

## **Revisión sistemática de método mixto sobre la medición de felicidad en el trabajo**

***Systematic review of the measurement of happiness at work using mixed  
methods***

***Revisão sistemática de métodos mistos sobre medição da felicidade no  
trabalho***

**Karla Alejandra Garduño Realivazquez**

Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad, México

[karla.garduno@unison.mx](mailto:karla.garduno@unison.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-5199-9163>

**Marco Alberto Núñez Ramírez\***

Instituto Tecnológico de Sonora, Departamento de Ciencias Administrativas, México

[marco.nunez@itson.edu.mx](mailto:marco.nunez@itson.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-5825-4482>

**María Nélide Sánchez Bañuelos**

El Colegio de Sonora, Centro de Estudios del Desarrollo, México

[msanchez@colson.edu.mx](mailto:msanchez@colson.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-8044-4589>

\*Autor para la correspondencia

### **Resumen**

La felicidad en el trabajo es un tema de gran interés para académicos de diversas regiones del mundo, quienes han intentado definir y evaluar este constructo mediante instrumentos que miden factores como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el bienestar subjetivo, las emociones y los afectos. Sin embargo, no está claro si estos elementos, en conjunto, pueden determinar con precisión cuán feliz se siente una persona en su trabajo. Por lo tanto, este estudio llevó a cabo una revisión de literatura con un enfoque mixto sobre la medición de la felicidad en el trabajo, analizando un total de 22 artículos académicos extraídos de las bases de datos Scopus y WoS. Se identificó la evolución temporal de las publicaciones, el impacto de citación, la co-ocurrencia de



palabras clave, las estrategias de medición empleadas, así como las variables, dimensiones e instrumentos utilizados. Los resultados evidenciaron que los países hispanohablantes y asiáticos presentan una mayor productividad en este campo, predominando el uso de metodologías cuantitativas y técnicas estadísticas vinculadas a la validez de constructo. Respecto a los instrumentos de medición, se identificaron tres categorías: escalas diseñadas para evaluar la felicidad general, instrumentos que integran aspectos organizacionales y herramientas que miden la felicidad en el trabajo de manera unidimensional. Se concluye que el constructo "felicidad en el trabajo" es un concepto abstracto y subjetivo, lo que dificulta su medición precisa.

**Palabras clave:** Felicidad, Trabajo, Felicidad en el trabajo, Revisión de la literatura, Medición.

### Abstract

The topic of happiness at work has been of great interest to scholars worldwide, who have attempted to define and assess this construct using instruments that measure factors such as job satisfaction, organizational commitment, subjective well-being, emotions, and affects. It remains uncertain whether these elements, when considered collectively, can accurately ascertain an individual's level of happiness at work. This study conducted a mixed-methods literature review on the measurement of happiness at work, analyzing a total of 22 academic articles from the Scopus and WoS databases, to identify the temporal evolution of publications, citation, co-occurrence of keywords, how it has been measured, the variables/dimensions and instruments used. The findings revealed that Spanish-speaking and Asian countries demonstrate superior productivity in this domain, predominantly utilizing quantitative methodologies and statistical techniques associated with construct validity. Regarding measurement instruments, three categories were identified: scales designed to assess general happiness, instruments that incorporate organizational aspects, and those that measure happiness at work on a unidimensional scale. It was concluded that "happiness at work" remains an abstract and subjective concept, making its measurement challenging.

**Keywords:** Happiness, Workplace, Happiness at work, Literature review, Measurement.

## Resumo

A felicidade no trabalho é um tema de grande interesse para acadêmicos de diversas regiões do mundo, que têm buscado definir e avaliar esse construto por meio de instrumentos que mensuram fatores como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, bem-estar subjetivo, emoções e afetos. No entanto, não está claro se esses elementos, juntos, podem determinar com precisão o quão feliz uma pessoa é no trabalho. Portanto, este estudo conduziu uma revisão bibliográfica de abordagem mista sobre a mensuração da felicidade no trabalho, analisando um total de 22 artigos acadêmicos extraídos das bases de dados Scopus e WoS. Foram identificadas a evolução temporal das publicações, o impacto das citações, a coocorrência de palavras-chave, as estratégias de mensuração empregadas, bem como as variáveis, dimensões e instrumentos utilizados. Os resultados mostraram que os países de língua espanhola e asiáticos apresentam maior produtividade neste campo, com predomínio do uso de metodologias quantitativas e técnicas estatísticas vinculadas à validade de construto. Em relação aos instrumentos de medida, foram identificadas três categorias: escalas destinadas a avaliar a felicidade geral, instrumentos que integram aspectos organizacionais e ferramentas que medem a felicidade no trabalho de forma unidimensional. Conclui-se que o construto “felicidade no trabalho” é um conceito abstrato e subjetivo, o que dificulta sua mensuração precisa.

**Palavras-chave:** Felicidade, Trabalho, Felicidade no trabalho, Revisão de literatura, Medição.

**Fecha Recepción:** Septiembre 2024

**Fecha Aceptación:** Febrero 2025

---

## Introducción

Hace más de 2,000 años, Aristóteles sostenía que la felicidad era el objetivo fundamental de la vida (Yarza, 2010). Actualmente, la felicidad sigue siendo una prioridad para las personas (Fitriana *et al.*, 2022), ya que la mayoría busca alcanzar este estado (Diener, 2000), y lo considera su principal propósito de vida (Farooq *et al.*, 2024). Aunque no existe un consenso sobre su definición, este concepto es altamente abstracto y subjetivo, ya que abarca diversas dimensiones del ser humano (Muriel Quintanilla *et al.*, 2022), y se estudia desde múltiples disciplinas, como la psicología, economía, filosofía, sociología y biología (Sender *et al.*, 2021). Uno de los conceptos más utilizados de la felicidad en el trabajo es el de Fisher (2010), quien afirma que “la felicidad en el trabajo incluye la satisfacción laboral, pero es mucho más que eso. Una medida exhaustiva de la felicidad a nivel individual podría incluir el compromiso laboral, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizativo afectivo” (p. 384).



Desde el ámbito académico, se ha observado un incremento significativo en las publicaciones sobre felicidad en los últimos años (Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2024; Kullenberg y Nelhans, 2015), lo que refleja la creciente relevancia de esta variable. Según Seligman (2022), este interés se ha intensificado con el auge de la psicología positiva, la cual, a diferencia de la psicología tradicional, enfatiza el desarrollo humano. Es relevante resaltar que la felicidad es un concepto multifacético -como ya se comentó-, pues involucra la intervención de diferentes disciplinas, pero también abarca diversas áreas del ser humano (*e.g.*, personal o social), siendo la parte laboral un aspecto muy relevante debido a que las personas dedican gran parte de su vida al trabajo (Lyubomirsky, 2014).

En cuanto a la felicidad en el trabajo, su estudio se centra en los entornos laborales y su influencia en la vida de los seres humanos (Sender, Nobre, *et al.*, 2021). La relación entre la persona y el trabajo va más allá de un sueldo, pues también se requiere el análisis de la vocación. De acuerdo con Seligman (2022), un trabajo solo “sirve para cobrar un sueldo al final del mes” (p. 246), mientras que la vocación “es un compromiso apasionado con el trabajo” (p. 247); lo cual muestra la complejidad del estudio de esta variable. De acuerdo con Sender, Carvalho, *et al.* (2021, p. 3), la felicidad en el trabajo es “un estado psicológico positivo, que es percibido por el individuo (percepciones), y su presencia está influida por algunos factores (antecedentes). Este estado positivo también repercute en el comportamiento del individuo en el lugar de trabajo (consecuencias) una vez que le sirve de incentivo para rendir bien.”

El interés de la comunidad científica en la felicidad en el entorno laboral ha aumentado en los últimos años (Jambrino-Maldonado *et al.*, 2022), lo que se ha reflejado en diversas investigaciones bibliométricas. Por ello, investigadores han buscado sintetizar los trabajos de los últimos años en relación a la felicidad en los entornos laborales, como es el caso de Sender, Nobre, *et al.* (2021), quienes realizaron una revisión de la literatura de las dos últimas décadas sobre la felicidad de los empleados y su productividad a través de un estudio bibliométrico donde identificaron que existe una variedad de constructos e instrumentos utilizados para operacionalizar los temas en estudio, afirmando la inexistencia de congruencia en el tema. En este mismo sentido, Erazo Muñoz y Riaño Casallas (2021) ampliaron sus criterios de inclusión analizando un total de 936 publicaciones sobre la temática, centrándose en mayor medida a proporcionar datos cuantitativos de las publicaciones como la producción por año, los países de publicación, revistas que publican sobre la temática, tipos de trabajo (empíricos o teóricos), definiciones utilizadas, entre otros aspectos. Por su parte, un estudio más reciente en relación con la teoría denominada tesis del trabajador feliz y productivo

(HPW, por sus siglas en inglés), es el trabajo de Costa *et al.* (2024), quienes por medio de un análisis bibliométrico exploraron cómo se ha desarrollado la temática, además de las maneras en las que se han medido la felicidad y el desempeño. Los autores identificaron tres clústers que denominaron: (1) HPW y psicología positiva; (2) HPW y medición de la felicidad, y (3) HPW y su relación con la medición de la felicidad y el desempeño. Farooq *et al.* (2024) a través de una revisión de la literatura identificaron los temas relevantes en la investigación de la felicidad en el trabajo, como lo son antecedentes, consecuencias, felicidad en el trabajo como mediador, revisiones de la literatura, casos de estudio, y misceláneos; además los autores agruparon los tipos escalas de medición utilizadas en tres rubros que son: creación propia, basada en múltiples escalas, escalas adaptadas y otras.

En cuanto al clúster de medición de la felicidad, los autores identificaron 16 artículos (13 empíricos y tres teóricos/conceptuales). Si bien no existe un consenso en la definición de la felicidad en el trabajo, la mayoría de los estudios evalúan constructos como los afectos (*e.g.*, PANAS y SPANE), la felicidad (*e.g.*, *Subjective Happiness Scale*, *Oxford Happiness Questionnaire*, *General Health Survey*) y la satisfacción con la vida y el trabajo, entre otras técnicas (Costa *et al.*, 2024). Relacionado con lo anterior, se resalta la existencia de otras escalas que son populares para evaluar la felicidad en el trabajo como lo es *Subjective Happiness Scale* propuesta por Lyubomirsky (2021), la cual se integra por cinco ítems en escala de siete opciones de respuesta tipo Likert, y el *Oxford Happiness Questionnaire*, propuesto por Hills y Argyle (2002), compuesta por 29 ítems con seis opciones de respuesta Likert; mientras que, otros autores, como Lukoševičiūtė *et al.* (2022), proponen evaluar la felicidad un único ítem. Cabe señalar que, aunque estos instrumentos fueron diseñados para la medición de la felicidad en general, también han sido empleados en estudios sobre la felicidad en el entorno laboral, lo cual refleja un área de oportunidad sobre cómo medir la felicidad en el trabajo de manera independiente.

El problema de la medición de la felicidad en el trabajo radica, en esencia, en lo complejo que ha sido medir la felicidad en general. Esto parte del hecho de que no existe un consenso sobre la mejor forma de medir la felicidad en general, pues hay una gran diversidad de escalas y metodologías (Ludwigs *et al.*, 2019). Tal heterogeneidad de propuestas en cuanto a la medición de la felicidad en el trabajo solo refleja el amplio interés por conocer sobre la temática. Esto ha conducido a los investigadores a utilizar diversas herramientas para medir la felicidad en el trabajo. Generalmente, se han utilizado instrumentos que evalúan factores como el compromiso organizacional, el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y con la vida, los afectos (positivos y negativos), los estados de ánimo y las emociones, entre otros (*e.g.*, Bassi *et al.*, 2013; Mendoza-Ocasal



*et al.*, 2021; Tei-tominaga y Nakanishi, 2021). No obstante, no está del todo claro si estos elementos, en conjunto, pueden determinar con precisión el nivel de felicidad de un trabajador.

Si bien en la actualidad existen publicaciones bibliométricas que analizan cómo se ha medido la felicidad en el trabajo (*e.g.*, Erazo Muñoz y Riaño Casallas, 2021; Farooq *et al.*, 2024; Sender, Nobre, *et al.*, 2021), aún no queda del todo claro la forma en que se han operacionalizado dichas medidas, el número de ítems de las escalas, ni los criterios de confiabilidad y validez empleados por los estudios que se han analizado. El trabajo realizado por Costa *et al.* (2024) ha buscado responder dichas interrogantes, sin embargo, el constructo de felicidad fue ampliado incluyendo aspectos de bienestar y satisfacción en el análisis, donde se buscaba su relación con el desempeño de los trabajadores. Éste también incluyó en el análisis artículos que no contaban con una descripción clara de las escalas (indicadores), ni reportó los criterios de confiabilidad y validez. Por lo tanto, existen autores que sugieren que las revisiones sistemáticas de método mixto son de las más completas, debido a que permiten obtener una comprensión más completa sobre el tema abordado, lo cual proporciona resultados más significativos (Sobrido-Prieto y Rumbo-Prieto, 2018).

A partir de lo anterior, surgen las siguiente premisas: (1) la medición de la felicidad en el trabajo es aún un tema que requiere mayor evidencia empírica; (2) se requiere una análisis profundo sobre cómo medir la felicidad en el trabajo de manera independiente respecto a los instrumentos que solo miden la felicidad en general; (3) se requiere identificar qué constructos o dimensiones componen la medición de la felicidad en el trabajo a partir de los instrumentos empleados; (4) describir qué tipo de metodologías han sido empleadas para realizar los estudios actuales sobre esta variable; (5) considerando que la confiabilidad y la validez corresponden a “coherencia de las puntuaciones entre instancias del procedimiento de prueba” (p. 33) y el “grado en que las pruebas y la teoría respaldan las interpretaciones de las puntuaciones de los tests para los usos propuestos” (American Educational Research Association *et al.*, 2014, p. 11), respectivamente, entonces ¿qué criterios de validez y confiabilidad han sido empleados para analizar estos instrumentos?; y, finalmente, (6) identificar en qué tipo de población se ha estudiado la felicidad en el trabajo (*e.g.*, país y tipo de muestra). A partir de un análisis sobre estos elementos, se podría contar con una síntesis sobre lo que se ha publicado respecto de esta variable, lo cual permitirá a las personas investigadoras de este campo contar con un panorama más amplio sobre la temática de la medición de la felicidad en el trabajo. Por lo tanto, tomando en consideración los argumentos anteriores, el presente trabajo tiene como objetivo realizar una revisión de literatura de método mixto sobre la medición de

la felicidad en el trabajo, para identificar la evolución temporal de las publicaciones, citación, co-ocurrencia de palabras clave, cómo se ha medido, las variables/dimensiones e instrumentos empleados.

## Materiales y método

Esta revisión de la literatura tuvo como objetivo proporcionar un panorama amplio sobre la evolución de la medición de la felicidad en el trabajo a lo largo del tiempo. Se llevó a cabo una revisión sistemática con un enfoque de método mixto (Page, Moher, *et al.*, 2021; Sobrido-Prieto y Rumbo-Prieto, 2018). Este tipo de revisiones se caracteriza por emplear métodos sistemáticos para compilar y sintetizar los hallazgos de la literatura existente sobre un tema específico (Donthu *et al.*, 2021; Page, McKenzie, *et al.*, 2021). Al tener un enfoque mixto se buscará sintetizar e integrar los resultados de estudios analizados mediante métodos cualitativos y cuantitativos (Leeman *et al.*, 2015).

Según Petticrew y Roberts (2006), una revisión sistemática de la literatura debe seguir una serie de estrategias, entre las cuales se encuentran: (1) definir claramente la pregunta u objetivo de la revisión; (2) establecer los criterios de inclusión y exclusión; (3) realizar la búsqueda exhaustiva de literatura para localizar los documentos; (4) analizar críticamente los estudios incluidos; (5) sintetizar y evaluar la heterogeneidad de los estudios; y (6) presentar y difundir los hallazgos. Para ello, se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Criterios de inclusión y exclusión para la revisión de literatura

Componentes	Criterios de inclusión
¿Qué? (tópico)	Medición de la Felicidad en el trabajo
¿Quién? (población)	Trabajadores
¿Cuándo? (periodo temporal)	No se establecerá un periodo temporal, pero se culminará la búsqueda hasta 09 de julio de 2024
Idioma	Español e inglés
Bases de datos	Scopus y Web of Science
Tipos de estudio incluidos	Artículos originales de carácter científico publicados en revistas con proceso de revisión por pares. Artículos que validen o propongan instrumentos de medición de la felicidad en el trabajo.
Criterios de exclusión	No se consideraron libros, capítulos de libros, ponencias, tesis, memorias de congreso o cartas al editor. No se considerarán revisiones de literatura, bibliometrías o artículos documentales. Que el artículo no fuese de acceso abierto, no se encuentre disponible para su descarga, o que los autores no respondan a los correos de solicitud del documento para su análisis.

*Nota.* Elaboración propia.

Como fuentes de información, se utilizaron dos de las bases de datos de mayor impacto global: Web of Science (WoS) y Scopus. Estas bases de datos fueron seleccionadas debido a su cobertura selectiva de las revistas más relevantes (De Battisti y Salini, 2013). Por ejemplo, WoS cuenta con índices de calidad como JCR, que abarcan amplios períodos de tiempo y permiten la descarga simultánea de referencias almacenadas. Por su parte, Scopus posee el índice SJR, que ofrece aproximadamente un 20% más de cobertura en comparación con otras bases de datos y permite la descarga simultánea de referencias (Rojas-Sánchez *et al.*, 2023). La estrategia de búsqueda aplicada incluyó ecuaciones avanzadas mediante el uso de operadores booleanos y etiquetas de campo, así como filtros por tipo de documento, idioma y acceso abierto (véase Tabla 2).

**Tabla 2.** Registros según combinación de criterios

Fuente	Ecuación	Número de artículos
WoS	happiness at workplace* (Topic) OR happiness at work* (Topic) OR happy-worker* (Topic) OR workplace happiness* (Topic) OR happy-productive worker* (Topic) OR Job happiness* (Topic) AND scale* (Topic) OR psychometric validation* (Topic) OR measurement* (Topic) OR validation* (Topic) and Psychometric Validation (Search within topic) and Scale (Search within topic) and Measurement (Should – Search within topic) and Article (Document Types) and English or Spanish (Languages) and Open Access	759
Scopus	TITLE-ABS-KEY ( "happiness at workplace" OR "happiness at work" OR "happy-worker" OR "workplace happiness" OR "happy-productive worker" OR "job happiness" AND "scale" OR "psychometric validation" OR "validation" OR "measurement" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "english" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "spanish" ) )	51

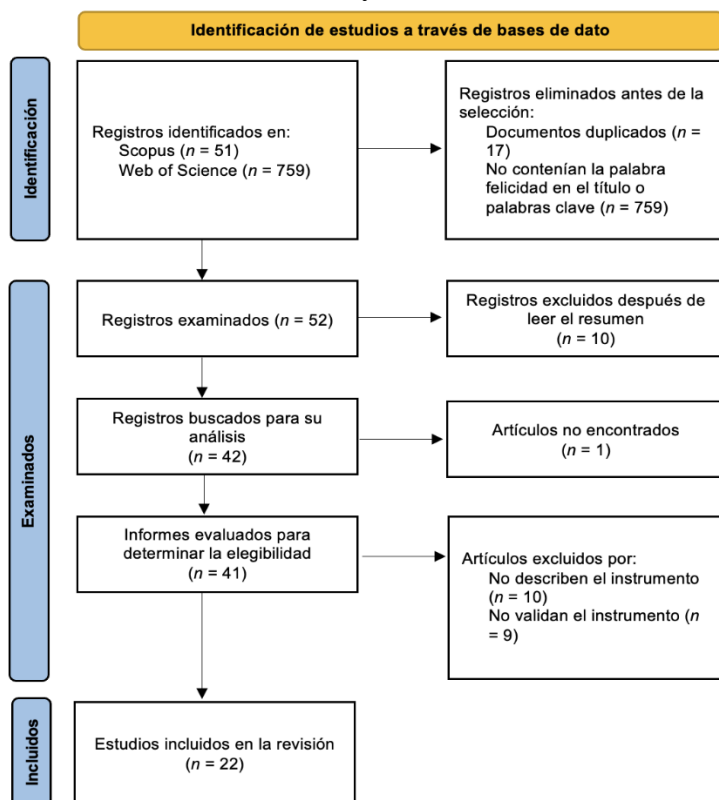
*Nota.* Elaboración propia, última búsqueda realizada el 9 de julio de 2024.

Los metadatos obtenidos de los buscadores académicos Scopus y WoS fueron exportados a hojas de cálculo (Excel y CSV) para su posterior análisis. En una primera etapa de selección, se eligieron los artículos con base en los títulos y palabras clave, posteriormente, se revisaron los resúmenes para descartar aquellos que no cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. Luego, se descargaron los documentos completos de los artículos restantes, que fueron importados al gestor de referencias Zotero para su análisis y síntesis. Al realizar una revisión profunda, en la cual se excluyeron más publicaciones debido a que los autores no proporcionaron el documento completo tras ser



solicitado, o porque los artículos no reportaban los instrumentos, metodologías o indicadores de confiabilidad y validez necesarios para sintetizar la información. Este proceso sistemático de selección y revisión de los artículos permitió garantizar la calidad y el alcance de la información incluida (véase Figura 1).

**Figura 1.** Proceso de inclusión y exclusión de artículos PRISMA



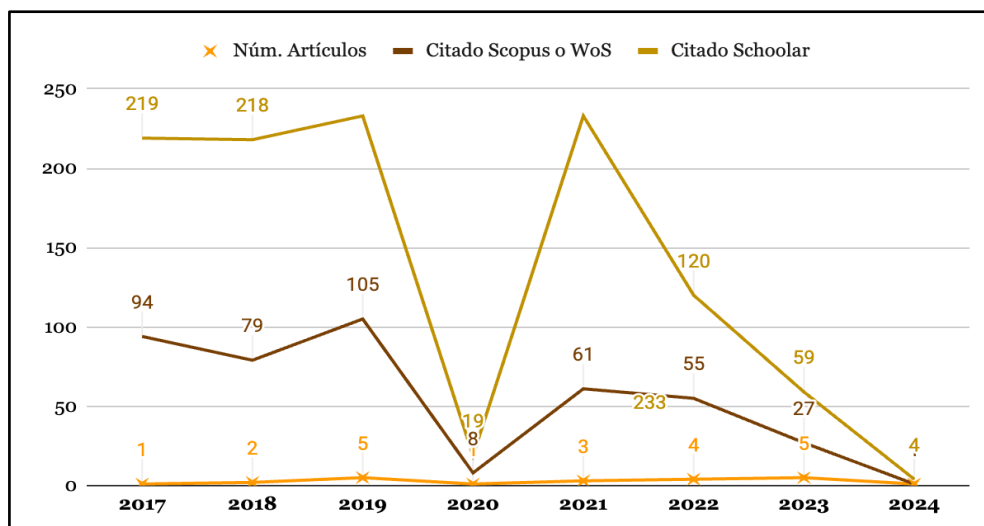
Nota. Elaboración propia con base en Page, McKenzie, et al. (2021). CC BY-NC.

<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

## Resultados

Inicialmente, se analizaron 42 artículos científicos sobre la medición de la felicidad en el trabajo mediante una adaptación de la lista de verificación PRISMA (Page, McKenzie, *et al.*, 2021). Se descartaron 20 publicaciones debido a que no reportaban indicadores de validez o no incluían una descripción clara del instrumento de medición utilizado, criterio esencial para su inclusión. En consecuencia, el análisis final consideró 22 publicaciones. Al realizar el análisis de los hallazgos se encontró que los trabajos con mayor número de citas son los de Salas-Vallina *et al.* (2017) y Singh y Aggarwal (2018). Los estudios analizados abarcan el período de 2017 a 2024, observándose un declive en 2020 y un incremento posterior con la publicación de la versión corta del *Short Happiness at Workplace* (SHAW) por Salas-Vallina y Alegre (2021; véase Figura 2).

**Figura 2.** Evolución temporal de las publicaciones analizadas y citas



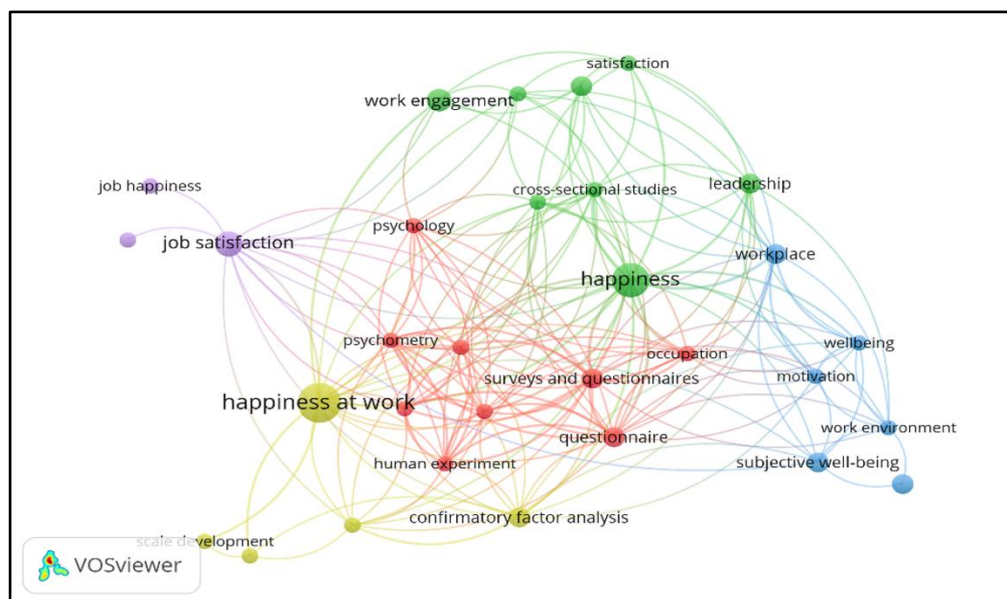
Nota. Elaboración propia con base en la información analizada

Desde un enfoque cuantitativo, se llevó a cabo un análisis bibliométrico para explorar, organizar y sintetizar información a lo largo del tiempo (Zanjirchi *et al.*, 2019). Se utilizó el software VOSviewer v.1.6.20, que utiliza la minería de datos para crear mapas bibliométricos, los cuales otorgan representaciones visuales de las palabras más abordadas en las publicaciones seleccionadas (Romero-Valenzuela y Camarena-Gomez, 2023). A través del análisis de co-ocurrencia se realizó un conteo de todas las palabras clave (Van Eck y Waltman, 2023), donde la ocurrencia mínima solicitada fue de dos veces por palabra, identificándose 200 palabras clave de las cuales sólo 41 poseían la co-ocurrencia mínima. Se descartaron términos no relevantes para el análisis, como "humanos", "femenino", "masculino", "artículo", "adulto", "Emerald", "Universidad de Zulia" e "Inderscience Publisher". La Figura 3 muestra cinco clústeres interrelacionados: "human experiment" (experimento humano), "happiness" (felicidad), "workplace" (lugar de trabajo), "confirmatory factor analysis" (análisis factorial confirmatorio), "job satisfaction" (satisfacción laboral).

El clúster 1, "experimento humano", incluye nueve ítems asociados a la psicometría, reproducibilidad, cuestionarios y psicología. El clúster 2, "felicidad", contiene ocho ítems relacionados con felicidad, estudio transversal, liderazgo, calidad de vida, satisfacción y compromiso laboral. El clúster 3, "lugar de trabajo", agrupa seis términos: motivación, bienestar subjetivo, bienestar, ambiente laboral y felicidad en el trabajo. El clúster 4, "análisis factorial confirmatorio (AFC)," consta de cinco ítems: AFC, análisis factorial exploratorio (AFE), desarrollo y validación de escalas, y felicidad en el trabajo. Finalmente, el clúster 5, "satisfacción laboral", se compone de tres ítems: felicidad en el trabajo, felicidad y satisfacción laboral. De acuerdo con Velarde-Flores y Velázquez-Contreras (2023), los círculos hacen una representación de la fuerza que tienen

las palabras clave dentro del análisis. En este estudio, los términos felicidad en el trabajo y felicidad son los que se observan con mayor fuerza.

**Figura 3.** Análisis de co-ocurrencia de palabras clave de felicidad en el trabajo



*Nota.* Figura creada a través del software VOSviewer versión 1.6.20 (0), con los datos analizados

En la Tabla 3, se puede destacar lo siguiente: (a) la mayoría de las investigaciones ubicadas fueron de tipo cuantitativa, mientras que solo se encontraron dos mixtas: Dutschke *et al.* (2019) y Sender, Carvalho, *et al.* (2021); (b) los estudios más frecuentes se llevaron a cabo en países hispanohablantes (*e.g.*, cinco estudios en España y dos en México), así como de Asia (*e.g.*, tres en India y dos en Indonesia), respectivamente, siendo Europa la región donde más investigaciones fueron identificadas (11 estudios), donde, además del país Ibérico ya mencionado, se destacan estudios realizados en Portugal ( $f = 3$ ) e Italia ( $f = 3$ ), y en otros como Países Bajos y Lituania; (c) respecto al tipo de muestra más recurrente, se encontró una diversidad de trabajadores estudiados que van desde profesionales de la salud ( $f = 3$ ), de la educación ( $f = 6$ ), de tecnología ( $f = 4$ ) y otros; (d) en cuanto a los autores, existe una diversidad, siendo Salas-Vallina y Ravina Ripoll, quienes han tenido más publicaciones sobre la temática en estudio. En el caso del primero, se destacan las siguientes publicaciones: Salas-Vallina *et al.* (2017); Salas-Vallina y Alegre (2021); y Salas-Vallina y Elvira-Soria (2022); mientras que el segundo, es Ravina-Ripoll *et al.* (2022, 2023, 2024).

Finalmente, (d) en cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos cuantitativos empleados, existen diferentes estrategias para comprobar la validez como lo es la de contenido, la cual examina que los ítems reflejen de manera precisa y completa el concepto que se pretende medir (Valdés-Cuervo *et al.*, 2019), donde solo tres autores

utilizaron esta técnica. En cuanto a la validez de constructo, que se compone de la estructura interna de las variables (*e.g.*, AFE y AFC), así como de la validez convergente, que se refiere a la relación existente entre puntuaciones de la escala de interés con otras variables o constructos similares, y validez discriminante, que requiere que las relaciones entre las variables demuestren que son empíricamente distintas entre sí (American Educational Research Association *et al.*, 2014). En los artículos analizados en el presente trabajo se identificó el uso del AFE ( $f = 9$ ), AFC ( $f = 16$ ), así como la medición de otros tipos de validez como la convergente ( $f = 13$ ), discriminante ( $f = 11$ ). Cabe señalar que se identificaron otras estrategias de análisis de confiabilidad y validez, como lo es el proceso de respuesta, que proporciona un análisis sobre cómo se ajusta el constructo y la respuesta proporcionada en la escala (Ramirez-Garcia *et al.*, 2019); así como el análisis narrativo y de sentimientos que son estrategias de análisis de discurso que permiten tener una aproximación al análisis de las emociones (López *et al.*, 2022). Finalmente, se resalta que estos análisis estadísticos se aplicaron a instrumentos ya estandarizados, orientados -en su mayoría- a la medición de la felicidad en general, satisfacción con la vida y otras variables organizacionales (*e.g.*, compromiso, satisfacción laboral).

**Tabla 3.** Características de la muestra y metodología empleada para medir la felicidad

Autores (año)	País / Muestra	Tipo de muestra	Metodología	Tipo de confiabilidad y validación
Salas-Vallina <i>et al.</i> (2017)	España (n= 666)	Empleados del sector salud	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
Singh y Aggarwal (2018)	India (n= 539)	Trabajadores	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
De Waal (2018)	Países Bajos (n= 624)	Trabajadores HPO Center	Cuantitativa	Confiabilidad AFC
Rastogi (2019)	India (n= 226)	Trabajadores del conocimiento	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC Convergente Discriminante
Al-Hawari <i>et al.</i> (2019)	Emiratos Arabes Unidos (n= 321)	Empleados del sector servicio	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
Omar <i>et al.</i> (2019)	Malasia (n= 393)	Profesionales de Tecnologías de Información y Comunicación	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC Convergente
Benevene <i>et al.</i> (2019)	Italia (n= 282)	Profesores de tiempo completo	Cuantitativa	Confiabilidad
Ramirez-Garcia <i>et al.</i> (2019)	España (n= 262)	Trabajadores	Cuantitativa	Test de contenido Proceso de respuesta Confiabilidad AFE AFC Convergente Discriminante
Dutschke <i>et al.</i> (2019)	Portugal (n <sub>1</sub> = 969) (n <sub>2</sub> = 1079)	Profesionales de la Asociación Portuguesa de Recursos Humanos	Mixto	AFE AFC
Salas-Vallina y Alegre (2021)	España e Italia HAW (n <sub>1</sub> = 234) SHAW (n <sub>2</sub> = 251)	Trabajadores de diversos sectores	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
Sender, Carvalho, <i>et al.</i> (2021)	Brasil (n= 167)	Empleados	Mixto	Análisis Narrativo Análisis de Sentimientos
Stankevičiūtė <i>et al.</i> (2021)	Lituania (n= 350)	Trabajadores del sector inmobiliario	Cuantitativa	Confiabilidad
Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2022)	España (n= 397)	Estudiantes-Inspectores de la Escuela Nacional de Policías	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC
Galván Vela <i>et al.</i> (2022)	México (n= 603)	Trabajadores	Cuantitativa	Confiabilidad AFE



Fitriana <i>et al.</i> (2022)	Indonesia (n= 370)	Trabajadores Universitarios privada	Cuantitativa	Validez de Contenido Confiabilidad AFE AFC Convergente
Salas-Vallina y Elvira-Soria (2022)	España (n= 218)	Profesores de secundaria y formación profesional	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
Feitor <i>et al.</i> (2022)	Portugal (n= 113)	Enfermeras	Cuantitativa	Confiabilidad AFC
Handayani <i>et al.</i> (2023)	Indonesia (n= 200)	Profesoras con maestría, casadas en el último año y con hijos	Cuantitativa	Confiabilidad Validez de contenido Discriminante
Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2023)	México (n= 156)	Empleados del sector industrial, comercio y servicios	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC Convergente
Gonçalves y Curado (2023)	Portugal (n= 321)	Profesionales del sector salud	Cuantitativa	Confiabilidad AFC Convergente Discriminante
Goel y Singh (2023)	India (n= 500)	Empleados de Tecnologías de la Información y comunicación	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC Convergente Discriminante
Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2024)	Costa Rica (n= 502)	Trabajadores de la educación	Cuantitativa	Confiabilidad AFE AFC Convergente Discriminante

*Nota.* Elaboración propia con base en los autores analizados. AFE = Análisis Factorial

Exploratorio; AFC = Análisis Factorial Confirmatorio

Los instrumentos de medición empleados para la felicidad en el trabajo presentan tres tipos de fuentes: (a) aquellos que toman como base a cuestionarios orientados a medir la felicidad en general; (b) los que miden a esta variable a través de dimensiones organizacionales (*e.g.*, compromiso, satisfacción en el trabajo, trabajo en grupo, liderazgo, entre otros); (c) y los que pretenden medir a la felicidad en el trabajo de manera unidimensional. A continuación, se describen cada uno de estos.

En primer lugar, se encontraron algunos estudios que toman como base la medición de la felicidad general, como es el caso de Handayani *et al.* (2023) y Galván Vela *et al.* (2022), los cuales se basan en la Escala de la Felicidad propuesto por Alarcón (2006), que, en cuanto al primer caso, consideró la medición de elementos personales - no relacionados con el trabajo- como el sentido de la vida, la satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; aquí también se destacan Benevene *et al.* (2019)

y Sender, Carvalho, *et al.* (2021), que midieron la felicidad subjetiva, la felicidad en la escuela tomando como base a Lyubomirsky y Lepper (1999), así como Ivens (2007), respectivamente. En cuanto al segundo grupo, resaltan los estudios realizados por Salas-Vallina *et al.* (2017), Goel y Singh (2023), de Waal (2018), Salas-Vallina y Alegre (2021), Fitriana *et al.* (2022), Rastogi (2019), Salas-Vallina y Soria (2022), Feitor *et al.* (2022), y Gonçalves y Curado (2023), los cuales emplearon tres dimensiones para medir a la felicidad en el trabajo: el compromiso, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional afectivo, resaltando que las últimas cuatro fuentes emplearon la propuesta S-HAW de Salas-Vallina y Alegre (2021), mientras que los primeros se basaron en diferentes fuentes. Finalmente, respecto al tercer grupo, Ravina-Ripoll *et al.* (2023; 2024) estudiaron la felicidad organizacional a través de un instrumento propuesto por Junco *et al.* (2013), que consta de 15 ítems. Es importante resaltar que, la mayoría de los estudios emplearon instrumentos con diferentes operacionalizaciones, mientras que Omar *et al.* (2019) y Ravina-Ripoll *et al.* (2021) utilizaron escalas que buscaron medir esta variable a través de un solo ítem.

**Tabla 4.** Instrumentos empleados y número de ítems en las escalas de medición

Base teórica/metodológica	Dimensiones / Núm. ítems	Artículos analizados
Basados en la conceptualización de Fisher sobre la felicidad en el trabajo	<i>Compromiso</i> Utrecht Work Enthusiasm Scale (Vigor, dedicación y absorción) 17 ítems	Salas-Vallina <i>et al.</i> (2017) Goel y Singh (2023)
	<i>Satisfacción en el trabajo</i> Job Satisfaction Index (Schriesheim y Tsui, 1980) 6 ítems	
	<i>Compromiso organizacional afectivo</i> Allen y Meyer (1990) 8 ítems	
Salas-Vallina <i>et al.</i> (2017) HAW 31 ítems	<i>Compromiso</i> Utrecht Work Enthusiasm Scale (Vigor, dedicación y absorción) 17 ítems	de Waal (2018) Salas-Vallina y Alegre (2021) Fitriana <i>et al.</i> (2022)
	<i>Satisfacción en el trabajo</i> Job Satisfaction Index (Schriesheim y Tsui, 1980) 6 ítems	
	<i>Compromiso organizacional afectivo</i> Allen y Meyer (1990) 8 ítems	
Salas-Vallina y Alegre (2021) S-HAW 9 ítems	<i>Compromiso</i> 3 ítems	Rastogi (2019) Salas-Vallina y Soria (2022) Feitor <i>et al.</i> (2022) Gonçalves y Curado (2023)
	<i>Satisfacción en el trabajo</i> 3 ítems	
	<i>Compromiso organizacional afectivo</i> 3 ítems	
Ramirez-Garcia <i>et al.</i> (2019)	<i>Felicidad organizacional</i> Del Junco <i>et al.</i> (2013) 15 ítems	Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2023) Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2024)
Variantes de la escala de Alarcon (2006)	Escala de Felicidad (Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, Alegría de vivir) 27 ítems	Handayani <i>et al.</i> (2023)
	Escala de Felicidad 5 ítems	Galván Vela <i>et al.</i> (2022)
Creación propia con base en otros autores	26 ítems 10 ítems - Autorrealización 6 ítems - Trabajo en grupo 3 ítems - Logro de objetivos 3 ítems - Liderazgo 3 ítems - Sostenibilidad y conciliación laboral y familiar	Dutschke <i>et al.</i> (2019)
	8 ítems Con base en Albano (2009) y Salas-Vallina <i>et al.</i> (2017)	Al-Hawari <i>et al.</i> (2019)
	Estudio 1 - Entrevista y crearon los	Singh y Aggarwal (2018)

	ítems 65 ítems Estudio 2 - AFE 45 ítems Estudio 3 - AFC 15 ítems	
	4 ítems sobre la felicidad subjetiva The Subjective Happiness Scale (SHS) (Lyubomirsky y Lepper, 1999)	Benevene <i>et al.</i> (2019)
	33 ítems sobre la felicidad en la escuela School Children's Happiness Inventory (Ivens, 2007)	
	Happy Level (HL) Análisis Narrativo y el Análisis de Sentimientos	Sender <i>et al.</i> (2021)
Escala de un solo ítem	Felicidad en general Fordyce (2005)	Omar <i>et al.</i> (2019)
	Felicidad en general Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2019)	Ravina-Ripoll <i>et al.</i> (2021)

*Nota.* Elaboración propia con base en los autores analizados.

## Discusión

La medición es una herramienta fundamental para consolidar la madurez teórica y empírica de un campo del conocimiento (Núñez Ramírez *et al.*, 2021). En el caso del estudio de la felicidad en el trabajo, aunque este concepto tiene un recorrido histórico que abarca desde los primeros intentos por comprender sus fundamentos en las doctrinas filosóficas griegas y romanas (*e.g.*, eudaimonismo aristotélico, estoicismo, cinismo) hasta el surgimiento de la psicología positiva, aún no existe un consenso claro sobre cómo medir esta variable en el ámbito laboral. Es por ello que ha surgido la necesidad, no solo de aumentar la evidencia teórica y empírica que ayuden a comprender qué hace feliz a los trabajadores dentro de su entorno laboral, sino también el contar con análisis profundos sobre lo que ya ha sido publicado a través revisiones de literatura y bibliometrías. Esto permitiría obtener un panorama más amplio sobre los avances en el estudio de la felicidad en el trabajo e identificar los vacíos y áreas de oportunidad que aún requieren atención para una mejor comprensión de esta temática.

Con los hallazgos presentados en esta investigación bibliográfica se logró el objetivo planteado que consistió en realizar una revisión de literatura de método mixto sobre la medición de la felicidad en el trabajo, para identificar la evolución temporal de las publicaciones, citación, co-ocurrencia de palabras clave, cómo se ha medido, las variables/dimensiones e instrumentos empleados. Algunos estudios no fueron

considerados en el análisis debido a que, si bien evaluaban la felicidad en el trabajo, los autores no describieron en su metodología con claridad la procedencia del instrumento, y/o no reportaban indicadores de confiabilidad y validez de las escalas utilizadas, siendo estos criterios de inclusión y exclusión del presente trabajo.

Tras analizar las publicaciones existentes en este campo, se identificó que el período de estudio abarcó de 2017 a 2024, con un total de 22 publicaciones. Entre ellas, destacan los trabajos de Salas-Vallina *et al.* (2017), Salas-Vallina y Alegre (2021), y Singh y Aggarwal (2018), que poseen el mayor número de citas tanto en Scopus y WoS como en Google Scholar. También se identificaron cinco clústeres específicos: "human experiment" (experimento humano), "happiness" (felicidad), "workplace" (lugar de trabajo), "confirmatory factor analysis" (análisis factorial confirmatorio) y "job satisfaction" (satisfacción laboral). La palabra clave "felicidad en el trabajo" apareció en todos ellos, excepto en el primer clúster, que se enfoca principalmente en las propiedades psicométricas de los instrumentos. Estos avances se relacionan con los hallazgos reportados por Sender *et al.* (2021), quienes identificaron los constructos que podrían medir a esta variable (*e.g.*, afectos, satisfacción laboral, bienestar, burnout, satisfacción con la vida, desarrollo y propósito, calidad de vida en el trabajo) e instrumentos más utilizados (*e.g.*, PANAS Scale, Circumplex Model, Maslach Burnout Inventory - MBI, Satisfaction with Life Scale - SWLS, entre otros); siendo el presente estudio más estricto en los criterios de inclusión y exclusión, donde solo se analizaron artículos científicos que midieran la variable felicidad en el trabajo, dejando de lado aquellos que, aunque decían que sí medían la felicidad en el trabajo, realmente se orientaron a variables como bienestar, afectos, o satisfacción con la vida o el trabajo.

En cuanto a los aspectos metodológicos y de medición, se encontró que algunos países hispanohablantes y de Asia son los que cuentan con más publicaciones que proporcionaron evidencia empírica sobre las propiedades psicométricas de la felicidad en el trabajo. También se identificó que se han aplicado los instrumentos a trabajadores de diversos sectores (*e.g.*, salud, tecnología, educación, entre otros), destacándose la metodología cuantitativa como la más empleada, así como las técnicas de confiabilidad, AFE y AFC como las más utilizadas por los autores. El análisis de los instrumentos empleados para medir a la felicidad en el trabajo en especial, hace del presente estudio diferente respecto a otras aportaciones como las de Erazo Muñoz y Riaño Casallas (2021), y Sender *et al.* (2021), quienes se centraron en el estudio de los datos cuantitativos (*e.g.*, autores, países, revistas), y la descripción de las características de los investigadores que han publicado sobre la temática (*e.g.*, universidades, países), respectivamente. Por su parte, el presente estudio se diferencia respecto a Costa *et al.* (2024), pues se trató de



mostrar cómo ha sido operacionalizada y validada la felicidad en el trabajo, pues estos se centraron en la tesis felicidad y desempeño de los trabajadores (HPW), contemplando otras variables como bienestar y satisfacción en el análisis de los artículos.

## Conclusiones

Finalmente, los hallazgos presentados en este estudio evidencian que, aunque la medición de la felicidad en el trabajo ha avanzado significativamente en los últimos años, aún existen aspectos esenciales por esclarecer, entre ellos: (a) cómo operacionalizar a esta variable y qué indicadores la deben integrar, pues se encontró cierta heterogeneidad en este rubro; (b) cómo medirla de manera independiente respecto a la felicidad en general, satisfacción con la vida o bienestar; (c) cómo estudiarla sin confundirla con variables similares como el clima organizacional (*e.g.*, compromiso organizacional, trabajo en equipo, liderazgo o satisfacción laboral); (d) y, finalmente, aunque la mayoría de los estudios respaldan la medición de la validez de los instrumentos empleados a través de diferentes pruebas estadísticas (*e.g.*, AFE y AFC), esto no es suficiente para respaldar si realmente se midió a la felicidad en el trabajo, por lo tanto, como área de oportunidad, se encontró la necesidad de construir un instrumento que sea orientado exclusivamente a esta variable a través de métodos cualitativos y cuantitativos, que partan de una consideración exhaustiva de la validez de contenido, lo cual podría ser a través de técnicas como redes semánticas, juicio de expertos y V de Aiken. En este caso, solo Ramirez-Garcia *et al.* (2019) y Fitriana *et al.* (2022) lo realizaron a través del juicio de expertos, mientras que Handayani *et al.* (2023) mediante la técnica ratio de validez del contenido.

## Futuras líneas de investigación

Para futuras investigaciones, sería recomendable ampliar el análisis de la literatura disponible para examinar la relación de la felicidad en el trabajo con otras variables afines. Esto podría lograrse mediante meta-análisis, una técnica estadística que permite sintetizar los hallazgos de múltiples estudios en una única estimación cuantitativa (*i.e.*, tamaño del efecto resumido [Petticrew y Roberts, 2006]). Esto podría mostrar cómo se ha avanzado en la comprensión sobre cómo esta ha impactado o ha sido impactada respecto a otras variables del contexto laboral, no solo correspondientes dentro del comportamiento organizacional (*e.g.*, liderazgo, clima organizacional, satisfacción laboral, personalidad, actitudes, inteligencia emocional, etc.), sino de otras temáticas que van más asociadas a otros campos organizacionales, como podría ser el desempeño, la productividad, ausentismo, rotación, entre otros. De hecho, en este tenor Costa *et al.*



(2024) realizaron una bibliometría para analizar la tesis sobre el trabajador feliz-productivo, encontrando que los trabajadores felices son más productivos. Por lo tanto, el meta-análisis podría aportar en este rubro.

### Agradecimientos

Se agradece al Programa para el Fortalecimiento y Apoyo a la Investigación (PROFAPI, 2024) del Instituto Tecnológico de Sonora por el apoyo financiero recibido para la realización de esta investigación.

### Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Al-Hawari, M. A., Bani-Melhem, S. y Shamsudin, F. M. (2019). Determinants of frontline employee service innovative behavior: The moderating role of co-worker socializing and service climate. *Management Research Review*, 42(9), 1076-1094. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2018-0266>
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*, American Educational Research Association. [https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/standards\\_2014edition.pdf](https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/standards_2014edition.pdf)
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L. y Delle Fave, A. (2013). The Contribution of Job Happiness and Job Meaning to the Well-Being of Workers from Thriving and Failing Companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 427-448. <https://doi.org/10.1007/s11482-012-9202-x>
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M. y Barni, D. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. *Frontiers in Psychology*, 10, 2449. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Costa, N., Ferreira, P. y Miguel Oliveira, C. (2024). A Bibliometric Approach to the Thesis of the Happy-Productive Worker—A Journey Through the Concepts and Measurement. *SAGE Open*, 14(2), 21582440241249549. <https://doi.org/10.1177/21582440241249549>

- Cueva-Estrada, J.-M. y Sánchez-Bayón, A. (2024). Gestión de la Felicidad: Bibliometría y tendencias. *ANDULI. Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, 26, 1-19. <https://doi.org/10.12795/anduli.2026.i26.01>
- De Battisti, F. y Salini, S. (2013). Robust analysis of bibliometric data. *Statistical Methods and Applications*, 22(2), 269-283. <https://doi.org/10.1007/s10260-012-0217-0>
- De Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 124-141. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. y Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A. y Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709-724. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0035>
- Erazo Muñoz, P. A. y Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Farooq, F., Mohammad, S. S., Nazir, N. A. y Shah, P. A. (2024). Happiness at work: A systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- Feitor, S., Martins, T. y Borges, E. (2022). Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Proprieties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 658. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010658>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z. y Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1), e0261617. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Galván Vela, E., Mercader, V., Arango Herrera, E. y Ruíz Corrales, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at

- work. *Corporate Governance*, 22(3), 536-545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
- Goel, P. y Singh, A. (2023). Validation of happiness at workplace scale in India – an empirical study on EdTech employees. *Industrial and Commercial Training*, 55(4), 441-456. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2023-0009>
- Gonçalves, T. y Curado, C. (2023). The role of ethical leadership and social networks in the promotion of workplace happiness and quality of care: A cross-sectional study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 38(5), 1330-1344. <https://doi.org/10.1002/hpm.3663>
- Handayani, N. S., Ancok, D. y Putri, D. K. (2023). Happiness in the Workplace of Women Lecturers Based on Work-Family Balance and Work Engagement. *Российский психологический журнал*, 20(2), 94-105. <https://doi.org/10.21702/rpj.2023.2.6>
- Hills, P. y Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Ivens, J. (2007). The Development of a Happiness Measure for Schoolchildren. *Educational Psychology in Practice*, 23(3), 221-239. <https://doi.org/10.1080/02667360701507301>
- Jambrino-Maldonado, C., Rando-Cueto, D., Núñez-Sánchez, J. M., Iglesias-Sanchez, P. y De las Heras-Pedrosa, C. (2022). Bibliometric Analysis of International Scientific Production on the Management of Happiness and Well-Being in Organizations. *Social Sciences*, 11(7), 272. <https://doi.org/10.3390/socsci11070272>
- Kullenberg, C. y Nelhans, G. (2015). The happiness turn? Mapping the emergence of “happiness studies” using cited references. *Scientometrics*, 103(2), 615-630. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1536-3>
- Leeman, J., Voils, C. I. y Sandelowski, M. (2015). Conducting Mixed Methods Literature Reviews: Synthesizing the Evidence Needed to Develop and Implement Complex Social and Health Interventions. En S. N. Hesse-Biber y R. B. Johnson (Eds.), *The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry* (pp. 167–184). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199933624.013.12>
- Lopéz, C., Carranza, I. E., y Dijk, T. A. (2022). *Estudios del discurso: The Routledge handbook of Spanish language discourse studies*. Routledge.

- Ludwigs, K., Henning, L., y Arends, L. R. (2019). Measuring Happiness—A Practical Review. En Y. Kee, S. J. Lee, y R. Phillips (Eds.), *Perspectives on Community Well-Being* (pp. 1-34). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-15115-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-15115-7_1)
- Lukoševičiūtė, J., Gariėpy, G., Mabelis, J., Gaspar, T., Joffė-Luinienė, R. y Šmigelskas, K. (2022). Single-Item Happiness Measure Features Adequate Validity Among Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 13, 884520. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884520>
- Lyubomirsky, S. (2014). *Los mitos de la felicidad: Descubre las claves de la felicidad auténtica* (1a ed). Urano.
- Lyubomirsky, S. (2021). *La ciencia de la felicidad: Un método probado para conseguir el bienestar*. Urano.
- Lyubomirsky, S. y Lepper, H. S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Mendoza-Ocasal, D., Castillo-Jiménez, R., Navarro, E. y Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 292-306. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.18>
- Muriel Quintanilla, C. A., García del Junco, J. y Ibáñez Valero, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. RAN. *Revistas Academia y Negocios*, 8(2), 261-278. <https://doi.org/10.29393/RAN8-20RSCE30020>
- Núñez Ramírez, M. A., Mercado Salgado, P. y Garduño Realivazquez, K. A. (2021). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en empresas. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1-21.
- Omar, S., Jayasingam, S. y Bakar, R. A. (2019). Does positive organisational behaviour and career commitment lead to work happiness. *International Journal of Business Excellence*, 19(1), 44. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.101707>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>



- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Petticrew, M. y Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G.-Á. D. y Junco, J. G.-D. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*, 52(1), 15-34. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0034>
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E. y Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236-252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Ravina-Ripoll, R., Galvan-Vela, E., Sorzano-Rodríguez, D. M. y Ruíz-Corrales, M. (2023). Mapping intrapreneurship through the dimensions of happiness at work and internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(2), 230-248. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-03-2022-0037>
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M. y Ahumada-Tello, E. (2022). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Rojas-Sánchez, M. A., Palos-Sánchez, P. R. y Folgado-Fernández, J. A. (2023). Systematic literature review and bibliometric analysis on virtual reality and education. *Education and Information Technologies*, 28(1), 155-192. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11167-5>
- Romero-Valenzuela, D. M. y Camarena-Gomez, B. O. (2023). El consumo sustentable y responsable: Conceptos y análisis desde el comportamiento del consumidor. *Revista Vértice Universitario*, 25(94), e-75. <https://doi.org/10.36792/rvu.v25i94.75>

- Salas-Vallina, A., y Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management y Organization*, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salas-Vallina, A. y Elvira-Soria, J. (2022). New Clues for Improving Quality of Working Life: How Personal Job Resources Foster of Happiness at Work. *UCJC Business and Society Review*, 19(74), 131-133. <https://doi.org/10.3232/UBR.2022.V19.N3.02>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J. y Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Seligman, M. E. P. (2022). *La auténtica felicidad*. Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U.
- Sender, G., Carvalho, F. y Guedes, G. (2021). The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 160940692110024. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>
- Sender, G., Nobre, G. C., Armagan, S. y Fleck, D. (2021). In search of the Holy Grail: A 20-year systematic review of the happy-productive worker thesis. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1199-1224. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2401>
- Singh, S. y Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Sobrido-Prieto, M. y Rumbo-Prieto, J. M. (2018). La revisión sistemática: Pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 28(6), 387-393. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.08.008>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E. y Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Tei-tominaga, M. y Nakanishi, M. (2021). Factors of feelings of happiness at work among staff in geriatric care facilities. *Geriatrics and Gerontology International*, 21(9), 818-824. <https://doi.org/10.1111/ggi.14247>

- Valdés-Cuervo, A. A., García-Vázquez, F. I., Torres-Acuña, G. M., Urías-Murrieta, M. y Grijalva-Quíñonez, C. S. (2019). *Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS*. CLAVE EDITORIAL.
- Van Eck, N. J. y Waltman, L. (2023, octubre 31). *Manual for VOSviewer version 1.6.20*. [https://www.vosviewer.com/documentation/Manual\\_VOSviewer\\_1.6.20.pdf](https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.20.pdf)
- Velarde-Flores, C. L. y Velázquez-Contreras, L. (2023). Microcréditos y autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: Un análisis bibliométrico. *Región y sociedad*, 35, e171. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/171>
- Yarza, I. (2010). *Historia de la filosofía antigua* (6ta ed.). EUNSA, Ediciones Universidad de Navarra, S.A.
- Zanjirchi, S. M., Rezaeian Abrishami, M. y Jalilian, N. (2019). Four decades of fuzzy sets theory in operations management: Application of life-cycle, bibliometrics and content analysis. *Scientometrics*, 119(3), 1289-1309. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03077-0>

Rol de Contribución	Autor(es)
Conceptualización	Karla Alejandra Garduño Realivazquez, Marco Alberto Núñez Ramírez, María Nélida Sánchez Bañuelos (igual)
Metodología	Karla Alejandra Garduño Realivazquez, María Nélida Sánchez Bañuelos (igual)
Software	No aplica
Validación	Karla Alejandra Garduño Realivazquez, Marco Alberto Núñez Ramírez (igual)
Análisis Formal	Karla Alejandra Garduño Realivazquez
Investigación	Karla Alejandra Garduño Realivazquez, Marco Alberto Núñez Ramírez, María Nélida Sánchez Bañuelos (igual)
Recursos	No aplica
Curación de datos	Karla Alejandra Garduño Realivazquez
Escritura - Preparación del borrador original	Karla Alejandra Garduño Realivazquez
Escritura - Revisión y edición	Marco Alberto Núñez Ramírez
Visualización	María Nélida Sánchez Bañuelos
Supervisión	Karla Alejandra Garduño Realivazquez
Administración de Proyectos	Marco Alberto Núñez Ramírez
Adquisición de fondos	Marco Alberto Núñez Ramírez