

Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu

Successful organizations and happy workers, a critical look from the science of the spirit

Alegna Cruz Ruiz^{1*}

Maiky Díaz Pérez¹

¹Facultad de Psicología, Universidad de La Habana

*Autor para correspondencia: alegna@psico.uh.cu

Resumen

El presente artículo toma como inspiración y punto de partida el ideario martiano sobre el bienestar y la felicidad. Por su carácter científico y popular se posiciona en un área de cercanía y confluencia de las categorías bienestar y felicidad, adscribiéndonos finalmente al concepto de felicidad. Desde referentes axiológicos autóctonos, y tomando como punto de partida las reflexiones del ideario martiano en torno al mejoramiento humano, se profundiza en el estudio de modelos actuales sobre la felicidad en distintos dominios de la vida del ser humano y específicamente en el mundo laboral. El trabajo finaliza con una reflexión en torno a las posibilidades de aplicar prácticas de bienestar y felicidad organizacional en nuestros contextos educativos y laborales, entendiendo el trabajo como actividad que permite la expresión de emociones positivas, fortalezas y potencialidades.

Palabras clave: ideario martiano, felicidad organizacional, psicología organizacional.

Abstract

The present article takes as an inspiration and point of departure the Martian ideology on welfare and happiness. Due to its scientific-popular nature, it is positioned in an area of closeness and confluence of the welfare and happiness categories, at the same time ascribing ourselves to the concept of happiness. From autochthonous axiological

references, and taking as a starting point the reflections of the Martian ideology on human improvement, it is deepened in the study of current models about happiness in different domains of the life of the human being and specifically in the working world. The work ends with a reflection on the possibilities of applying practices of well-being and organizational happiness in our educational and work contexts, understanding work as an activity that allows the expression of positive emotions, strengths and potentialities.

Keywords: Martian ideology, Organizational happiness, Organizational psychology.

Recibido: 13/2/2019

Aceptado: 20/04/2019

Introducción

Hace casi un siglo y medio, decía José Martí, el más universal de los cubanos: «El pueblo más feliz es el que tenga mejor educados a sus hijos, en la instrucción del pensamiento, y en la dirección de los sentimientos. Un pueblo instruido ama el trabajo y sabe sacar provecho de él. Un pueblo virtuoso vivirá más feliz y más rico que otro lleno de vicios, y se defenderá mejor de todo ataque» (Martí, 2001). Con esta frase, se adelantaba a su tiempo el Maestro. Los modelos actuales en torno al estudio de la felicidad a nivel social y en el mundo laboral tienen en su base estas ideas expresadas hace muchos años por el Apóstol.

Martí y el mejoramiento humano

Martí, hombre de pensamiento humanista, destacó que la enseñanza «es ante todo una obra de infinito amor». Solo el amor y el ejemplo del maestro, solo el estímulo positivo y la libertad de pensamiento que él promueve, solo la belleza de los contenidos a asimilar, pueden conducir a un aprendizaje realmente creador. El amor y el gusto por la belleza que nacen en el estudiante, en el hombre, lo llevan al conocimiento, al interés por la teoría y la práctica necesarias para que el amor y sus metas puedan realizarse. Solo la bondad eleva el intelecto humano a los niveles superiores (González Serra, 1999). El Maestro le otorgó una gran relevancia al sentimiento, al afecto, en la educación moral, por lo que llegó a afirmar:

«Solo va al alma lo que nace del alma». Consideró además que en la formación de la educación moral, los sentimientos decisivos eran, en orden jerárquico, el amor, el sentimiento estético y de felicidad personal.

En este sentido, refiere González Serra (1999) que en Martí el sentimiento del amor, que lleva a hacer el bien a la Patria, a la humanidad, y a los demás, y el logro de las metas que lo expresan deben ser la guía central en nuestras vidas. Con estas ideas traza el camino esencial de la educación, dado que el amor a los demás genera amor en ellos. Por otra parte, el sentimiento estético confiere la felicidad al ser humano, por lo que es un sendero favorable para el logro de la felicidad del hombre. Considera también el autor que en la obra martiana, «es la unidad armónica, la penetración y el reforzamiento recíprocos del amor, la belleza y la felicidad personal, la vía fundamental para educar al hombre y hacerlo bueno y feliz. Por el contrario, la separación, la contraposición y el debilitamiento recíproco de estos sentimientos constituyen vivencias nocivas para el desarrollo moral».

Asimismo, según dicho autor, si al ser humano se le educa en una relación armónica entre el amor, la belleza y la felicidad personal, se logra de él un hombre bueno y pleno. Por otra parte, el amor debe conducir a la belleza y a la felicidad de realizar una obra amorosa y así, convertirse en ejemplo. Si se propaga el sentimiento estético y se pone al servicio de la virtud, se hace al hombre feliz y se le guía hacia el deber.

Martí, según reflexiona González (1999) «identificó esta doctrina educativa en unidad con la práctica del hombre, con su vida material y espiritual y no descuidó el carácter egoísta y vanidoso del hombre. Tuvo en cuenta sus necesidades y comprendió que para el ser bueno era necesario ser próspero y recibir recompensas materiales». Igualmente reconoció la vanidad y destacó lo importante de la alabanza. Apuntó también la importancia fundamental de la virtud y del amor para el bienestar de los pueblos, aunque no negó la necesidad de combinarlos con la prosperidad material.

La ciencia del espíritu, como le llamó al estudio del ser humano, resultó imprescindible para la labor fundamental de Martí: luchar por la independencia de Cuba y Latinoamérica y por el mejoramiento humano, conceptos claves en su ideario. En aquel entonces la psicología aún no había devenido ciencia. El más universal de los cubanos una vez más se adelantaba a su tiempo.

El Apóstol consideraba que el mejoramiento humano debía residir en lo material, así como en su elevación espiritual. Según el educador García Galló, la altivez estaba siempre

presente en Martí, ante aquellos que intentaban humillarlo o humillar a su patria. Asimismo, este autor refiere que en muchas de las reflexiones de Martí, este consideró al trabajador como un atlas que soporta el peso del mundo y a la vez crece con el trabajo que sale de sus manos, mientras, con respeto y fineza señala su fortaleza cuando hace comparaciones con la gente ociosa. Por otra parte, plantea, que el que debe su bienestar a su trabajo o ha ocupado su vida en crear y transformar fuerzas, y en emplear las propias, tiene el ojo alegre y la mano segura.

En coherencia con lo anterior, refiriéndose a la satisfacción de las necesidades humanas, José Martí defendió la necesidad de educar a los niños y la juventud en estrecho vínculo con el trabajo, con la naturaleza y con el trabajo agrícola, considerándolo como formador del hombre (Martí, 2001). Consideraba el que «Entregados al trabajo, no hay manera de que la pena nos venza. El trabajo, y el bienestar espiritual que produce, son la más dulce venganza de los que nos hacen sufrir» (González Serra, 1999).

Bienestar y felicidad

El ser humano pasa la vida en busca de la felicidad y el bienestar. Estos términos se han entendido como homólogos, pero tienen aspectos diferenciadores. Un elemento común que está presente en estas conceptualizaciones es la noción de satisfacción con la vida y el carácter de ambos conceptos en tanto estados psicológicos.¹

La categoría bienestar, según Ramírez Gallegos (2011) es un concepto que tiene límites en su traducción al español, ya que en inglés, *well-being*, «*to be*» se refiere a «ser o estar», mientras, al traducirlo, solo se considera el «estar», y no el «ser» de las personas. Por su parte, expertos en los estudios de bienestar psicológico y subjetivo como Ryan y Deci (2000) superan los enfoques dicotómicos centrados en el ser (*daimon*) y el tener (*hedon*), concibiendo el bienestar como un juicio global de satisfacción con la vida, que incluye las experiencias de búsqueda del placer y también de realización del propio ser (Deci y Ryan, 2008; Ryan y Deci, 2001).

Con respecto a la felicidad, existen diversas concepciones teórico-metodológicas. Según las investigaciones de Ramírez Gallegos (2011), esta no se vincula directamente a la condición de pobreza o riqueza material. Así mismo, las nuevas investigaciones de la psicología positiva sobre la felicidad (Seligman y Csikszentmihalyi, 2014) indican que esta puede

aumentarse de forma duradera. Los hallazgos científicos de este nuevo movimiento de la psicología, muestran que se puede llegar a vivir dentro de los límites más elevados del rango fijo de felicidad (Aguilar, 2016). En este sentido, aportan dos aspectos centrales en la investigación sobre la felicidad: la comprensión de las emociones positivas y cómo aumentarlas, y la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos. Por consiguiente, para entender el bienestar humano es necesario comprender las fortalezas y las virtudes personales. Las fortalezas y virtudes (valores) son entendidas como estados subjetivos (no como rasgos) que pueden ser estimulados y desarrollados (Aparicio Cabrera, 2011).

La felicidad desde la ciencia

En la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776, se señala que los hombres están dotados de ciertos derechos inalienables, como la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad. En el artículo 1 de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de la Constitución Francesa de 1793, se señala que «el fin de la sociedad es la felicidad común». Por otra parte, en el capítulo III, artículo 13, de la Constitución de Cádiz de 1812, se recogen estas ideas, cuando se plantea: «El objeto del Gobierno es la felicidad de la Nación, puesto que el fin de toda sociedad política no es otro que el bienestar de los individuos que la componen» (Cachón González, 2013).

En el artículo 1, capítulo I, «Fundamentos políticos, sociales y económicos del Estado», de la Constitución de la República de Cuba, se plantea que Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana (Consejo de Estado de la República de Cuba, 1982).

Los estudios empíricos acerca de la felicidad comienzan alrededor de la década del sesenta del pasado siglo, siendo en el campo de la sociología, en donde se utilizaba la felicidad como el indicador más importante para valorar la calidad de vida de la población, la cual se convirtió también en campo de estudio para la psicología y la medicina (Aranda Leyton, 2017). Refiere este autor que con los trabajos de Kahneman (1999) se establece la investigación sobre la psicología y economía hedónica como una nueva subdisciplina de la

economía (economía psicológica) y de la psicología (psicología económica). Existen políticas económicas del bienestar y otras que se orientan a la satisfacción de las preferencias y/o demandas de los consumidores. No son iguales, ni ofrecen resultados similares y dependen, muy estrechamente, del contexto social e histórico (Quintanilla, 2002; Ramírez Gallegos, 2011).

En todos estos estudios, según Ramírez Gallegos (2011) se ha identificado una asociación positiva entre riqueza y felicidad en los países, aunque no parece ser una relación general (Bruni y Porta, 2005). Los países pobres, no aparecen siempre como menos felices que los países ricos.

La economía tradicional considera que mientras más ingresos tengan las personas, más podrán comprar y más felices serán. De esta forma, el bienestar de la población se mide por el producto interno bruto (PIB), de manera que cuando una persona es pobre, al no tener ingresos suficientes, es considerada infeliz. La economía moderna, mientras tanto, centra su estudio en el comportamiento del consumidor, por lo que uno de sus principales postulados se refiere a que el bienestar o utilidad se mide mediante el poder de compra de cada persona, mediante su ingreso o gasto (Aranda Leyton, 2017).

Ramírez Gallegos (2011) expone que, a partir de 1968, la escuela de Leyden, en especial los trabajos de Van Praag, proponen volcar la mirada sobre la felicidad como medida del bienestar de la población y realizar comparaciones entre personas. En este sentido, en las encuestas, se consideran «muy felices» aquellas que «tienden a ser clasificadas como felices por sus parientes o amigos; sonríen con mayor frecuencia; tienden con mayor propensión a renovar los contactos sociales con amigos; faltan menos al trabajo; presentan menor incidencia de síntomas físicos asociados a estrés y tienen menor probabilidad de muerte prematura o de cometer suicidio» (Giannetti, 2003).

En 1974, Richard Easterlin,² revolucionó este pensamiento económico, pues observó que, pese a que la prosperidad de los países desarrollados había aumentado en los últimos cincuenta años, la felicidad o la satisfacción con la vida de sus habitantes se mantuvo constante. Por ejemplo, el estadounidense promedio, es hoy tres veces más rico que hace cincuenta años; sin embargo, no son más felices que hace medio siglo. A esta comprobación se le denomina «la paradoja de Easterlin», la cual señala que los niveles de felicidad no se incrementan con la riqueza de los países. Esto ha generado un debate acerca

de la relación entre el nivel de ingreso o consumo de las personas y la satisfacción con la vida (Arnal *et al.*, 2008; Rojas, 2009).

La medición de la felicidad ha sido también un tema polémico, en cuanto a la posibilidad de evaluarla o no cuantitativamente. Van Praag y Ferrer-i-Carbonell (2004) realizan una propuesta acerca de cómo cuantificar la felicidad e intentan hacer evidente el impacto en la satisfacción con la vida como un todo, en función de las múltiples áreas de la vida y de variables sociales, económicas y demográficas de cada individuo. Preguntas como: ¿Cuán satisfecho se siente usted con las siguientes áreas de la vida? ¿Por favor, conteste usando la siguiente escala, en la cual 0 significa totalmente infeliz y 10 totalmente feliz? ¿Cuán satisfecho se siente usted con su trabajo? ¿Cuán satisfecho se siente usted con...?

Según Ramírez Gallegos (2011), quien homologa «satisfacción» con «bienestar», es posible evaluar la satisfacción de las personas en los variados espacios de su vida cuantitativamente, y realizar comparaciones entre personas. Por tanto, la felicidad es medible (Arroyo Tello, 2014; Vázquez, 2009).

Las investigaciones sobre la felicidad han tenido alcance internacional. El Día Internacional de la Felicidad se celebra el 20 de marzo. En abril de 2012 se publicó por primera vez el «Informe mundial de la felicidad», que revela los resultados obtenidos en una encuesta del estado de felicidad global, la cual ha ganado reconocimiento y ha añadido más países y variables (White, 2012).

En marzo de 2018, la Organización de Naciones Unidas (ONU) comunicó el «Informe mundial sobre la felicidad», que midió la felicidad en 156 países, según su producto interno bruto (PIB) per cápita, el apoyo social, la esperanza de una vida sana, la libertad social, la generosidad y la ausencia de corrupción. Diez años después del mapa citado anteriormente, los resultados se mantienen más o menos similares. Los países escandinavos, Finlandia seguida por Noruega y Dinamarca son los países más felices del mundo, según el reporte. Luego destacan Islandia, Suiza, Holanda, Canadá, Nueva Zelanda, Suecia y Australia. Representando el continente americano, Costa Rica ocupa el puesto 13, México el 24, por debajo de Francia que es el 23, Chile el 25, Panamá el 27, Brasil el 28, Argentina el 29, Guatemala el 30 y Uruguay el 31. Por otra parte, el país más triste es Burundi.

Organizaciones exitosas y trabajadores felices

En el mundo laboral, el estudio de la felicidad también se ha convertido en un tema de gran actualidad. En una organización laboral, la productividad no aumenta necesariamente porque los trabajadores laboren un número mayor de horas, sino porque al hacerlo, logren elevar su calidad de vida.

El concepto de calidad de vida se relaciona con el de bienestar y felicidad y se entiende como un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

Uno de los factores que se destacan al respecto es el ambiente laboral feliz; todo lo cual contribuye a que aumente la producción y el compromiso de los miembros de la organización, los cuales, al encontrar satisfacción con el trabajo, intentarán darlo todo en el mismo. En aquellas compañías donde existe una intención en trabajar el tema del bienestar corporativo y la felicidad organizacional, los indicadores de productividad, ventas, involucramiento y compromiso, se elevan (Aranda Leyton, 2017).

En este sentido Fernández y colaboradores (2015) definen la felicidad organizacional como «la capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y, de paso, ganar una ventaja competitiva».

Martin Seligman, reconocido como el padre de la psicología positiva, es probablemente uno de los autores que ha trabajado más la concepción de felicidad. En el Modelo PERMA, resume en cinco pasos la felicidad en su texto: «Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad» (Seligman y Csikszentmihalyi, 2014). Estos cinco pasos son descritos por Seligman (Castañeda *et al.*, 2017; Gaitán Villegas *et al.*, 2015):

- 1) P. (*Positive emotions*)/Emociones positivas: Se reflejan en la cantidad de palabras y emociones positivas que sentimos durante el día. Cuanto mayor sea el número en relación a las emociones negativas, mayor será nuestro bienestar.
- 2) E (*Engagement*)/Involucramiento: Se refiere a la capacidad de involucrarse de manera positiva en los actos del día a día, aunque puedan parecer poco placenteros.

Si logramos darle la vuelta usando nuestras fortalezas en esta situación, entonces nuestro nivel de bienestar se eleva.

- 3) R (*Relationship*)/Relaciones: Manejar las relaciones de manera constructiva nos ayuda también a mantener nuestro nivel de bienestar alto.
- 4) M (*Meaning*)/Significado: El pertenecer a algo más grande que uno mismo es uno de los pasos para el bienestar.
- 5) A (*Accomplishment*)/Logro: El sentir que pueden hacer cosas es uno de los pasos asociados a quienes realmente logran el éxito, que son quienes tienen mayor capacidad de determinación y no abandonan.

Según el estudio «Felicidad y trabajo», referido por Aranda Leyton (2017), realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, los trabajadores felices son 88 % más productivos que los que tienen una actitud negativa. Las entrevistas realizadas a más de 1500 profesionales en México, evidenciaron que este tipo de empleados logra hasta el 33 % más de energía y dinamismo así como una reducción de los riesgos de accidentes laborales (Arias Gallegos *et al.*, 2016)

El profesor Ignacio Fernández, apoyándose en el modelo PERMA de Seligman y en la experiencia del Banco Estado Microempresas de Chile, desarrolló un «modelo de felicidad en el trabajo» (Fernández Reyes, 2015). Según el autor, este consta de tres partes:

1. Concepción ética del ser humano, indispensable para implementar de forma eficaz un sistema de gestión de felicidad organizacional.
2. Los seis componentes del modelo.
3. Las tres palancas de gestión, que permiten que el modelo opere en la práctica.

Según este autor, las empresas empiezan intuitivamente a implementar prácticas de felicidad en el trabajo, con el propósito de mantener contento, cómodo y satisfecho a su personal. Luego, esto se convierte en certeza, al comprobarse el despliegue de las capacidades y fortalezas individuales de los trabajadores, percibidas en compromiso y alegría con el trabajo, mejores desempeños, clientes satisfechos, prestación de un mejor servicio, productividad creciente. De esta forma, se transita de un enfoque instrumental, que implementa la gestión de felicidad para mejorar los resultados, a un enfoque ético, que

implementa la gestión de felicidad porque es lo que toda persona precisa para lograr ser la mejor versión de sí mismos en ambientes de positividad y sentido (Fernández *et al.*, 2015; Fernández Reyes, 2015).

El abordaje de este autor confirma que la felicidad debe concebirse de forma integral: «el trabajo no se entiende como separado de la vida personal». De esta forma, el objetivo de la implementación de las prácticas de felicidad en el entorno laboral, no es usar a las personas para mejorar la rentabilidad empresarial, sino que debe existir una convicción ética que busque el bienestar de los individuos que conforman la organización.

Estos autores siguen el modelo de felicidad en el trabajo de Seligman, considerando seis variables (positividad, involucramiento, relaciones confiables, sentido, crecimiento profesional y personal, logro y reconocimiento). Para que el mismo funcione debe operacionalizarse con tres palancas de gestión: la primera, que las jefaturas muestren un estilo de liderazgo firme y cercano, exigente con las tareas y preocupado por las personas; la segunda, contar con una gestión participativa y, finalmente, en tercer lugar, crear una gerencia de felicidad en las empresas y organizaciones.

En este artículo se estudia la posibilidad de aplicación de estas prácticas en el contexto cubano para la facilitación del bienestar y felicidad en el mundo del trabajo y las organizaciones, entendiendo el trabajo como actividad que permite la expresión de emociones positivas, fortalezas y potencialidades.

Reflexiones en torno a la gestión de la felicidad en el contexto laboral cubano

Se considera que la gestión de la felicidad es práctica afín a la cultura laboral de la sociedad cubana. Cuba aspira a que los desarrollos económico, social y humano marchen armónicamente en pos del bienestar individual y social y exhibe indicadores de desarrollo humano que dan cuenta de sus logros. Investigadores de nuestro gremio trabajan modelos de actuación profesional que contribuyen a estos propósitos desde las ciencias técnicas, económicas y humanísticas (Cuesta-Santos *et al.*, 2018).

El interés de las autoras por tratar esta temática en el presente ensayo obedece tanto a la su presencia en el ideario martiano como a su cercanía con los temas que investigamos. El concepto de felicidad es parte de la concepción martiana sobre la realización plena del ser

humano y encargo social de la ciencia del espíritu, la psicología. Esta finalidad es recogida de diferentes maneras en nuestras prácticas investigativas y pedagógicas.

La gestión de la felicidad organizacional asociada a propiciar climas organizacionales que generen estados de bienestar con el trabajo y con la organización es uno de los objetivos que se plantean investigaciones que tienen lugar en el contexto cubano, sobre la gestión del potencial humano organizacional (Díaz, 2005; Díaz, 2017). En los reportes empíricos de las investigaciones aplicadas encontramos evidencias de relaciones, entre individuos y organizaciones, de crecimiento y potenciación. Uno de los hallazgos de mayor interés asociado a las carreras profesionales ha sido que la existencia de puntos de congruencia o concordancia entre proyectos organizacionales e individuales, pueden ser catalizadores de la expresión del potencial humano organizacional. Estos hallazgos han permitido planteamientos de investigación posteriores sobre la gestión del potencial humano como modelo de desarrollo organizacional.

Por otra parte, entendiendo la organización como sistema complejo, la teoría de la quinta disciplina de Peter Senge plantea que una organización solo aprende a través de individuos que aprenden. En este sentido se relacionan aprendizaje y éxito y el éxito organizacional dependerá de los aportes individuales y grupales, trabajando en función del bienestar individual, grupal y organizacional (Blanco *et al.*, 2015; Quesada *et al.*, 2018).

La presente investigación nos plantea nuevos retos para la profundización en el estudio de los modelos sobre bienestar y felicidad organizacional y los métodos y técnicas que se utilizan para su gestión.

Conclusiones

Desde las ideas del Apóstol acerca del mejoramiento humano hasta las teorías contemporáneas acerca de la felicidad, se enfatiza en la importancia de comprender la naturaleza del ser humano y enfatizar en sus valores, virtudes y fortalezas. En este sentido, la felicidad se convierte también en objeto de estudio de la ciencia, siendo un trayecto que se recorre por varios caminos y desde diferentes disciplinas; entre ellas la ciencia del espíritu: la psicología. Desde el punto de vista laboral, la psicología laboral y de las organizaciones se ocupa de su estudio desde abordajes individuales y grupales, los cuales contribuyen al éxito y felicidad organizacional. Consideramos que conceptos y métodos de la gestión de la felicidad organizacional pueden ser asimilados críticamente por las

propuestas científicas que trabajamos, siendo estos propósitos líneas de continuidad y encuentro de nuestras investigaciones.

Referencias Bibliográficas

- AGUIAR, E. P. (2016). «Conceptualizando el Buen Vivir: entre la felicidad y la crítica». *Yachana Revista Científica*, vol. 5, n.º 1.
- APARICIO CABRERA, A. (2011). «Bienestar subjetivo del consumidor y concepto de felicidad». *Argumentos*, vol. 24, n.º 67, México, D. F., pp. 67-91.
- ARANDA LEYTON, E. (2017). *La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.
- ARDILA, R. (2003). «Calidad de vida: una definición integradora». *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 35, n.º 2, pp. 161-164.
- ARIAS GALLEGOS, W. L.; CAYCHO RODRÍGUEZ, T.; VENTURA LEÓN, J. L.; MAQUERA FERNÁNDEZ, C.; RAMÍREZ CHÁVEZ, M.; TAMAYO BUTILIER, X. (2016). «Exploratory analysis of the scale of happiness of Lima in university students from Arequipa (Peru)». *Psychologia. Avances de la disciplina*, vol. 10, n.º 1, pp. 13-24.
- ARNAL, J. T.; CRESPO, Ó. V.; GARCÍA-BRAZALES, Á. R. (2008). «La paradoja de Easterlin en España». *Cuadernos de Economía*, vol. 31, n.º 85, pp. 31-63.
- ARROYO TELLO, M. A. (2014). *Aproximación a la medición del bienestar (Buen Vivir) en el Ecuador. Indicadores objetivos versus indicadores subjetivos del bienestar, una aplicación a las medidas económicas contemporáneas del mismo desde una perspectiva regional*. Alcalá-Madrid: Universidad de Alcalá-Universidad Complutense de Madrid.
- BLANCO, Y.; CRUZ RUIZ, A.; MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, M. (2015). «Aprendizaje organizacional y turismo de naturaleza: una mirada al nuevo sector emergente y al estatal». *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, vol. 4, n.º 1, pp. 27-42.
- BRUNI, L.; PORTA, P. L. (2005). *Economics and happiness: Framing the analysis*: OUP. Oxford.
- CACHÓN GONZÁLEZ, E. (2013). «Crisis, empleo y felicidad: El caso de los trabajadores ocupados en España en 2007 y 2010».

- CASTAÑEDA, L.; GUERRA, S.; MALAGÓN, G.; URTARÍZ, L. (2017). «Guía metodológica para implementar un programa de felicidad organizacional».
- CONSEJO DE ESTADO DE LA REPÚBLICA DE CUBA (1982): *Constitución de la República de Cuba*. La Habana: Editora Política.
- CUESTA-SANTOS, A.; FLEITAS-TRIANA, S.; GARCÍA-FENTON, V.; HERNÁNDEZ-DARIAS, I.; ANCHUNDIA-LOOR, A.; MATEUS-MATEUS, L. (2018). «Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa». *Ingeniería Industrial*, vol. 39, n.º 1, pp. 24-35.
- DECI, E. L.; RYAN, R. M. (2008). «Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health». *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, vol. 49, n.º 3, p. 182.
- DÍAZ, M. (2005). «La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología» [en línea]. Universidad de La Habana. [Consulta: 2018-3-4]. Disponible en <http://tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez.pdf> 34.
- DÍAZ, M. (2017): «Desarrollo del potencial humano organizacional. Cuestiones epistemológicas y de método» [en línea]. *Revista Alternativas Cubanas en Psicología*, vol.5, n.º 13. [Consulta: 2018-11-3]. Disponible en <http://acupsi.org/>
- FERNÁNDEZ, I.; ARANEDA, K.; CORDERO, P.; LANDAETA, F.; CORDERO, R.; GEVERT, J. P.; GOÑI, A. (2015): «Psicología organizacional humana».
- FERNÁNDEZ REYES, I. (2015): *Felicidad organizacional*. B DE BOOKS.
- GAITÁN VILLEGAS, I.; BRETÓN FRANCO, D. C.; CHOI URBANO, H. L.; MAHECHA PRIETO, C.; ARTEAGA, M. (2015): «Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad». *Harvard Deusto Business Review*, n.º 244, pp. 6-17.
- GIANNETTI, E. (2003). *O mercado das crenças: filosofia econômica e mudança social*. Editora Companhia das Letras.
- GONZÁLEZ SERRA, D. J. (1999): *Martí y la ciencia del espíritu*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- KAHNEMAN, D. (1999): «Assessments of individual well-being: A bottom-up approach». *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russel Sage Foundation.
- MARTÍ, J. (2001): «Educación popular», t. 19, pp. 375-376. *Obras completas*. La Habana: Centro de Estudios Martianos.

- QUESADA, D.; CRUZ RUÍZ, A.; MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, M. (2018): «Validación y análisis de la confiabilidad del cuestionario “Dimensiones de las organizaciones que aprenden” para el entorno cubano/Validation and Analysis of the Reliability of the Questionnaire "Dimensions of Organizations that Learn" for the Cuban Environment». *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, vol. 6, n.º 1, pp. 119-132.
- QUINTANILLA, I. (2002). «Daniel Kahneman y la psicología económica». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 18, n.º 1.
- RAMÍREZ GALLEGOS, R. (2011): *La felicidad como medida del buen vivir en Ecuador*. Quito: SENPLADES.
- ROJAS, M. (2009): «Economía de la felicidad: hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar». *El trimestre económico*, pp. 537-573.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. (2000): «Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being». *American Psychologist*, vol. 55, n.º 1, p. 68.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. (2001): «On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being». *Annual Review of Psychology*, vol. 52, n.º 1, pp. 141-166.
- SELIGMAN, M. E.; CSIKSZENTMIHALYI, M. (2014): «Positive psychology: An introduction», pp. 279-298. *Flow and the foundations of positive psychology*. Springer.
- VAN PRAAG, B. M.; FERRER-I-CARBONELL, A. (2004): *Happiness quantified: A satisfaction calculus approach*. Oxford: Oxford University Press.
- VÁZQUEZ, C. (2009): «El bienestar de las naciones». En Vázquez, C. y Hervás, G.(coords.), *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- WHITE, A. G. (2012): «A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge To Positive Psychology?». *Psychtalk*, n.º 56.

Notas aclaratorias

1. Los estudios de satisfacción con la vida desde las perspectivas de la psicología están atravesados también por el debate existente en psicología sobre qué entender por «estados psicológicos» y por «rasgos

psicológicos». Los estados son formaciones psicológicas momentáneas, cambiables, educables; los rasgos son formaciones psicológicas recurrentes y difíciles de cambiar y de educar.

2. Richard Ainley Easterlin (12 de enero de 1926). Fue profesor de economía de la Universidad del Sur de California. Es el más reconocido estudioso de la teoría económica denominada, posteriormente, «la paradoja de Easterlin».