

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Felicidad en el trabajo y en América Latina

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Juan Manuel Albines Chuna

ASESOR

Marilia Sibebe Cortez Vidal

<https://orcid.org/0000-0002-9360-9282>

Chiclayo, 2021

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Métodos	7
Resultados y Discusión	7
Conclusiones	13
Recomendaciones	14
Referencias	15
Anexos.....	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la definición de felicidad desde el enfoque de la psicología positiva, sus fuentes causantes dentro del área laboral y elementos determinantes de los niveles de la variable en Latinoamérica. Se ha tomado como base principalmente artículos de investigación y libros virtuales. Como resultado, se determinó que la felicidad es un estado de satisfacción que involucra la evaluación de la vida misma y la manifestación de componentes como las emociones, logros y vínculos afectivos. Además, se concluyó que este fenómeno depende de fuentes externas e individuales que propician su aparición y desarrollo en el ámbito laboral; y se halló que los factores que explican los índices altos de felicidad en Latinoamérica son la importancia asignada a las relaciones sociales y el adecuado afrontamiento en presencia de los problemas socioculturales.

Palabras clave: *Felicidad, latinoamérica, felicidad en el trabajo, definición, elementos, psicología positiva.*

Abstract

The objective of this research was to determine the definition of happiness from the perspective of positive psychology, its causative sources within the work area and determining elements of the levels of the variable in Latin America. It has been mainly based on research articles and virtual books. As a result, it was determined that happiness is a state of satisfaction that involves the evaluation of life itself and the manifestation of components such as emotions, achievements and affective bonds. In addition, it was concluded that this phenomenon depends on external and individual sources that promote its appearance and development in the workplace; and it was found that the factors that explain the high levels of happiness in Latin America are the importance assigned to social relationships and adequate coping in the presence of sociocultural problems.

Keywords: *Happiness, Latin America, happiness at work, definition, elements, positive psychology.*

Felicidad en el trabajo y en América Latina

Desde el origen de las primeras civilizaciones, la felicidad ha sido objeto de estudio y tema central de interés en diversas culturas y áreas del conocimiento. Esto ha permitido que este fenómeno sea abordado desde distintas perspectivas y teorías, sin llegar a un consenso claro con respecto a su propia definición (Moccia, 2016).

No obstante, en el campo de la Psicología se encuentra una rama que ha realizado estudios fuera del área clínica tradicional, enfocada en las facultades y experiencias positivas del hombre como las emociones, los valores y la felicidad, la psicología positiva. Salanova y Llorens (2016) la definen como una ciencia que posee como objeto de estudio las fortalezas psicológicas y experiencias positivas teniendo una concepción trascendental. Asimismo, se caracteriza por ser un modelo transversal, influyendo en diversos campos de aplicación como la salud, la educación y el trabajo.

En el ámbito del trabajo, se ha manifestado una necesidad creciente por la gestión del bienestar y felicidad en las organizaciones debido a los beneficios que implica su desarrollo en la productividad (Dutschke, 2013). Asimismo, se ha convertido en el deber de las empresas garantizar el bienestar y salud de los trabajadores, sobre todo en medio de las nuevas reformas y modalidades del trabajo que ha conllevado la pandemia. Como señala un estudio internacional realizado por Ipsos (2021) en 28 países entre ellos Perú, se determinó que el 54% de los participantes se encontraban estresados debido a estos cambios en sus rutinas del trabajo.

Del mismo modo, se han realizado diversas encuestas a nivel internacional para conocer los índices de felicidad por país. La encuesta de Índice de Planeta Feliz, una de las más reconocidas, determinó en 2016 que en general los países latinoamericanos lograron los niveles más altos de felicidad, por el contrario, naciones del primer mundo como Estados Unidos, China, Bélgica, Japón y Corea del Sur, resultaron ser los más infelices del estudio (Yamamoto, 2019).

En vista de la necesidad de conocer una definición desde la psicología positiva sobre felicidad, su abordaje en el ámbito laboral y las razones que hacen a los latinoamericanos más felices, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la definición de la felicidad desde la psicología positiva, sus fuentes en el área laboral y sus elementos determinantes en Latinoamérica?

En el presente trabajo de investigación, se pretende determinar la definición de la variable, sus elementos causantes dentro del área laboral y en Latinoamérica, abordando como objetivos específicos describir la definición de felicidad según la psicología positiva, describir

las fuentes de felicidad en el ámbito laboral y describir los elementos determinantes de la felicidad en América Latina.

Resulta necesario el abordaje de la definición de un fenómeno de tanto interés público como la felicidad, siendo medio también para la ampliación de investigación dentro de la psicología positiva. Asimismo, se pretende brindar información relevante de los factores causantes de la felicidad en el trabajo y en Latinoamérica, para su posible empleo ya sea a nivel práctico, en la gestión de programas o estrategias dentro de organizaciones, o teórico, sirviendo de base para futuras investigaciones.

Métodos

El diseño del trabajo de investigación se concibe dentro de la clasificación teórica no experimental, enfocándose en recopilar y sintetizar los conceptos y teorías de la temática de investigación, tomando como referencia revisiones o actualizaciones relacionadas a la variable (Ato et al., 2013).

Además, se hizo uso de bases de datos como Scielo, Dialnet y Redalyc y del perfil académico Researchgate; teniendo como criterios de inclusión artículos de investigación, páginas de encuestas y libros, y como criterios de exclusión blogs de internet y tesis. Los principios éticos tomados en cuenta comprendieron el respeto por el derecho de autor, citando las referencias usadas en el presente trabajo y empleándose el programa de prevención de plagio Turnitin, obteniéndose en este un índice de similitud menor a 30% (Anexo A); asimismo, la información recogida fue exclusivamente usada para fines de la investigación.

Resultados y Discusión

Abordaje de la definición de felicidad

A pesar de ser una variable de mucho interés por parte de diversos campos del conocimiento como la religión, la filosofía, la psicología y ser abordada por creencias y valores de diversas culturas, la felicidad no posee una definición universal (Moccia, 2016). Las primeras aproximaciones al concepto de felicidad fueron por parte de los filósofos griegos. Sócrates planteaba que para ser feliz había que disponer de sabiduría en primer lugar, Aristóteles argumentaba que para lograrlo se debía practicar la virtud y poseer bienes exteriores y Epicuro propuso que se llegaría a ella mediante el disfrute de los placeres corporales y espirituales (Alarcón, 2015).

Es, sin embargo, desde la psicología positiva donde se concentra el enfoque del bienestar, las fortalezas positivas y donde mayor atención y vigor se ha estudiado este fenómeno dentro de la Psicología. Seligman considera la felicidad como un estado subjetivo que forma parte de las dimensiones del bienestar (George & Rojas, 2017) y que constituye la suma de 5 componentes: las emociones positivas, la vida comprometida, las relaciones interpersonales, la vida significativa y los logros (López et al., 2017). Diener por su parte, la define como el estado de análisis consciente que las personas realizan de forma general y positiva sobre sus propias vidas en un momento específico (Pozos et al., 2013).

Alarcón (2015), sin embargo, define a la felicidad como un estado de satisfacción subjetivo experimentado al poseer un bien deseado, haciendo énfasis en la idiosincrasia del componente subjetivo, la presencia de elementos afectivos y la capacidad de experimentarse en distintos niveles como cualquier otra conducta.

Si bien es cierto, la conceptualización de felicidad no es exclusiva del campo de la psicología, pudiendo ser abordada de áreas como la filosofía, la cual ha proporcionado las primeras bases para su estudio. Tomando en cuenta las aproximaciones de la psicología positiva, la felicidad se caracteriza por constituir un estado agradable y satisfactorio (Alarcón, 2015), que suele estar determinado por elementos afectivos como las emociones positivas, el disfrute de las relaciones interpersonales o los logros (López et al., 2017) o elementos cognitivos como la evaluación de la satisfacción de la vida (Pozos et al., 2013). Este abordaje conceptual coincide con la formulación de Moyano et al. (2018) definiendo la felicidad como un proceso relativo vinculado a sensaciones de bienestar y satisfacción sujeto a condiciones como resultados o logros gratificantes a nivel subjetivo.

Fuentes de felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo es definida como el estado afectivo del colaborador frente al propio trabajo basándose en el análisis comparativo entre los resultados reales y los esperados, abordando componentes como el compromiso organizativo, la implicación laboral, el compromiso individual, la prosperidad en el trabajo y la satisfacción laboral; y que a su vez se encuentran condicionados por juicios cognitivos con respecto al salario, en compañerismo, la supervisión y el entorno laboral (Ramírez-Gañan et al., 2020).

Dicho esto, la felicidad en el trabajo está considerablemente influenciada por factores externos. Warr (2013) denomina a estos como fuentes o factores ambientales, denominando 12 principales según su enfoque:

Oportunidad de control: Se refiere a la autonomía y libertad en la toma de decisiones, así como la propia participación e influencia dentro de las acciones del equipo.

Oportunidad para la adquisición y uso de habilidades: Implica propiciar el ambiente necesario para el desarrollo y uso de competencias y conocimientos.

Metas generadas externamente: Comprende las demandas externas, involucrando los desafíos, la carga laboral, el propio rol y la identificación con las tareas.

Variedad: Son los cambios en los contenidos y estructuras de las labores, así como la diversidad en contactos sociales y/o en la localización de trabajo.

Claridad del entorno: Delimitación concreta de información respecto a los roles, requisitos en los trabajos y resultados haciéndose debida retroalimentación sobre las tareas y evitando ambigüedad e incertidumbre en relación al futuro.

Contacto con otros: Constituye el contacto social en general, como la calidad de las relaciones sociales y el trabajo en equipo.

Disponibilidad de dinero: Abarca los niveles de ingreso y los incentivos económicos.

Seguridad física: Es el entorno de trabajo seguro, el grado de manifestación de riesgos y las condiciones de los equipos de trabajo.

Posición socialmente valorada: Comprende el reconocimiento social sobre el rol o las funciones a cargo y la contribución que este tiene a la sociedad.

Apoyo del supervisor: Es el trato y la consideración recibidos por parte de los jefes y su preocupación por el bienestar del trabajador.

Desarrollo de carrera: Hace referencia a la estabilidad laboral y a las oportunidades de ascenso.

Equidad: Son las acciones de la propia organización para garantizar la igualdad de condiciones dentro del sistema de trabajo y en sus relaciones con la sociedad.

Si bien, las empresas pueden ofrecer múltiples facilidades para promover el bienestar y la felicidad en los trabajadores, depende también de la responsabilidad y percepción de ellos lograr que esto sea posible (Fernández, 2015). Warr (2013) toma en cuenta esta perspectiva de los factores individuales, planteando 2 características fundamentales: los factores a largo plazo o disposicionales, y los factores a corto plazo, como los mecanismos de afrontamiento en situaciones específicas.

Los factores disposicionales hacen referencia a las variables intrínsecas y connaturales como la edad, la personalidad y el sexo, que tienen influencia y correlación con la felicidad individual. Por ejemplo, las personas extrovertidas y las que poseen rasgos neuróticos tienen mayor predisposición a sentirse satisfechos en sus propios trabajos y a ser más felices.

Con respecto a los factores a corto plazo, estos son concebidos como evaluaciones cognitivas o comparaciones que influyen parcialmente en la felicidad de los trabajadores. Estos se dividen en 6 tipos:

Comparación con otras personas. Se refiere al contraste entre la propia situación y la de otras personas. Se ha demostrado que las comparaciones a la baja contribuyen a que las personas se sientan más satisfechos y felices.

Comparaciones con otras situaciones. Puede ser en referencia a situaciones esperadas (entre situación actual y las expectativas previas) o a situaciones hipotéticas (entre situación actual y posibles resultados o realidades imaginadas).

Comparaciones con otras épocas: Comprende evaluaciones de tendencia anterior (progreso hacia una meta) y de tendencia futura (probabilidad percibida de éxito).

Evaluaciones de una situación asociada con la autoeficacia: Es el análisis del propio rendimiento realizado frente a una situación determinada.

Evaluación de familiaridad o novedad: Se refiere al efecto que posee una situación específica dependiendo de su grado de habituación generada.

Evaluaciones de relevancia personal: Dependiendo de las características y preferencias individuales, se realiza análisis según la importancia asignada al rol, a sus características y al nivel de predilección por las tareas llevadas a cabo.

Por consiguiente, la felicidad en el trabajo es un estado afectivo del trabajador (Ramírez et al, 2020) que se encuentra condicionada parcialmente por variables externas referidas a las oportunidades y facilidades brindadas por las empresas (Warr, 2013). En complemento con estas, intervienen variables propias del trabajador (Fernández, 2015) que pueden referirse a factores a largo plazo como la personalidad, y a corto plazo como son los juicios cognitivos y comparativos (Warr, 2013). En la misma línea, Kemper (como se cita en Bericat & Acosta, 2021) menciona que la satisfacción con la vida y la felicidad se encuentran asociados con el resultado de los juicios comparativos entre la propia situación y la de otros grupos de referencia. Con respecto a la influencia de variables en la felicidad en el trabajo, Ramírez et al. (2020) postula que estos inciden en la calidad de vida laboral y en la pasión por el trabajo, dependiendo significativamente de la manera en cómo el trabajador percibe su propio entorno de trabajo y de la actitud que toma sobre el desarrollo de su labor.

Felicidad en Latinoamérica y en el Perú

Vivimos en una época sumamente volátil en la que han convergido innumerables avances tecnológicos y científicos en aras del progreso de la sociedad, facilitando gradualmente las necesidades y el bienestar del hombre. Son tantos los beneficios y comodidades los que posee la sociedad que a primera vista no se logra comprender por qué los niveles de neuroticismo y depresión que se han visto en aumento década tras década (Yamamoto, 2019).

En efecto, se ha demostrado que los países de alto ingreso no sólo reflejan índices bajos de felicidad y depresión, sino que algunos de ellos como Australia, Noruega, Dinamarca y Holanda presentan también altas tasas de suicidio. Sin embargo, el determinante de la felicidad tampoco es la pobreza, destacándose países de bajos ingresos que al igual que los países desarrollados corren la misma suerte con respecto a cuán felices son (Yamamoto, 2019); siendo los países de ingreso medio, en especial los latinoamericanos, los que mayor felicidad, satisfacción con la vida y emociones positivas experimentan (Beytía, 2018).

Por lo tanto, se evidencia la existencia de otros factores subyacentes que influyen de manera decisiva en los latinoamericanos. Según Yamamoto (2019), la felicidad de los latinoamericanos se basa en 2 elementos: La interacción entre amigos y familia, y resolución de problemas cotidianos por parte de los mismos.

La importancia de las relaciones amicales y familiares

En la cultura latinoamericana a diferencia de la cultura de los países desarrollados, se prioriza los vínculos de familia y amigos antes que el éxito profesional y material (Rojas, 2018). Tal como Argentina, país donde se celebra el día de la amistad de forma prominente a nivel nacional con obsequios y reuniones festivas, se organizan encuentros sociales y deportivos en promedio una vez por semana y la forma de saludo con beso entre los amigos hombres es particular de su cultura. Otra manifestación latinoamericana de felicidad basada en la esfera social es el apoyo mutuo y contacto social permanente. Por ejemplo, existen zonas rurales en Colombia en las que las comunidades comparten el mismo jardín, se ven y conversan diariamente mientras se apoyan entre ellos prestándose utensilios, artefactos domésticos y alimentos (Yamamoto, 2019).

En el caso del Perú, las pequeñas comunidades tradicionales andinas y de la Amazonía se destacan por mantener costumbres de unión y trabajo colaborativo en la siembra y cosecha de las chacras. Un ejemplo de ello es el Minka, tradición en la cual la comunidad se reúne para trabajar en las chacras de uno de los vecinos y este organiza un entorno festivo con comida especial para cada trabajador. Por otro lado, en los pueblos andinos se realizan fiestas patronales

cada año en las que reúnen a todos los pobladores y se celebra con bandas y cenas por varios días. En los pueblos periurbanos, se integra de igual modo tradiciones colectivas en un entorno más moderno, y los residentes mantienen aún relaciones de apoyo mutuo, en ocasiones practicando el ayni o préstamos sin intereses entre ellos. Con respecto a las grandes ciudades en el Perú, la importancia del afecto a familiares y amigos persiste, las familias se involucran en actividades sociales, la educación de los hijos se lleva a cabo sin la necesidad de que estos lo hagan en otras ciudades lejos de su familia, y al crecer los hijos adultos suelen convivir con su familia cerca de la casa de sus padres o incluso con ellos (Yamamoto, 2019).

Una de las razones que podría causar la cohesión familiar en la cultura es el rol del Estado de los países latinoamericanos, los cuales no tienen el mismo nivel de involucramiento e intervención que en los países desarrollados. Esto ocasiona que los vínculos familiares funcionen como agentes de seguridad social y colaboren activamente entre sí (Beytía, 2018).

Actitud frente a los problemas

Las condiciones deficientes de América Latina tales como inseguridad, analfabetismo, mortalidad infantil, pobreza y corrupción a simple vista atentarían con el bienestar subjetivo y satisfacción de sus habitantes (Beytía, 2018). Paradójicamente, este entorno deficiente genera un sistema con características similares a las de un parque de diversiones, causando la liberación de neurotransmisores del placer y bienestar al propiciar situaciones que simulan las condiciones en las que estaba expuesto el hombre primitivo. En contraste con la infelicidad en países de África subsahariana en presencia del estrés excesivo causado por conflictos sociales y políticos, y la desnutrición; y el otro extremo de las sociedades del primer mundo donde se cuenta con las facilidades suficientes de calidad de vida que no permiten el debido desenvolvimiento del hombre en problemas cotidianos, la realidad latinoamericana constituye entonces un punto intermedio entre ambos panoramas sociales que posibilita el terreno adecuado para el enfrentamiento natural del hombre frente a sus propios conflictos, que junto al apoyo de sus relaciones familiares y amicales logra formar los ingredientes necesarios de la felicidad (Yamamoto, 2019).

No obstante, no es solamente la presencia de problemas, sino también el empleo de estrategias de afrontamiento a estos lo que permite el curso apropiado del bienestar y la felicidad (González, 2021). Con respecto a los latinoamericanos, se caracterizan por su capacidad de resolver conflictos y adaptarse a estos si no consigue los resultados que desea, manteniendo una actitud optimista y valorando lo que posee. Seligman considera que tener una visión positiva al percibir que los problemas son temporales y la esperanza que las cosas cambiarán en el

futuro, es parte fundamental del optimismo, uno de los componentes más importantes en la felicidad, que paralelamente contribuye a prevenir la depresión (Yamamoto, 2019).

En síntesis, las normas y tradiciones culturales de los latinoamericanos evidencian el goce de sus vínculos afectivos y su apoyo social mutuo (Yamamoto, 2019), lo que les permite disfrutar de altos niveles de satisfacción en ámbitos de la vida que son particularmente importantes para ellos: el dominio social y familiar (Rojas, 2018). En concordancia con esta premisa, Bericat y Acosta (2021) reafirman que la cultura latinoamericana otorga suma importancia a los vínculos sociales, la expresión de emociones prosociales y la empatía afectiva. Esto sumado a las condiciones desfavorables de corte política, económica y social en las que se encuentran sometidos (Beytía, 2018) y a las estrategias de afrontamiento (González, 2021) entre las que destaca la actitud positiva y optimista particular de los latinoamericanos, recrean las costumbres y comportamientos del hombre primitivo que conectan con la naturaleza antropológica del cerebro humano y contribuyen a la liberación de neurotransmisores, propiciando de ese modo un ambiente óptimo para ser feliz (Yamamoto, 2019).

Conclusiones

Integrando las principales definiciones desde la psicología positiva, la felicidad se concibe como el grado de goce producido por la intervención de elementos afectivos y la evaluación de la propia existencia.

En el ámbito laboral, la felicidad se presenta como el resultado de la interacción entre fuentes externas referidas a las condiciones del trabajo, y fuentes individuales que inciden a corto y largo plazo en la percepción y bienestar del colaborador.

Con respecto a la manifestación del fenómeno en la región latinoamericana y sus niveles destacados a nivel internacional, esta se ve influenciada por la importancia asignada a las relaciones sociales y familiares, y por el afrontamiento optimista frente a la presencia de los problemas económicos, políticos y sociales.

Recomendaciones

Profundizar la investigación referida a las diferencias conceptuales entre felicidad y bienestar subjetivo tomando en cuenta bases teóricas recientes de la Psicología Positiva.

Promover el estudio de la variable dentro de la cultura latinoamericana de forma empírica y teórica en revistas científicas y de investigación propias de la región hispanohablante, en vista de la escasa elaboración de artículos en comparación con las procedentes de revistas norteamericanas.

Referencias

- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 6-9. <https://doi.org/10.18259/acs.2015002>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bericat, E., & Acosta, M. J. (2021). La paradoja latinoamericana de la felicidad. Consideraciones teórico-metodológicas. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(3), 709-743. <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/60137>
- Beytía, P. (2018). The efficiency of subjective well-being: A key of Latin American development. En M. Masaeli, G. Bula y S. Harrington (Eds.), *Latin American Perspectives on Global Development* (pp. 168-192). Cambridge: Cambridge Scholars Publishing. <https://www.cambridgescholars.com/product/978-1-5275-1387-7>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, (1), 21-43. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zIQsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&q=modelo+de+felicidad+organizacional+fernandez&ots=CfhFSY6OV9&sig=cfDDPRKxpEVKw_hkJUTFeaTYVUo#v=onepage&q=modelo%20de%20felicidad%20organizacional%20fernandez&f=false
- George, L., & Rojas, M. P. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 37(93), 206-227. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1415-711X2017000200004
- González, I. (2021). Relación entre Felicidad y Estrategias de Afrontamiento. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6(236). <https://doi.org/10.32351/rca.v6.236>
- Ipsos (2021, 25 de enero). *Estrés laboral y trastornos*. <https://www.ipsos.com/es-cl/estres-laboral-y-trastornos>

- López-Sánchez, M., Jiménez-Torres, M. G., & Guerrero-Ramos, D. (2017). Estudio de la percepción del profesorado sobre el bienestar-felicidad. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(2), 463-486. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/59471>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2699.pdf>
- Moyano, E., Dinamarca, D., Mendoza-Llanos, R., & Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de felicidad para adultos (EFPA). *Terapia psicológica*, 36(1), 37-49. Recuperado de: <http://teps.cl/index.php/teps/article/view/229>
- Pozos, J. L., Rivera, S., Reidl, L. M., Vargas, B. I., & López, M. S. (2013). Felicidad general y felicidad en la pareja: diferencias por sexo y estado civil. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18(1), 69-84. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/107>
- Ramírez-Gañan, A. E., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2057>
- Rojas, M. (2018). Happiness in Latin America has social foundations. En J. Helliwell, L. Richard y S. Jeffrey (Eds.), *World happiness report*. (pp. 89-114). Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2018/>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 161-164. <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=2770>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Yamamoto, J. (2019). *La gran estafa de la felicidad*. Paidós. <https://play.google.com/books/reader?id=BkG9DwAAQBAJ&pg=GBS.PT1&printsec=frontcover>

Anexos

Anexo A

Felicidad en el trabajo y en América Latina - Prueba 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.analisislatino.com

Fuente de Internet

1 %

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1 %

3

www.scribd.com

Fuente de Internet

1 %

4

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

5

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

6

archive.org

Fuente de Internet

<1 %

7

larioja.org

Fuente de Internet

<1 %

8

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado