversas variables, lo que sugiere que esta tiene un efecto en el entorno organizacional. Se observaron relaciones significativas en las categorías de clima laboral, satisfacción laboral y desempeño.

Palabras Clave: Felicidad organizacional, psicología positiva, satisfacción, calidad de vida laboral.

Abstract

Below is a literature review aimed at describing the effects of the concept of happiness in the organizational context through a systematic review of the literature in the Latin American context from 2013 to 2023. The research is qualitative with a descriptive approach. The methodology corresponds to a systematic review of 33 documents found in different databases, generating six categories for document analysis. The results revealed a connection between happiness and various variables, suggesting that it has an effect on the organizational environment. Significant relationships were observed in the categories of work climate, job satisfaction, and performance.

Keywords: Organizational happiness, positive psychology, satisfaction, quality of working life.



Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Planteamiento del Problema	8
Justificación.....	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Antecedentes Teóricos y Empíricos.....	12
Marco teórico.	12
Antecedentes.	13
Modelos de felicidad organizacional.	14
Modelo PERMA	15
Modelo HERO.....	16
Marco conceptual.....	18
Felicidad.....	18
Felicidad Organizacional.	19
Marco Referencial.....	21
Marco Legal	22
Diseño Metodológico	24
Tipo de Investigación.....	24
Alcance	24
Diseño	24
Muestra	25
Estrategia Metodológica	25

Instrumento de recolección de Datos.....	25
Análisis de Datos	26
Aspectos éticos.....	28
Hipótesis	29
Cronograma	29
Resultados	31
Discusión y Conclusión.....	36
Discusión.....	36
Conclusiones.....	38



Listado de Tablas

Tabla 1 <i>Modelo causal de Satisfacción Laboral (MCSL)</i>	20
Tabla 2. <i>Matriz Bibliográfica</i>	26
Tabla 3. <i>Matriz Analítica</i>	26
Tabla 4. <i>Tabla de Resultados Matriz Analítica</i>	¡Error! Marcador no definido.



Listado de Figuras

Figura 1 <i>Modelo PERMA</i>	16
Figura 2 <i>Modelo HERO</i>	17
Figura 3 <i>Cronograma Anteproyecto</i>	29
Figura 4 <i>Cronograma Proyecto</i>	30
Figura 5 <i>Distribución por países</i>	31
Figura 6 <i>Distribución por años de publicación</i>	32
Figura 7 <i>Distribución por tipo de publicación</i>	32
Figura 8 <i>Distribución por base de datos</i>	33
Figura 9 <i>Distribución por categorías</i>	33



Introducción

Entendiendo la felicidad como un concepto que ha sido estudiado por diferentes ramas cómo la filosofía, la literatura, psicología entre otros; se puede decir que este concepto es de interés para la humanidad. El ser humano ha vivido en una constante búsqueda de la felicidad y el “quiero ser feliz”; es por esta razón que desde la psicología positiva se propone una nueva forma de pensar la subjetividad, orientada a entender qué predice, produce y sostiene la felicidad. La felicidad desde la psicología positiva es definida por Seligman (2022) como un estado emocional y mental del bienestar subjetivo, que está caracterizado por emociones positivas.

La felicidad organizacional es un concepto que ha venido desarrollándose cada vez con más fuerza en los últimos años a nivel mundial, esto ha implicado un reto para las organizaciones ya que en ocasiones puede llegar a desconocerse la forma de implementar acciones encaminadas a la felicidad en el ámbito organizacional (Gabini, 2018).

Esta investigación tiene como propósito describir cuál es el impacto de la felicidad organizacional en investigaciones realizadas en Latinoamérica entre 2013 y 2023. Es una investigación de tipo cualitativo y metodología descriptiva. Inicia con una búsqueda sistemática de investigaciones realizadas en Latinoamérica sobre temas de felicidad organizacional, con el fin de analizar los resultados de esas investigaciones previas y así lograr determinar cuáles son las variables que impactan desde la implementación de estos programas o estrategias.



Revisión sistemática de efectos del concepto felicidad en el ámbito organizacional en Latinoamérica en el periodo 2013-2023

En este apartado se encontrará el desarrollo del planteamiento del problema de la investigación, la justificación con datos relevantes y los objetivos tanto generales como específicos.

Planteamiento del Problema

Esta investigación sobre los efectos de la felicidad organizacional en empresas de Latinoamérica se realiza debido a que durante los últimos años, según Quintanilla, et al (2022) se han realizado investigaciones aplicadas en diferentes compañías sobre felicidad organizacional y su relación con variables individuales como la satisfacción laboral, el desempeño, el clima laboral, el engagement y la espiritualidad. Sin embargo, hacen falta investigaciones que logren determinar el impacto en las organizaciones y los trabajadores de las empresas, consolidando la información de los resultados y mostrando los múltiples beneficios de la felicidad organizacional.

Durante los últimos años las investigaciones sobre insatisfacción laboral y felicidad han sido un tema importante para desarrollar, según la revista semana (2022), el Índice de Felicidad Organizacional de Iberoamérica determinó que en el año 2022 un porcentaje menor al 50% de los trabajadores se sienten felices en su trabajo, en Colombia 4 de cada 10 de los encuestados manifiesta sentirse feliz con su empleo (42%). Las cifras no son muy distintas para otros países de latino américa como Chile y México (39%), Perú (35%) y Argentina (24%). Por su parte la empresa Gallup en el mismo año ha medido el compromiso de los empleados a nivel mundial, encontrando que el 23% de los 250 millones de empleados encuestados se sienten comprometidos con su trabajo, en comparación con años anteriores se tuvo un aumento de 11 puntos porcentuales; sin embargo, esta encuesta también refleja que: así como ha subido el



compromiso; los indicadores de estrés en trabajadores también han aumentado (44%) (Semana, 2022).

Se debe tener en cuenta el auge que se generó por la salud física, mental y social al igual que el bienestar laboral desde la pandemia de COVID 19, para García y Martínez (2021) las empresas tuvieron que prestar mayor atención al bienestar de sus trabajadores y establecieron diferentes programas de acompañamiento e intervención, sobre trastornos emocionales como la depresión, ansiedad y estrés por las nuevas realidades que se generaron en este tiempo de restricciones.

Ramírez (2019) indica que para la psicología la felicidad es un estado emocional positivo que se alcanza, cuando los individuos han logrado satisfacer sus deseos y han cumplido sus objetivos. Díaz y Carrasco (2018) por su parte mencionan que la felicidad organizacional, son los comportamientos, las conductas y las emociones, en donde la felicidad en el contexto laboral genera una forma de saber pensar, analizar y diseñar estrategias que contribuyan en el bienestar de todos los empleados.

Teniendo en cuenta los anterior se puede plantear una problemática no solo los datos estadísticos de la felicidad organizacional en Colombia (semana 2022), sino que se necesita identificar las investigaciones o intervenciones realizadas por empresas con respecto a la felicidad y su relación con otras variables, por esta razón se considera relevante realizar una revisión teórica que permita analizar el impacto en las empresas que han implementado estrategias de felicidad organizacional en el periodo de los años del 2013 al 2023.

¿Cuáles son los efectos del concepto felicidad en el ámbito organizacional a partir de una revisión sistemática de la literatura en el contexto latinoamericano en el periodo 2013-2023?



Justificación

Este trabajo se desarrolla con el fin de identificar el impacto de la felicidad organizacional en las empresas en Latinoamérica por medio de una revisión documental, para que de esta forma se identifique si existe o no la necesidad de realizar estudios aplicados que validen el impacto de la felicidad organizacional, debido a que actualmente hay un aumento de interés en las empresas por trabajar en el bienestar, la felicidad y la salud integral de sus trabajadores (Achor, 2012).

Teniendo en cuenta que la felicidad organizacional es una estrategia que podría aplicarse en diferentes compañías y así generar un impacto positivo en la organización y sus trabajadores (Seligman, 2002), se puede motivar a las empresas a implementar en sus departamentos de gestión humana estrategias que por medio de la psicología positiva den resultados favorables en sus indicadores y aporten a la felicidad, el bienestar y la salud de los colombianos.

De igual forma se pretende consolidar información clave para iniciar nuevas investigaciones sobre este tema, dando así un abordaje a este vacío del conocimiento, debido a que los resultados que se obtengan tienen como referencia investigaciones previas sobre temas relacionados con felicidad organizacional y su relación y/o impacto con variables como clima laboral, bienestar psicológico, engagement, satisfacción laboral, desempeño laboral y riesgo psicosocial. Esto podría beneficiar a las pymes a nivel nacional, que deseen aplicar nuevos programas de felicidad que impacten una o diferentes variables mencionadas.

Dentro de las limitaciones que encontramos en esta investigación, se puede decir que al tratarse de un estudio de corte teórico, no se obtendrán implicaciones de información de datos. Por otra parte, hemos restringido la investigación a empresas de Latinoamérica, dejando fuera otros países que podrían estar realizando aportes significativos desde sus avances en nuevas tecnologías y estructuras de departamentos de gestión humana más robustos.



Objetivos

Objetivo General

Describir los efectos del concepto felicidad en el ámbito organizacional a partir de una revisión sistemática de la literatura en el contexto latinoamericano en el periodo 2013-2023.

Objetivos Específicos

Indagar sobre las fuentes de información relacionadas con felicidad organizacional y su impacto.

Clasificar la información recolectada sobre el tema de estudio obtenido de las fuentes documentales.

Analizar la información recolectada buscando aportes significativos al tema de investigación por medio de una matriz analítica de revisión de literatura.



Antecedentes Teóricos y Empíricos

En este apartado, se lleva a cabo una revisión de los antecedentes teóricos del tema de investigación, así como las definiciones de los conceptos relacionados con la felicidad organizacional. De igual manera, se determina la normatividad Colombiana que aplica al objeto de estudio, y finalmente, se hace referencia a las herramientas utilizadas para la búsqueda de los documentos que constituirán la base de la investigación.

Marco teórico.

Al iniciar una aproximación hacia la felicidad organizacional, se debe tener en cuenta que es un concepto que se ha venido desarrollando e investigando en los últimos años. La felicidad organizacional se puede definir como un estado emocional y psicológico positivo que experimentan los trabajadores al sentirse satisfechos, comprometidos y realizados en su entorno laboral (Diener, et al, 2002). En la actualidad las disciplinas que se encuentran relacionadas con este concepto son la psicología y la economía. Según Hosie y Sevastos (2009), hacen referencia a lo anterior a partir de que el Psicólogo Daniel Kahneman, ganó un premio Nobel de Economía en el año 2002; este logro fue otorgado por su investigación círculo vicioso hedónico, en la cual expone la razón por la que el dinero puede comprar felicidad, sin embargo, no permite mantener a las personas felices.

De igual forma se considera la alternativa que los empleados no siempre están motivados por los incentivos en el trabajo. Inclusive en ocasiones puede llegar a disminuir la motivación en vez de aumentarla, debido a que habitualmente mayor rendimiento implica una mayor responsabilidad y no todos los profesionales se encuentran en búsqueda de esto (Hosie y Sevastos, 2009).



Antecedentes.

Los aportes más significativos sobre la felicidad organizacional se han realizado desde el enfoque de la psicología y específicamente desde el enfoque de psicología positiva, por esta razón es relevante entender los antecedentes del concepto de estudio de esta investigación.

La psicología positiva es una disciplina científica que nace de la psicología, esta se encarga de estudiar la forma de potenciar las virtudes y fortalezas de las personas. De igual manera analiza el optimismo, la motivación y la inspiración para aumentar e impulsar una actitud positiva con el fin de beneficiar la calidad de vida y prevenir las patologías de carácter mental (Escudero, 2018).

Martín Seligman (1999), desde la psicología positiva plantea el estudio científico del funcionamiento humano desde el abordaje del optimismo y la atención a los orígenes de la salud psicológica, social y organizacional. Desde esta mirada se comienza a tener en cuenta en las organizaciones ya que este enfoque promueve las fortalezas para proporcionar la felicidad y el bienestar psicológico.

Las diferentes investigaciones que se han realizado desde esta perspectiva han demostrado que el desarrollo y mantenimiento de las emociones positivas aportan al estado de salud y bienestar personal, se ha podido comprobar que mantener una actitud positiva impulsa los recursos físicos, sociales e intelectuales de los individuos; esto nos permite decir que una persona con actitudes positivas generalmente es más resiliente. (Escudero, 2018).

Es así como nace la psicología organizacional positiva que es el estudio científico del funcionamiento óptimo, tanto de la salud de las personas como de los grupos en las empresas y la gestión del bienestar psicosocial en el trabajo (Salanova, Martínez, y Llorens, 2014).

Martin Seligman (1998 citado por Hervás, 2009) propone cambiar de perspectiva en la investigación en psicología en dirección a estudiar los aspectos más saludables de las personas. Para esto, Seligman propone que esto se aborde desde tres aspectos: el análisis de



experiencias positivas; la aproximación al estudio de fortalezas psicológicas y por último el análisis de las características que configuran y determinan las organizaciones positivas.

Según Domínguez y Ibarra (2017), para Martin Seligman existen tres componentes que acercan a los seres humanos a tener una vida plena:

- Emociones positivas: se fundamenta en vivir la mayor cantidad de experiencias de felicidad en la vida, rescatando el goce y el disfrute del momento presente.
- Compromiso: para esto se necesita disfrutar lo que se hace y ver en otros las fortalezas que tienen, para así lograr entrar en estados de flow.
- Sentido o significado que las personas dan a su vida: esto consiste en aplicar las fortalezas personales para ayudar a otros.

El autor agregó un elemento de estudio, el cual tiene que ver con la vida social, los vínculos positivos y las relaciones que se establecen con las personas.

Con respecto a los estados de flow que se enuncian en el elemento de compromiso, es importante definir Flow para tener una mayor comprensión del concepto. Para Csikszentmihályi es el estado actual en el que los individuos se encuentran implicadas en una actividad y parece no importarles nada más, esa actividad en sí misma les genera tanto placer que la realizan inclusive si tiene un gran costo, por el simple motivo de hacerla. En estos estados las personas alcanzan la concentración máxima y experimentan plenamente el disfrute, este último se caracteriza en los individuos que pueden mantener una satisfacción duradera y esto a su vez, empuja hacia el crecimiento personal (Csikszentmihalyi, 2008).

Modelos de felicidad organizacional.

A partir de los elementos que fueron tomando cada vez mayor importancia en las investigaciones realizadas desde la psicología positiva nacen diferentes modelos o teorías sobre la felicidad organizacional.



Modelo PERMA

En este modelo o como también se conoce teoría del bienestar, Seligman (1999) explica como los individuos eligen todo lo que los hace felices de manera autónoma, también brinda elementos de bienestar que contribuyen a que las personas se sientan bien, tengan un estado de ánimo positivo y puedan enfrentarse a las situaciones del día a día de forma más asertiva y eficaz.

Seligman (1999), establece cinco componentes en su modelo a continuación se realiza una breve explicación en que consiste cada uno de estos:

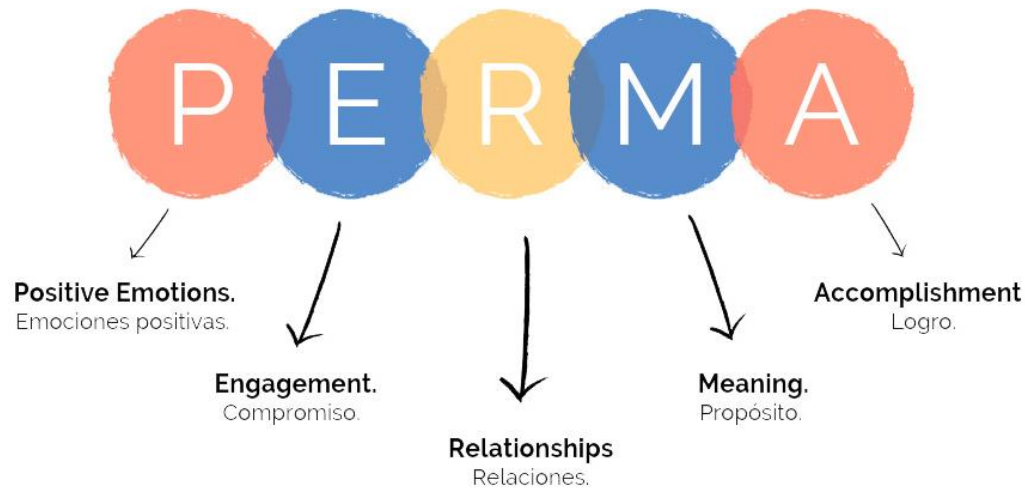
- Positive Emotion (Emociones positivas): Reconocer los beneficios de las emociones positivas y el impacto en la salud de una persona. Pretende desarrollar competencias para incrementar las emociones positivas.
- Engagement (Compromiso): Hacer un compromiso con uno mismo y con nuestras fortalezas., en pro de alcanzar armonía entre ambos y nos lleve a un estado de armonía. De igual forma hacer un compromiso en la búsqueda de experiencias que nos permiten entrar en estados de flow, estos se logran cuando se encuentran actividades placenteras en las que experimentamos un estado de flujo donde tenemos la sensación que el tiempo se para, perdemos el sentido de nosotros mismos, logrando concentrarnos intensamente en el presente.
- Relationships (Relaciones Positivas): Se refiere a aumentar las habilidades para relacionarnos con otras personas, esto debido a que los estudios señalan que la variable más frecuente relacionada al bienestar está relacionada con la cantidad de tiempo que compartimos con otras personas en un ambiente agradable.
- Meaning (Significado): Consiste en la búsqueda del sentido, significado o propósito de nuestra vida. Se refiere a pertenecer a algo más grande que a uno mismo.



- Accomplishment (Logro): Definir metas que una vez alcanzadas nos hagan sentir competentes fomentando nuestra autonomía y mejorar nuestras habilidades.

Figura 1

Modelo PERMA



Nota: Adaptado de *Modelo PERMA* [Ilustración], por Instituto europeo de psicología positiva, 2023, IEPP (<https://www.iepp.es/modelo-perma/>).

Como lo referencia Domínguez y Ibarra (2017), este conjunto de elementos contribuyen al bienestar, y ninguno de forma independiente constituye el bienestar en sí mismo. Cada uno de estos cinco cumple con tres características:

- Contribuir al bienestar
- Debe ser elegido de forma autónoma por los individuos por su propio bien
- Se mide y define de manera independiente a los demás elementos.

Modelo HERO

El modelo HERO (Healthy and Resilient Organizations) de Salanova et al., (2012) definen que el objetivo de este es desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes, estas



son las que hacen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados y la organización de los procesos y resultados.

Figura 2

Modelo HERO



Nota: Adaptado de *Modelo HERO* [ilustración], por TECMILENIO, 2017, TECMILENIO (<https://blog.tecmilenio.mx/cienciasdelafelicidad/hero-organizaciones-saludables-y-resilientes>).

Salanova et al. (2012), hace referencia a cada uno de estos elementos de la siguiente manera:

Los recursos y las prácticas organizacionales saludables hacen referencia a las actividades que realiza la organización para alcanzar sus metas. Dentro de esto se encuentran los recursos personales (trabajo en equipo, liderazgo, entre otros), los recursos de la tarea (autonomía y retroalimentación) y las prácticas organizacionales (capacitaciones, crecimiento



profesional, creación de canales de comunicación); estos aspectos influyen en los resultados organizacionales (Salanova et al. 2012).

Con respecto al segundo componente correspondiente a los empleados saludables, Salanova et al. (2012) hace referencia a las acciones que se realiza para mantener a los equipos de trabajo saludables debido a que presentan altos niveles de bienestar psicosocial en relación a la eficacia, emociones positivas, compromiso, confianza y resiliencia.

Por últimos se hace referencia a los resultados organizacionales saludables en cuales se encuentra el compromiso, desempeño, excelentes resultados, fidelidad al cliente y responsabilidad social. (Salanova et al. 2012).

Marco conceptual

Felicidad.

En relación con el concepto de felicidad organizacional, se pretende consolidar algunas posturas de algunos autores recopilando algunas definiciones de felicidad que faciliten la comprensión del mismo. Para Ramírez (2019) la felicidad es un estado emocional positivo que se alcanza cuando los individuos han logrado satisfacer sus deseos y han cumplido sus metas.

Por su parte el autor Csikszentmihalyi (2008) se refiere a que la felicidad no es algo de suerte, ni algo que solo sucede, no parece depender de factores externos, sino más en como los interpretamos. Indica que la felicidad es una condición vital; la cual cada individuo tiene que preparar, cultivar y defender individualmente. También dice que los seres humanos que conocen como controlar su experiencia interna logran determinar la calidad de sus vidas, siendo esto lo más cerca que podemos estar de ser felices.

Por último Ben Tal Sahar quien dictó la primera cátedra de felicidad en Harvard (2018, entrevistado por Villajos, 2018), define la felicidad como “la experiencia general del placer y el significado”. Asegura que “una persona feliz disfruta de las emociones positivas mientras percibe su vida como determinada”. (p.170)



Se puede decir que según Ramírez (2019) la felicidad es un estado en el que la mayor parte corresponde una responsabilidad individual en lograr sentirnos satisfechos, reconocer nuestros logros y cultivar los estados emocionales positivos para afrontar las situaciones externas que sucedan en nuestras vidas.

Felicidad Organizacional.

Teniendo una mayor claridad sobre el concepto de felicidad podemos continuar por delimitar la felicidad organizacional que también es conocida como felicidad en el trabajo, este concepto no ha sido abordado a profundidad por lo que se han encontrado algunas definiciones o aproximaciones que se realizan desde la psicología organizacional positiva.

Dutschke (2013) afirma que la felicidad organizacional corresponde a un concepto complicado y estratégico en la gestión de recursos humanos, Baker et al (2006, citados por Dutschke 2013) aseguran que la felicidad es un comportamiento organizacional y resultado de una visión estratégica. (p.22)

En el marco de la felicidad organizacional es Fernández durante varios años de su trayectoria profesional quien ha realizado varios aportes con respecto a este tema y las diferencias entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo. Fernández (2015) determina que la felicidad organizacional es una capacidad que desarrolla de forma intencionada una organización para generar bienestar subjetivo en sus colaboradores y obtener una ventaja competitiva que se difícil de imitar.

Aunque otros autores no han realizado alguna definición exacta de felicidad organizacional; si han realizado referencias sobre la felicidad y si relación con la satisfacción en el trabajo, tal como lo hizo Fisher (2010) quien menciona que la felicidad contempla dimensiones tales como la participación de los trabajadores con la compañía y la ocupación, la satisfacción con la labor y el compromiso positivo con la empresa y función.



Teniendo en cuenta el tiempo en el que se empezó a realizar estudios sobre felicidad organizacional, algunos autores han estudiado las variables o dimensiones que pueden estar relacionadas con el concepto. Es así como Gamero (2013) plantea un modelo de variables correlacionadas entre felicidad laboral y satisfacción con el trabajo, para esto se detallaron tres categorías (laborales humanitarias, laborales formales y del entorno), estas variables tienen una relación con el componente de felicidad y de identidad. Esto se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1

Modelo causal de Satisfacción Laboral (MCSL)

	Humanitarias	Formales	Del Entorno	Identidad
Variables	Compañerismo	Remuneración	Commuting	Actitud
	Actitud de los jefes	Oportunidad de promoción	Origen de la empresa	Contribución
	Clima organizacional	Autonomía	Formalidad de la empresa	Compromiso
		Monotonía		Compatibilidad
		Estrés Laboral		Desbalance vida/trabajo
		Claridad en el rol		
		Reconocimiento		

Nota. Adaptado de “La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad” (p. 10), por Gamero, H., 2013, *Ciencia & Trabajo*, 15 (47).

Por su parte los autores Lowe, et al., (2003) realizaron un estudio en el que se halló una relación significativa en la percepción que trabajadores consideran importantes en el ambiente laboral para que el trabajo sea saludable, las cuales son: satisfacción laboral, nivel de compromiso, clima organizacional, nivel de ausentismo, grado de permanencia en las organizaciones.

Por último Fernández (2015), determina que la positividad, tener un sentido claro, las relaciones confiables, el desarrollo personal y profesional, el engagement, el logro y el reconocimiento son importantes en el modelo de felicidad en el trabajo, esto acompañado con



tres herramientas de gestión: Liderazgo firme y cercano, gestión participativa y gerencia de felicidad. La combinación de estos factores llevara a las organizaciones a obtener magnos logros no únicamente en la rentabilidad sino también en el clima organizacional.

Marco Referencial

La búsqueda y análisis de la información para llevar a cabo las investigaciones son de gran importancia, de esto dependerá la posibilidad de desarrollar unas conclusiones basadas en información relevante y con un sustento teórico que permita la validez del estudio.

Para la recolección de la información se tendrán en cuenta diversos elementos como los son los artículos que dan a conocer los resultados de investigaciones científicas, tecnológicas, educativas y otras; asimismo los trabajos de grado en los que uno o varios estudiantes realizan un ejercicio de profundización sobre un tema específico (Cabrera y Carro, 2007) y libros que son los documentos que recopilan información, en el que el autor amplia información existente sobre un tema específico y seleccionado (Navarrete, 2004).

En la actualidad, el constante proceso de modernización se ha permitido a encontrar la mayoría de información en la web, lo que ha facilitado los avances en la consecución de información por medio de bases de datos que contienen la mayoría de información, facilitando el acceso y compilación de documentos para la ejecución de las investigaciones. Para realizar esta investigación, se efectuó una búsqueda de información inicial en las bases de datos Dialnet, Redalyc y Google Académico.

Google Académico: es un motor de búsqueda el cual fue creado en 2004, esta base de datos bibliográfica se encuentra especializada en la búsqueda de contenido científico-académico. Lo anterior hace referencia a que compila contenido de diferentes tipos de documentos como lo son artículos científicos, libros, tesis, documentos gubernamentales, leyes etc. Esta fuente de información rastrea la web académica y se alimenta de diferentes bases de



datos tales como: editoriales universitarias, repositorios de universidades, asociaciones profesionales y otras organizaciones académicas (Franco, 2023).

RedAlyC, es un repositorio digital de revistas científicas, la cual nació como un proyecto de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), su lema “la Ciencia que no se ve no existe” permite el acceso completo a artículos de revistas de países de América Latina, España y Portugal. Este repositorio utiliza una metodología de valoración de las revistas, de esta manera verifica cumpla con los requisitos para la admisión y la calidad editorial (Miguel, 2011).

Para los responsables de la Fundación Dialnet, la base de datos Dialnet es un portal bibliográfico de acceso libre y gratuito, su objetivo es aumentar la visibilidad a la literatura científica hispana en la red, por medio de alertas documentales recopilan y facilitan el acceso a los contenidos científicos. (Pérez, 2013)

Marco Legal

Este apartado contiene la recopilación de normas colombianas, lineamientos técnicos que pueden ofrecer diferentes entidades públicas, relacionados con el tema principal del proyecto. Aquí se incluyen leyes, decretos, resoluciones, sentencias, documentos técnicos de alcance público y demás lineamientos.

Código sustantivo del trabajo: El código sustantivo de trabajo pretende lograr el equilibrio entre las relaciones que se establecen entre los empleadores y los trabajadores, bajo situaciones económicas y sociales. En este código se propone la igualdad de los trabajadores, velando por la protección y garantías hacia los trabajadores. Adicionalmente plantea el derecho al trabajo, otorgando la libertad a todas las personas de elegir el oficio o profesión que desee desempeñar.

Este documento también contempla los aspectos que se deben tener en cuenta dentro de los contratos por la presentación de servicios, de las diferentes modalidades de contratos, los salarios y las obligaciones de empleadores con los trabajadores.



Ley 1616 de 2013: tiene como objeto garantizar el derecho a la salud mental en la población Colombiana. En su artículo 9 menciona la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral. Así mismo establece la responsabilidad de las Administradoras de Riesgo Laboral (ARL) en garantizar que sus empresas afiliadas incluyan el monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ley 23 de 1982: esta ley tiene como objetivo proteger los derechos de autor de obras en las cuales se incluye de tipo científico. En esta se encuentran los derechos morales, patrimoniales y conexos que tiene tanto el investigador y en este caso el docente asignado por la universidad.

De igual forma esta ley indica que se puede realizar la citación de los autores haciendo uso de los fragmentos necesarios para el escrito, referenciando el nombre del autor y el título de la obra.

Decisión Andina 351 de 1993: tiene como finalidad reconocer una efectiva y adecuada protección a los autores, sobre obras en los campos literario, artístico o científico. Si bien esta decisión está para garantizar los derechos de los autores, en el capítulo VII hace referencia a las limitaciones y excepciones, entre ellas determina será lícito citar las obras, sin una retribución económica siempre que se indique la fuente y nombre del autor.

En conclusión, el marco legal desarrollado en esta investigación ha sido fundamental para delinear los parámetros y procedimientos necesarios para abordar el tema de interés. Por medio de un análisis exhaustivo de las normas o disposiciones legales, se ha establecido un marco que proporciona orientación y claridad en temas legales relacionados con la investigación, teniendo en cuenta el código sustantivo de trabajo, la ley 1616 del 2013 relacionada con salud mental, la ley 23 de 1982 con respecto a los derechos de autor y la decisión andina 351 del 1993 que se basa en la protección a los autores.

Diseño Metodológico

En este apartado se presenta el diseño metodológico de la investigación, donde se detalla el tipo de investigación, alcance, diseño, estrategia metodológica propuesta, cronograma de actividades y aspectos éticos.

Tipo de Investigación

La presente investigación es una investigación de tipo cualitativo debido a que es un proceso inductivo en el que se implementa la recolección de datos para ajustar las preguntas de investigación o evidenciar nuevas incógnitas en el proceso de interpretación (Hernández, et al 2014).

Con este tipo de investigación se pretende explorar la complejidad de elementos que rodean a un fenómeno y la variedad de puntos de vista y significados que tiene para los implicados, como es el caso de la felicidad organizacional y los efectos en diferentes variables dentro de la organización (Creswell, 2003).

Alcance

El alcance de esta investigación es descriptivo, según Hernández, et al (2014), este alcance busca especificar las propiedades, cualidades y características de un fenómeno. Fue seleccionado ya que es útil para evidenciar con detalle las dimensiones de un fenómeno o acontecimiento; el cual corresponde a lograr describir el efecto del concepto de felicidad organizacional en las empresas en Latinoamérica.

Diseño

Esta investigación es un estudio de corte documental, ya que según Hernández, et al (2014) la información recolectada tiene como finalidad explicar los hechos sin intervenir en ellos es decir sin alterarlos, debido a que lo que se pretende es realizar una revisión documental para encontrar variables que son impactadas por medio de la felicidad organizacional, las cuales son de tipo cualitativo.



Muestra

Para llevar a cabo esta investigación se realiza una revisión sistemática con 33 referencias, encontradas en las diferentes fuentes de información. La muestra de los documentos debe cumplir con los siguientes criterios:

- Documentos o referencias de investigación científica publicados entre los años 2013 y 2023.
- Estudios de tipo cuantitativo o cualitativo que se encuentren completos.
- Artículos o documentos que contengan el tema de felicidad organizacional.

Estrategia Metodológica

La estrategia metodológica aplicada a la investigación es una revisión sistemática de la literatura utilizando la declaración Prisma adaptada; esta estrategia fue diseñada para apoyar a los investigadores de revisiones sistemáticas a documentar de forma transparente tres aspectos importantes: el porqué de la revisión, qué hicieron los autores y qué encontraron.

La metodología Prisma cuenta 7 secciones con 27 ítems para realizar la revisión, sin embargo en la declaración adaptada y para esta investigación no se ejecutarán todos estos elementos que se encuentran listados.

Instrumento de recolección de Datos

Para esta investigación se utilizó una Matriz bibliográfica y una Matriz de análisis de revisión de literatura. En estas las filas se ubican las referencias que serán utilizadas y estarán organizadas por categorías definidas. En las columnas corresponden a las variables que se analizarán de cada referencia, pueden estar establecidas por ejes o preguntas que han surgido de la investigación (Codina, 2022).

Matriz Bibliográfica

La matriz bibliográfica (anexo1) corresponde a una tabla breve que contiene la información clave sobre los documentos utilizados en esta investigación, esta también contiene



idioma en el cual se encuentra escrito el documento, la base de datos en el cual fue encontrado, la zona geográfica o país en la cual fue llevada a cabo la investigación y el tipo de publicación (tesis, artículo de investigación, entre otros.)

Tabla 2.

Matriz Bibliográfica

Código	Categoría	Título	Autores	Año	Citación APA	Enlace	Palabras Clave	Tipo de publicación	Zona geográfica	Idioma	Base de datos
BP 01											
CL 01											

Nota: Elaboración propia

Matriz Analítica de Revisión de Literatura

La Matriz Analítica de Revisión de Literatura (Anexo 2) es la tabla en la cual se encuentran todos los datos relevantes de las publicaciones, captando las ideas principales. Puede utilizar las mismas palabras del autor, palabras propias del investigador o una combinación sin alterar las ideas del autor.

Tabla 3.

Matriz analítica

Código	Categoría	Título	Pregunta problema	Objetivos	Definiciones de conceptos	Teorías utilizadas	Tipo de investigación	Muestra o grupo objetivo	Instrumentos	Técnica de análisis de información	Resultados	Discusión	Conclusiones
BP 01													
CL 01													

Nota: Elaboración propia

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos, se establecieron seis categorías previamente definidas, a las cuales se relacionaron las 33 investigaciones. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de la información de la matriz analítica para cada categoría, lo que permitió obtener la tabla de resultados que incluye los efectos y los resultados generales de cada una de ellas.



Categorías

A partir de los conceptos hallados en la revisión documental y el análisis se definen unas categorías, entendiéndose que estos son los conceptos que se usarán para explicar el tema de investigación. Para esta revisión sistemática se seleccionaron 6 categorías en las que se encuentran distribuidos los 33 documentos analizados, estas se describen a continuación.

Bienestar psicológico

Es un concepto complejo, sin embargo tiene que ver con sentirse bien en un sentido general, para Sandoval et al. (2017) es una percepción personal que se va construyendo a través del conjunto de experiencias positivas o negativas del individuo. Dentro de esta categoría tendremos en cuenta los cinco componentes del modelo PERMA (emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro), la espiritualidad y la autorrealización.

Clima laboral

Se puede definir como las cualidades del ambiente laboral las cuales son vividas por los trabajadores de la compañía y estas influyen directamente en sus comportamientos (Chiavenato,2000). Algunos de los factores que se tienen en cuenta del clima organizacional son: la comunicación, el liderazgo y las relaciones con compañeros que involucran la resolución de conflictos.

Desempeño laboral

Es el comportamiento que tiene el empleado en búsqueda de lograr los objetivos definidos, este fija una estrategia con el fin de alcanzar los logros establecidos. (Chiavenato, 2000).

Engagement laboral



Este concepto corresponde al compromiso laboral, es un estado activo y positivo que está relacionado con el trabajo, se encuentra caracterizado por la energía, la dedicación y absorción. (Circular HR, 2018).

Riesgo Psicosocial

Según Beltrán, et al. (2011) son las condiciones presentes en una situación de trabajo, están directamente relacionadas con la organización del trabajo, la ejecución de la tarea y el contenido del trabajo. Aparecen con la capacidad de afectar la salud del trabajador y el desarrollo del trabajo, en la actualidad se consideran que son riesgos psicosociales: el estrés laboral, la fatiga, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

Satisfacción laboral

Es la actitud general hacia el trabajo compuesto por la valoración que los empleados tienen sobre las condiciones en las que realizan sus labores. (Fernández, 1999).

Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación y el uso del conocimiento producido por la ciencia se exigen conductas éticas en el investigador y el docente.

En esta investigación cualitativa se tiene en cuenta la Ley 23 del 1982, sobre derechos de autor; en la cual está establecido que se los autores cuentan con derechos morales (prerrogativas perpetuas, irrenunciables, intransferibles, inalienables, inembargable e imprescriptibles), derechos patrimoniales (beneficios en dinero o en especie por el uso o divulgación de las obras, estos pueden ser cedidos, transferidos o negociados) y por último se tiene en cuenta los derechos conexos (prohibir o autorizar la divulgación de la obra, oponerse a su reproducción, transformación o adaptación).

Es por esta razón que es importante desde la responsabilidad ética del investigador citar a los autores y las obras consultadas, acorde a lo establecido con las normas de citas y referencias; en este caso normas APA, enunciando los elementos que permitan localizar la



obra para consulta del lector. De igual forma se sugiere que las publicaciones de los artículos se realicen en revistas científicas confiables, para así combatir las malas prácticas de aspectos éticos en las publicaciones científicas.

Hipótesis

Las hipótesis se pueden definir como las propuestas tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables.

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis.

1. La felicidad organizacional tiene efectos en diferentes variables que contribuyen a la compañía y trabajadores.
2. Las empresas que implementan estrategias de felicidad organizacional tienen efectos positivos en el desempeño de sus trabajadores.
3. La felicidad organizacional impacta de forma positiva la salud mental de los trabajadores.

Cronograma

En este apartado se presenta el cronograma de trabajo que se ejecutó para el anteproyecto en el que se realizó el desarrollo del presente documento que contiene el planteamiento del problema y los marcos.

Figura 3

Cronograma Anteproyecto

Etapas: Fase anteproyecto	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Tutorías disciplinar y metodológica				
Planteamiento del problema				
Revisión bibliográfica				
Construcción de marcos				
Entrega anteproyecto				

Nota: Elaboración propia



Por último se plantea el cronograma que se trabajará durante el próximo semestre donde se ejecutará la búsqueda y análisis de información, así como la construcción del informe y entrega del mismo.

Figura 4

Cronograma Proyecto

Etapas: Proyecto	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Tutoría disciplinar					
Búsqueda en bases de datos					
Selección y clasificación de artículos					
Análisis de artículos					
Construcción de informe					
Entrega proyecto					

Nota: Elaboración propia



Resultados

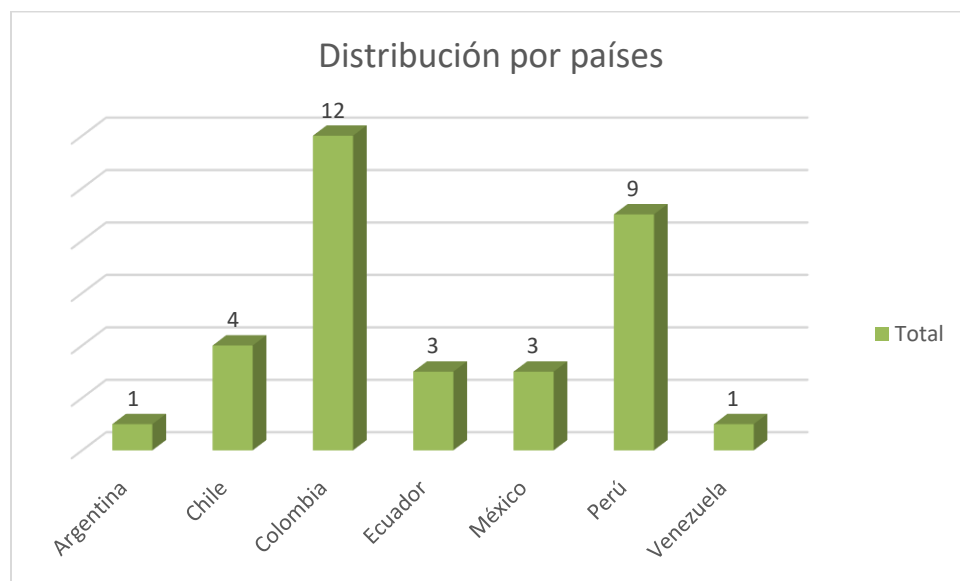
A continuación se presentan los resultados de esta investigación, los cuales estarán divididos en dos momentos. En primera instancia se relaciona con lo correspondiente a la información de la matriz bibliográfica (anexo 1), en segundo lugar lo relacionado con la información de contenido de la matriz analítica (anexo 2).

Resultados matriz bibliográfica.

Se presentan los resultados de la matriz bibliográfica por medio de gráficas de barra en las que se ilustran las distribuciones por países, los años de publicación, el tipo de publicación, las bases de datos en las que se encontraron los documentos y las categorías definidas.

Figura 5

Distribución por países



Nota: Elaboración propia

Con respecto a los países de investigación y teniendo en cuenta que la muestra fue delimitada a investigaciones realizadas en Latinoamérica, se puede observar que (12) doce son de Colombia, (9) nueve son de Perú, (4) cuatro son de Chile, (3) tres de Ecuador, (3) tres son de Ecuador, (1) una es de Venezuela y (1) una es de Argentina.



Figura 6

Distribución por años de publicación.

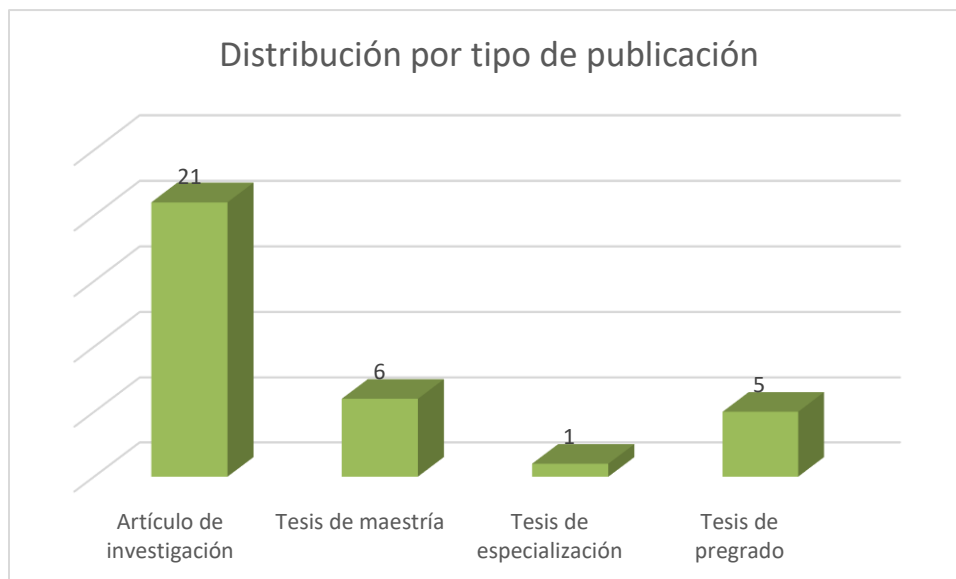


Nota: Elaboración propia

En cuanto a los años de publicación de los documentos, se observa lo siguiente: uno (1) en 2013, uno (1) en 2015, dos (2) por año en 2016, 2017 y 2022, cuatro (4) en 2019, cuatro (4) en 2023, cinco (5) en 2021 y seis (6) por año en 2018 y 2020.

Figura 7

Distribución por tipo de publicación.



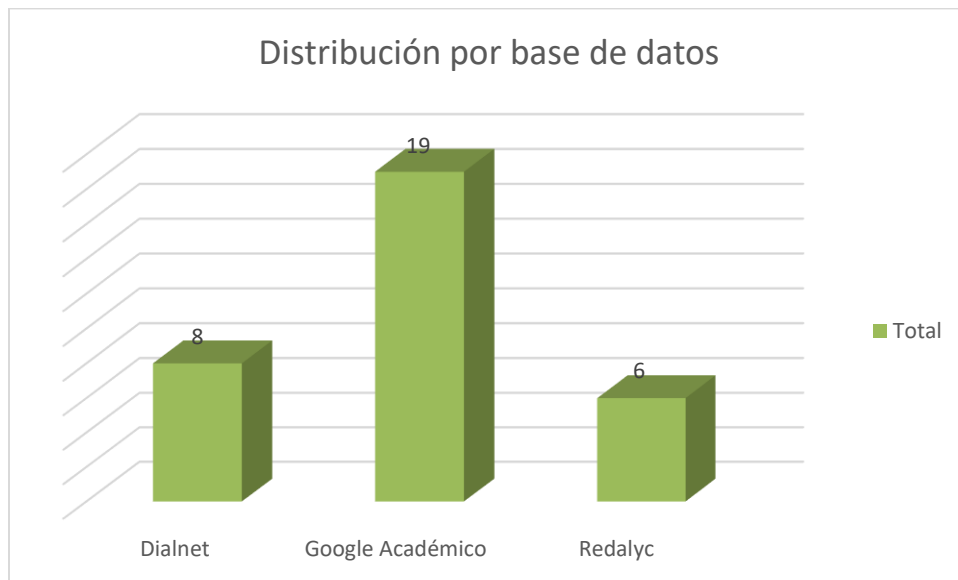
Nota: Elaboración propia



Con lo que respecta a los tipos de publicaciones se tiene como resultados que (21) veintiuno son artículos de investigación, (6) seis son tesis de maestría, (5) son tesis de pregrado y finalmente (1) uno es tesis de especialización.

Figura 8

Distribución por base de datos.



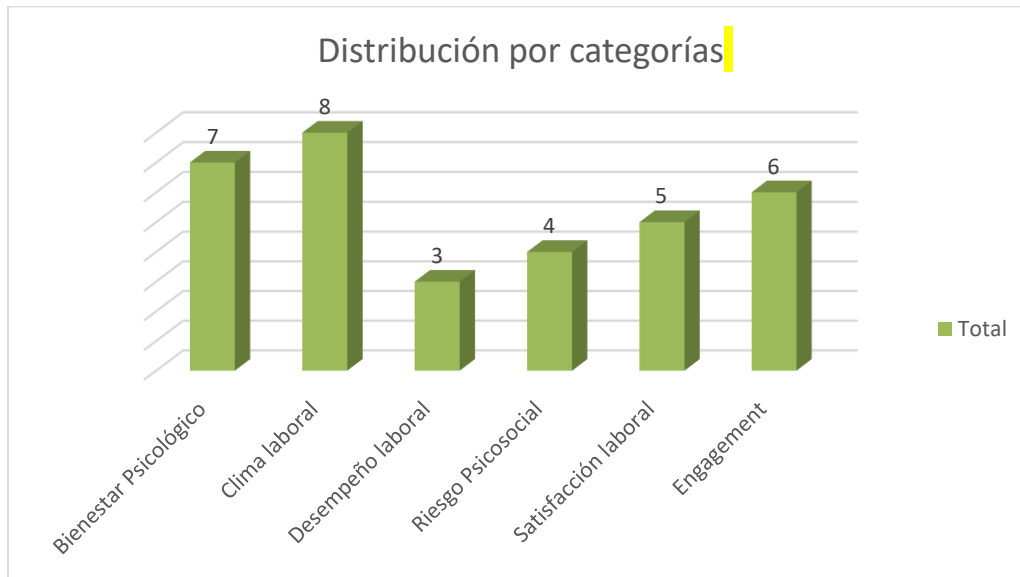
Nota: Elaboración propia.

En cuanto a las bases de datos, se encontraron (19) documentos en Google Académico, (8) en Dialnet y (6) en Redalyc.

Figura 9

Distribución por categorías.





Nota: Elaboración propia

En lo relacionado con las categorías los resultados muestran que (8) ocho corresponden a clima laboral, (7) siete a bienestar psicológico, (6) seis a engagement, (5) cinco a satisfacción laboral, (4) a riesgo psicosocial y (3) tres a desempeño laboral.

Resultados matriz analítica.

Se presentan los resultados de la matriz analítica (Anexo 2) según lo encontrado en las metodologías y tipos de investigación, adicionalmente se presentan por medio de una tabla de resultados (anexo 3) los hallazgos de los efectos de la felicidad en cada una de las investigaciones y se agrupan obteniendo resultados por cada categoría.

Según el análisis realizado, se observa que la mayoría de investigaciones (aproximadamente 24) están fundamentadas o influenciadas por la corriente de la psicología positiva y las teorías desarrolladas por diversos autores como Seligman, Fernández, Lyubomirsky y Csikszentmihalyi. Entre los modelos más destacados se encuentra el modelo PERMA de Seligman, que sirve como base teórica para varias investigaciones. Además, otros modelos como HERO también fueron considerados en el desarrollo de algunas investigaciones de la muestra. Todo lo anterior permite constatar la importancia que ha adquirido la psicología

positiva en los últimos años en diversos campos aplicados, como las organizaciones, y no solo en el ámbito clínico. Esto proporciona un amplio abanico de herramientas para realizar aportes significativos tanto a la teoría como a la implementación de prácticas en el ámbito real.

Por otra parte se logró determinar que la mayor parte de la muestra corresponde a investigaciones cuantitativas, lo que permitió bajo parámetros estadísticos establecer resultados de relación entre las variables establecidas. De igual forma se abre la posibilidad a llevar a cabo investigaciones cualitativas que permitan obtener mayor información de la percepción de los trabajadores y las empresas sobre la felicidad organizacional.

Por otro lado, se pudo determinar que la mayor parte de la muestra corresponde a investigaciones cuantitativas, lo que facilitó, bajo parámetros estadísticos, establecer relaciones entre las variables definidas. No obstante, también se percibe la posibilidad de llevar a cabo investigaciones cualitativas que proporcionen una comprensión más profunda de la percepción de los trabajadores y las empresas respecto a la felicidad organizacional.



Discusión y Conclusión

En este apartado se contrastan los resultados de la investigación con los antecedentes teóricos y empíricos expuestos anteriormente. Adicionalmente se presentan las conclusiones con las que se pretende responder a la pregunta problema motivo a realizar la presente investigación.

Discusión.

El objetivo de la presente investigación ha sido describir los efectos del concepto felicidad en el contexto organizacional a partir de una revisión sistemática de la literatura en el contexto latinoamericana en el periodo 2013 – 2013. Al analizar los resultados de la matriz bibliográfica, se puede destacar varios aspectos relevantes sobre las distribuciones de los documentos. En primer lugar se evidencia que la mayoría de estos fueron investigaciones realizadas en Colombia, seguido de cerca de Perú, lo que puede indicar un mayor interés en investigación sobre el tema de estudio en estas regiones. Es interesante observar los años de las publicaciones, donde se nota un aumento en los últimos años, con picos en 2018, 2020 y 2021. Este incremento en los últimos dos años mencionados podría estar relacionado con el auge y la preocupación por la salud mental, debido a la pandemia del COVID-19.

En cuanto a los tipos de publicaciones se identifican artículos de investigación, tesis de maestría, especialización y pregrado, lo que evidencia el interés en estudiantes de todos los niveles en profundizar sobre el tema de investigación y realizar aportes al conocimiento existente. En relación con las bases de datos consultadas, Google académico fue la fuente principal de información, seguido de Dialnet y Redalyc, lo que da cuenta de una amplia cobertura y accesibilidad de los documentos disponibles en línea, lo anterior fomenta la difusión del conocimiento en el campo de la felicidad en el contexto organizacional.

Por otra parte al analizar la información de matriz analítica y la tabla de resultados, se encuentra que el bienestar psicológico en el ámbito laboral permite tener una mirada sobre



otros factores o acciones que influyen en la felicidad de los trabajadores, adicionalmente hallazgos como la relación positiva entre la espiritualidad y la felicidad de los trabajadores, resalta la importancia de considerar aspectos más profundos y personales en la búsqueda de la felicidad organizacional.

En cuanto al clima laboral se evidencia que tiene un efecto positivo en la felicidad laboral, se debe tener en cuenta que hay factores que intervienen en el ambiente laboral. Al respecto Sotomayor (2012), en su investigación reveló que la percepción que tiene el trabajador sobre su ambiente laboral influye en la actitud y comportamiento, esto se manifiesta en confianza, apoyo, como también en las relaciones interpersonales con sus colegas y la autonomía para realizar sus labores diarias. Esto va acorde a la importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, ya que se encontró que estas pueden ser incluso más importantes que la remuneración.

Con respecto al desempeño laboral, los autores Malluk (2019) y Paz y Espiniza (2017) de dos de las tres investigaciones de los estudios analizados concluyen que existe una relación directa entre la felicidad y el desempeño, Vidal y Linati (2015) lo afirman al referenciar una serie de estudios que señalan que la felicidad pronostica resultados significativos y mejores en indicadores, tales como mayor productividad y rendimiento en el trabajo, mejores relaciones interpersonales, mayor longevidad y una mejor salud física y mental. Puede ser importante ampliar los estudios con respecto a esta variable, ya que la muestra en esta categoría no es muy amplia y un resultado sugiere que el desempeño puede llegar a ser dado por la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

En cuanto al engagement laboral, los resultados muestran que en las seis investigaciones (Coronado, et al. (2029), Rodríguez y Raga (2021), Apaza (2021), Silva (2022), Novello (2017) y Moreno et al. (2018)) se encontró una relación entre el compromiso laboral y la felicidad, esto se corrobora con el estudio de Lázaro (2019), el cual determina que la felicidad



si está relacionada con el engagement de manera positiva en una empresa del sector financiero, en Lima. Los investigadores Coronado, et al. (2029), Rodríguez y Raga (2021), Silva (2022), y Moreno et al. (2018) determinaron que el compromiso es la forma como se materializa la felicidad en los trabajadores.

Los riesgos psicosociales tienen un efecto negativo en la felicidad, según lo que se logró demostrar en tres de cuatro investigaciones de esta categoría (Contreras, et al (2020), Castillo, et al (2020), Díaz y Carrasco (2023)). En una de estos documentos se tuvo en cuenta el factor estrés como variable. Al respecto, Aguilar, et al (2002) y Pozo, et al (2008) en sus investigaciones relacionan ciertas variables de riesgos psicosociales sobre la felicidad organizaciones, nos muestran que las variables como la poca claridad del rol, el mal liderazgo y las exigencias psicológicas, afectan negativamente la felicidad en el trabajo.

Por último la satisfacción laboral está compuesta por la apreciación de los trabajadores frente a las condiciones laborales. Los resultados encontrados dificultan llegar a una conclusión general debido a que dos de estos estudios no encontraron efectos entre la satisfacción y la felicidad laboral, otro encontró un efecto negativo con el factor del teletrabajo y otros dos lograron establecer una relación positiva con la felicidad. El autor Gamero (2013), en su investigación sobre la satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, encontró que el 28% de los trabajadores de Arequipa son bastantes feliz y un 27% están fuertemente satisfechos con su trabajo.

Conclusiones

En esta investigación se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura sobre el impacto del concepto de felicidad en el ámbito organizacional en el contexto latinoamericano durante los años 2013-2023. Los resultados revelaron varios aspectos importantes en cuanto a la distribución de los documentos revisados. Se observa que la mayoría de las investigaciones



proviene de Colombia, lo que sugiere un interés considerable en abordar este tema en la formación académica y en el avance de la felicidad en las empresas en esta región.

Al analizar los resultados específicos, se destaca la importancia del bienestar psicológico para la felicidad de los trabajadores, ya que implica aspectos personales que influyen en el entorno laboral. Asimismo, el clima laboral y las relaciones interpersonales se destacan como variables significativas que influyen en la felicidad laboral.

El compromiso laboral se identifica como una forma de manifestar la felicidad en los trabajadores, por su parte la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la felicidad. En cuanto a los riesgos psicosociales tienen un impacto negativo en la felicidad organizacional, la tercera hipótesis sobre la felicidad organizacional impacta de forma positiva la salud mental de los trabajadores no se confirma, debido a que la información obtenida no es específica en la relación de la felicidad organizacional sobre la salud mental, sino la validación de variables psicosociales que afectan la felicidad y la muestra es reducida para lograr confirmar la hipótesis. Por último los resultados sobre la variable de desempeño laboral demuestran que existe una relación positiva lo cual confirma la segunda hipótesis de esta investigación, la cual plantea que las empresas que implementan estrategias de felicidad organizacional tienen efectos positivos en el desempeño de los trabajadores.

En conclusión, esta investigación cumple con su objetivo al describir los múltiples factores en el contexto organizacional que están vinculados con la felicidad y que generan efectos dentro de las empresas, confirmando la primera hipótesis, es decir que la felicidad organizacional tiene efectos en diferentes variables que contribuyen a la compañía y trabajadores. Estos hallazgos ofrecen herramientas para resaltar la importancia de categorías con mayor evidencia, como el clima laboral y las relaciones interpersonales, lo que puede permitir la creación de planes o programas de felicidad que impacten positivamente la vida de los trabajadores y los resultados de las organizaciones.



Referencias

- Achor, S. (2012). La felicidad como ventaja. *Editorial Integral*.
- Apaza, J. (2021). Engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera. Arequipa - 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88997>
- Araya, S., Rojas, L. y Varas, C. (2021). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 7(1), 65-80. <https://doi.org/10.29393/RAN6-7QHSA30007>
- Arboleda, G. y Sanín, A. (2018). Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21-35. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/218/pdf>
- Arias, W., Masías, M., Muñoz, E. y Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación (Arequipa)*, 4, 9-33.
https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf
- Ballon, M. (2018). Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el servicio de neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16999>
- Baltodano, L. y Lezama, K (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), 1-11. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Bernal, J. y Galvis, L. (2019). Estrategias que usan siete pymes de la ciudad de Medellín para gestionar la felicidad corporativa. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia].
<https://hdl.handle.net/10495/13949>
-
-

- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L. y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Cabrera, L y Carro, L. (2007). La redacción y presentación de los artículos de investigación. *Revista Latina de Comunicación Social*.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25417w/La_redaccion_presentacion_articulos_de_investigacion_RS4_SI.pdf
- Castellano, M., Caridad, M., Moreno, Z. y Zirrit, G. (2019). Felicidad organizacional como estrategia para la resolución de conflictos. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 89(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8188281>
- Castillo, W., Montaña, Y. y Pertuz, C. (2020). Relación entre felicidad y estrés en el trabajo en una muestra de trabajadores.[Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/32711>
- Catache, M., Gonzalez, E. y Martínez, R. (2023). La importancia de la felicidad en el trabajo para los jóvenes Centennials: una comparación entre hombres y mujeres. *Revista Ingeniería Y Gestión Industrial*, 1(3).
<https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/21>
- Codina, L. (2022). Análisis y síntesis del conocimiento con una matriz de revisión de literatura.Lluiscodina.com. <https://www.lluiscodina.com/matriz-de-revision-de-la-literatura/>
- Congreso de Colombia. (2013) Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. D.O No. 46. 680.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
-
-

- Contreras, E., Suescun, M. y Monroy, R. (2020) *Relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander*. [Tesis de especialización, Universidad Libre seccional Cúcuta]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18477>
- Coronado, F., Olórtogui, C., Pérez, M. y Rondón, J.(2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13517>
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Guttman, M. L. y Hanson, W. (2003). Advanced mixed methods research designs. In A. Tashakkori y C. Teddlie (Eds.), *Handbook on mixed methods in the behavioral and social sciences* (pp. 209-240).
- Csikszentmihalyi, M (2008). *Fluir. Una Psicología De La Felicidad*. Editorial Kairós
- Diener, E., Lucas, R. y Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*. 63-73.
- Díaz, F., y Carrasco, M. (2023). Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador. *Revista Academia & Negocios*, 9(1), 95-112.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560874058001/html/>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 19-33.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Domínguez, R. y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Epoca*. 1, 21 – 43.
-
-

Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media.

Revista Boletín Redipe, 10(1), 349–371. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>

Escudero, M. (2018). *Que es la psicología positiva*. Manuelescudeo.com

<https://www.manuelescudero.com/que-es-la-psicologia-positiva/>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: cómo construir felicidad en el trabajo*. B de Books. Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zIQsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=+felicidad+organizacional&ots=CemLRY2K0a&sig=QGvOwmcLLEueVIRLcA7YjtQxSko#v=onepage&q=felicidad%20organizacional&f=false>

Ferrer, M. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23051>

Franco, Á. (2023). Google Académico: el buscador especializado para la ayuda a la

investigación. *Hospital a Domicilio*, 7(1), 35-47. <https://scielo.isciii.es/pdf/had/v7n1/2530-5115-had-7-01-35.pdf>

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

Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75. Disponible en:

[http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-](http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=felicidad-trabajo-psicologiapositiva)

[bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=felicidad-trabajo-psicologiapositiva](http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=felicidad-trabajo-psicologiapositiva)

Gamero, H. (2013), "La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad". *Ciencia & trabajo*, 15(47). <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000200010>



- García, L. y Martínez, A. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en el bienestar laboral y la salud mental: intervenciones y programas en empresas latinoamericanas. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(2), 78-92.
- Gonzales, R., Ponce, H., Rios, D. y Vargas, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13206>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, T., Anaya, P., Duana, D. y Brito, C. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista De Ciencias Sociales*, 9(8), 492-503. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>
- Hervás, G. (2009). *Psicología positiva: una introducción*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3), 23-4.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>
- Hosie, P. y Sevastos, P. (2009). "Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers?" *International Journal of Workplace Health Management*, 2 (2), 131-160.
- López, J. P.; & Fierro, I. (2015). 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://www.redalyc.org/pdf/1872/187243745008.pdf>
- Lowe, G., Schellenberg, G. y Shannon, H. (2003). Correlates of Employees Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*. 390-399.
<https://doi.org/10.4278/0890-1171-17.6.390>
- Malluk, A. (2019). 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>

Miguel, S. (2011). Revistas y producción científica de América Latina y el Caribe: su visibilidad en SciELO, RedALyC y SCOPUS. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 34(2), 187-199. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179022554006>

Ministerio del Interior. (1993) Decisión Andina 351 de 1993. *Decisión andina 351 de 1993 régimen común sobre derecho de autor y derechos conexos*.

<http://derechodeautor.gov.co:8080/decision-andina>

Moreno, Z., Castellano, M., Zirrit, G. y Silva, H. (2018). Felicidad laboral y PyMES: Miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369880>

Navarrete, R. y Sardinias, I. (2004). *Manual de Redacción*. La Habana, Editorial Ciencias médicas. <https://docplayer.es/29233792-El-libro-bermello-navarrete-r-kessel-sardinias-i-manual-de-redaccion-la-habana-editorial-ciencias-medicas-2004.html>

Novello, O. (2017). *La felicidad y el compromiso en el trabajo*. [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés].

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/15820/1/%5BP%5D%20%5BW%5D%20MBA%20Novello,%20Oriana.pdf>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D. et al. (2021a). *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Paz, K. y Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atención al cliente de la empresa América móvil-claro, Arequipa, 2016-2017*. [Tesis pregrado, Universidad Católica San Pablo].

<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15468>



- Perez, D. (2013). *Dialnet y la producción científica de la universidad de león: proyecto de control y enriquecimiento de los registros de autor vinculados a la universidad de león en Dialnet*. [Tesis de pregrado, Universidad de León].
<http://hdl.handle.net/10612/2896>
- Quintanilla, M., García, C. y Ibáñez, J. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 261-278.
- Ramírez, A., Orozco, D. y Garzón, M. (2020) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7379625>
- Ramírez, P. (2019). *Felicidad organizacional ¿Cómo implementarla y por qué?* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Cuyo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf
- Rodríguez, A. y Raga V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rojas, Y. (2019) Análisis de la apropiación del método de felicidad organizacional, para generar planes de mejoramiento hacia la fidelización de los colaboradores temporales, a partir del estudio de caso de la empresa Harinera del Valle S.A en la sede de Bogotá. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c08292d3-a280-4d55-8040-d93f05359ee4/content>
-
-

- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. M. (2012). *We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model*. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva*. *Psicología de la organización* (pp. 349-376). Madrid: Prentice-Hall.
- Salanova, M. Martínez, I. Llorens, S. (2014). *Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT*. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30
- Santana, M., Cueva, J., Sumba, N., y Delgado, S. (2021). El teletrabajo y su incidencia en la percepción de la felicidad laboral. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274 - 286. <https://doi.org/10.46677/compendium.v8i3.957>
- Seligman, M. (1999). *Teoría del Bienestar o Modelo PERMA, de Martin Seligman*. Obtenido de crecimiento positivo: <https://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman/>
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara
- Semana. Estudio revela que solo cuatro de cada 10 colombianos son felices en su trabajo. (2022). *Revista semana*. <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/estudio-revela-que-solo-cuatro-de-cada-10-colombianos-son-felices-en-su-trabajo/202245/>
- Silva, M. y Quezada, W. (2022). Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 22(35). <https://doi.org/10.47189/rcct.v22i35.477>
- Sanín, A., López, A. y Gómez. B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de*
-
-

Psicología Ocupacional, 34(1), 9-21.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648366>

Stockle, C., Molina, I. y Osorio, M. (2020). *Relación entre clima organizacional, bienestar psicológico, factores de riesgo psicosocial y felicidad subjetiva en funcionarios de una municipalidad Chilena*. [Tesis de pregrado, Universidad de Atacama].

<https://repositorioacademico.uda.cl/bitstream/handle/20.500.12740/16377/Bib%2029.334.pdf?sequence=1>

Valencia, E. y Castaño, E. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo.

Investigación & Desarrollo, 30(2), 191–218. <https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.45>

Villajos, A. (2018). Entrevista a Dr. Tal Ben-Shahar Doctor en Psicología. *Información psicológica*, 115, 170 – 172.

Zare, R. (2016). Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016. *Ex Cathedra En Negocios*, 1(2), 77–91. <https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v1n2a6>

