

Vieira-Salazar, J. A., Tamayo-González, S., & Sánchez- Carvajal, R. A. (2025, enero-abril). Felicidad en el trabajo y salud mental de empleados: Análisis bibliométrico y tendencias de investigación. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (74), 253-295.

<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n74a10>

Felicidad en el trabajo y salud mental de empleados: Análisis bibliométrico y tendencias de investigación

Workplace happiness and employee mental health: A bibliometric analysis and research trends

Jaime Andrés Vieira-Salazar

PhD Ciencias de Gestión
Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia
Manizales, Colombia
javieiras@unal.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2678-4440>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cv lac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000318370

Sofía Tamayo-González

Estudiante Administración de Empresas
Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia
Manizales, Colombia
stamayog@unal.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-3781-5752>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cv lac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002148699

Rafael Antonio Sánchez- Carvajal

Estudiante Administración de Empresas
Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia
Manizales, Colombia
raasanchezca@unal.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-9935-4024>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cv lac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002140342

Recibido: 16 de mayo de 2024

Evaluado: 11 de octubre de 2024

Aprobado: 5 de diciembre de 2024

Tipo de artículo: Revisión.



Resumen

En un entorno laboral cada vez más complejo, la atención a la felicidad y salud en el trabajo emerge como un área fundamental de estudio. El problema abordado se centra en la escasez de análisis rigurosos de cartografía científica sobre la relación entre felicidad en el trabajo (FT) y salud mental de empleados (SM), así como su vínculo con el bienestar individual y organizacional. El propósito central consistió en aportar en el cierre de esta brecha de conocimiento mediante un análisis bibliométrico y narrativo de la literatura disponible. Para ello, se recopilaron 256 documentos sobre la relación FT-SM de las bases de datos *Web of Science* y *Scopus*. Se utilizaron técnicas de bibliometría y análisis de cocitaciones mediante el uso de la plataforma *Tree of Science*. Los resultados revelaron tendencias de investigación en cuatro áreas principales: satisfacción laboral, salud mental y *burnout*, psicología del trabajo y liderazgo. Asimismo, se plantearon implicaciones prácticas para empresarios, directivos y académicos que busquen comprender los mecanismos que influyen en el bienestar laboral, incluyendo el bienestar individual, eficacia organizacional y formulación de políticas laborales. Este estudio contribuye significativamente al entendimiento de los determinantes del bienestar laboral y ofrece recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas laborales.

Palabras clave: Bibliometría; Felicidad en el trabajo; Salud mental; Tendencias de investigación.

Abstract

In an increasingly complex work environment, attention to happiness and health at work emerges as a fundamental area of study. The problematic addressed here focuses on the scarcity of rigorous scientific mapping analyses concerning the relationship between work happiness (WH) and employees' mental health (MH), as well as their link to individual and organizational well-being. The central purpose was to contribute to closing this knowledge gap through a bibliometric and narrative analysis of available literature. To this end, 256 documents on the WH-MH relationship were collected from Web of Science and Scopus databases. Bibliometric techniques and co-citation analysis were employed using the Tree of Science platform. Results revealed research trends in four main areas: job satisfaction, mental health and burnout, work psychology, and leadership. Practical implications are also discussed for entrepreneurs, managers, and academics

seeking to understand mechanisms influencing workplace well-being, including individual well-being, organizational effectiveness, and labor policy formulation. This study significantly enhances understanding of determinants of workplace well-being and provides recommendations for future research and labor practices.

Keywords: Bibliometrics; Workplace happiness; Mental health; Research trends.

Clasificación JEL: M12

Introducción

Si bien el estudio de la relación entre felicidad y desempeño laboral (*happy-productive worker*) no es nuevo en la literatura académica (desde antes de la mitad del siglo pasado), solo en este siglo se ha abordado el desarrollo investigativo sobre la felicidad en el trabajo de manera específica (Erazo Muñoz & Riaño Casallas, 2021). Desde la primera década del siglo XXI, Faragher et al. (2005) han reconocido que factores sociales y ambientales influyen en la prevalencia de diversas enfermedades en la población. En efecto, dado que el trabajo es la ocupación principal para la mayoría de la población, el estrés y la tensión en el entorno laboral se han destacado como factores estrechamente relacionados con la salud y el bienestar general. En la misma línea, para Redondo Pacheco et al. (2024) el bienestar psicológico reviste un impacto directo en la salud mental y el estrés laboral de los empleados.

Autores como Prosser et al. (1996) ya argumentaban, desde finales del siglo XX, sobre la importancia de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, donde el bienestar psiquiátrico es particularmente importante, sobre todo en lo relacionado con la amenaza de suicidio o violencia del paciente, como fuente potencial de estrés para el personal laboral en cualquier contexto. Ogresta et al. (2008), en su investigación sobre el síndrome de *burnout*, identificó que el agotamiento emocional, sumado a la fatiga del trabajo, da como resultado la pérdida de energía y debilidad general, produciendo la pérdida del idealismo en el lugar de trabajo, la falta de competencia personal y de un sentido de logro.

Por su parte, Sudibjo y Manihuruk (2022) argumentan que la felicidad en el trabajo (en adelante FT) puede surgir a partir de experiencias positivas en el entorno laboral, concluyendo que esta tiene un efecto positivo en la salud general. Cuando los trabajadores se sienten felices tienden a estar más saludables y son capaces de lidiar mejor con el estrés. El bienestar emocional se refiere a los aspectos positivos que una persona experimenta, integra, convive y manifiesta en su entorno (Kofodimos 1993). La salud mental de empleados (en adelante SM) incluye sentirse optimista, confiado, feliz, claro, enérgico, respetuoso de sí mismo, realizado, significativo y decidido, comprometido, solidario y satisfactorio en las relaciones con los demás, comprenderse a sí mismo y responder eficazmente a sus emociones.

En el estudio de Burić et al. (2021) se abordó el problema de agotamiento laboral como una variable predictiva en la explicación de la FT y la SM. Para Sudibjo y Manihuruk (2022) la SM está influenciada por la FT, relación entendida como proceso cognitivo y afectivo que parece estar relacionado con el impacto de las características organizativas del lugar de trabajo. La FT se refleja en los estados de ánimo y las emociones a corto plazo experimentados por los empleados basados en las relaciones con colegas, gerentes, líderes y clientes.

En el mundo laboral, cada vez más complejo y demandante, la atención a la FT y la SM ha sido un reto que ha emergido como un área de estudio fundamental, intrínsecamente ligada al bienestar, tanto individual como organizacional. Estos estudios, impulsados por una amplia gama de enfoques teóricos y metodológicos, han arrojado luz sobre los determinantes psicológicos, sociales y organizacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores y en la eficacia de las organizaciones modernas.

Investigar la FT y la SM es importante en su capacidad para mejorar la práctica y política laboral. Desde la perspectiva del trabajador, la FT está relacionada con satisfacción, calidad de vida, mejor desempeño, salud, lealtad, creatividad y compromiso, bajos índices de rotación y ausentismo. Desde la perspectiva corporativa, se ha asociado positivamente con innovación, productividad y eficiencia mediante la reducción de costos asociados con problemas de salud ocupacional, así como el diseño eficiente de políticas empresariales que contribuyen a atraer y retener talento, mejorar su reputación y legitimidad en la comunidad, y cumplir con las expectativas de responsabilidad social corporativa (Wright & Bonett, 2007).

La investigación sobre la FT y la SM representa una contribución significativa al entendimiento de los factores que influyen en el bienestar individual y del individuo en la organización. En un contexto donde el bienestar de los empleados y el éxito organizacional están interconectados, la investigación en este campo se vuelve indispensable para promover un cambio positivo y sostenible en la práctica y la política laboral del presente siglo.

Si bien autores como Najwa et al. (2019) identifican la satisfacción laboral como uno de los conceptos más investigados en la relación empleados y organizaciones, y considerando la creciente importancia mencionada del estudio de FT y la SM, el acervo bibliográfico que aborda esta relación es particularmente escasa en las bases de datos *Scopus* y *Web of Science -WoS-*, por lo que se hace necesario un análisis bibliométrico que dé cuenta de la estructura intelectual de la relación entre ambas disciplinas, así como sus principales tendencias de investigación. En efecto, la búsqueda de dicha relación en las bases de datos *WoS* y *Scopus* no arrojó resultados frente a estudios bibliométricos al respecto de la relación propuesta.

Asimismo, en la búsqueda realizada fueron encontrados tres documentos de revisiones sistemáticas de literatura que tratan sobre la relación entre FT y SM. En el trabajo de Onyett (2011) se desarrolla un análisis de literatura entre 1997 y 2010, incluyendo las temáticas de satisfacción laboral, stress y *burnout*. Por su parte, Hünefeld et al. (2020) proponen una revisión de literatura, relacionando satisfacción laboral y SM en Europa, con una ventana de análisis de documentos publicados entre 2000 y 2016. Por último, se menciona el trabajo de Efimov et al. (2022) quienes abordaron la relación entre liderazgo virtual con la FT y la SM. Como se aprecia, las revisiones de la literatura disponibles son limitadas en cuanto a la ventana de tiempo de observación, además de específicas disciplinar y geográficamente.

Cohen (2013) advirtió la importancia del análisis estadístico aplicado en los estudios sobre comportamiento humano en cuanto a la dispersión de material académico. El presente documento busca aportar en el cierre de la brecha encontrada en cuanto al conocimiento, dada la ausencia de estudios bibliométricos y de análisis de tendencias de investigación de la literatura disponible que relacionan la FT con la SM de empleados.

El estudio, a continuación, desarrolla un análisis de cartografía científica basada en 256 documentos de investigación que estudian la relación FT y SM, publicadas durante 1977 al 2023, recopiladas a través de bases de datos *WoS* y *Scopus*. Asimismo, ofrece una narrativa de la

literatura basada en la plataforma *Tree of Science* (en adelante ToS), lo que aporta importancia, reproducibilidad, rigor y novedad en el análisis. Para cumplir con la tarea, se utilizó un análisis bibliométrico que, con base en cartografía científica de la literatura existente sobre el tema, describe, entre otras, variables como la producción científica, autores más influyentes, principales revistas e instituciones, entre otros indicadores. Como insumo fundamental, se realizó una búsqueda en bases de datos académicas (para el caso WoS y *Scopus*) con el fin de recopilar la bibliografía más relevante. Los datos se analizan utilizando software y plataformas especializadas en bibliometría como el *RStudio* y *Ghepi*, así como *ToS*, que brindan un marco conceptual y de tendencias de investigación.

El artículo se organiza en cuatro secciones: la primera, aborda el marco conceptual de los temas estudiados; la segunda, describe la metodología usada para la búsqueda, selección, procesamiento y análisis de documentos relevantes; la tercera, presenta los resultados, revelando patrones, tendencias y relaciones entre los documentos, permitiendo una comprensión más profunda del campo de estudio y utilizando la analogía del árbol de la ciencia (ToS) para ilustrar la diversidad y la interconexión de los enfoques. Finalmente, la cuarta sección discute y concluye sobre los resultados, hallazgos y tendencias identificados anteriormente.

Revisión de la literatura y marco conceptual

Felicidad en el trabajo

Desde un punto de vista conceptual, Warr et al. (1979) definen la felicidad como el grado en que una persona se considera feliz, y la satisfacción laboral como el grado de satisfacción con todas las características del trabajo, incluyendo la satisfacción total con el trabajo en su conjunto. Faragher et al. (2005) amplían esta definición, señalando que la satisfacción laboral abarca la felicidad con las facetas intrínsecas y extrínsecas del empleo, siendo la suma de los diferentes elementos que la componen, mientras que la satisfacción general se refiere a la percepción del trabajo en su totalidad.

Algunos teóricos consideran la satisfacción laboral como las respuestas emocionales positivas y las actitudes que un trabajador tiene hacia su empleo, como por ejemplo Faragher et al.

(2005) y Onyett et al. (1997) que destacan que los principales determinantes de la satisfacción laboral están estrechamente vinculados a la identificación con el equipo y la claridad en los roles dentro del mismo. En la misma línea, Edwards y Solomon (2023) argumentan que el apoyo organizacional percibido y el empoderamiento laboral son factores que pueden explicar la satisfacción laboral general.

Estos factores son especialmente relevantes en relación con el diseño organizativo y las interacciones laborales que incluyen percepciones sobre si un empleado aprecia su trabajo como interesante, mantiene buenas relaciones con jefes y colegas, tiene altos ingresos, trabaja de forma independiente y tiene oportunidades de ascenso profesional claramente definidas. Esto subraya la importancia de establecer objetivos de equipo precisos y promover la identificación con el equipo como estrategias clave para mejorar la satisfacción laboral.

Finalmente, Karasek (1979) y Warr et al. (1979) complementan estos puntos al afirmar que la calidad del desafío de autodesarrollo es vital para una alta satisfacción laboral. Esto se asocia positivamente con aspectos de la satisfacción y características percibidas del trabajo, como la responsabilidad y el conocimiento de los resultados.

Salud mental y felicidad en el trabajo

Aunque la salud mental ha sido históricamente un concepto complejo de definir (Buitrago-Duque et al., 2020), muchas organizaciones alrededor del mundo han reconocido su importancia en el ámbito laboral (Molina, 2020). Por ejemplo, trabajos recientes han abordado los posibles efectos de la mediación del compromiso de los empleados y la satisfacción laboral después de la pandemia de Covid-19 (Abolnasser et al., 2023). Para Otaghi et al. (2023) la insatisfacción laboral puede provocar complicaciones como el *burnout*, el ausentismo, el abandono del trabajo, y la reticencia de la mano de obra joven.

Según Faragher et al. (2005), dos factores importantes, relacionados con la tensión mental, son el agotamiento y las enfermedades mentales, entre las que se incluyen la depresión, la ansiedad, el síndrome de *burnout* y la baja autoestima. Las medidas de resultados en salud se dividen entre aquellas que evalúan la SM y las relacionadas con la salud física. En SM, las escalas miden la

depresión, la ansiedad, el agotamiento, el egoísmo y la salud mental general, que combina elementos de la depresión y la ansiedad.

Por otro lado, las escalas de salud física se centran, principalmente, en medir una combinación psicosomática que incluye, entre otras patologías, dolores de cabeza, mareos, dolores musculares y problemas digestivos; incluso, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. En efecto, Reid et al. (1999), así como Raigosa Correa y Millán-Otero (2024) explican cómo el síndrome de *burnout* está vinculado con una mala salud física y emocional.

Warr et al. (1979) destacan importantes interrelaciones entre la satisfacción con la vida y otras características del bienestar psicológico y la salud mental; así como Faragher et al. (2005) postulan la existencia de una relación entre el estrés laboral y el bienestar, señalando que la insatisfacción laboral representa un riesgo significativo para la salud mental y el bienestar de los empleados. Los bajos niveles de satisfacción, tanto con aspectos específicos del trabajo como con el trabajo en su totalidad, pueden aumentar la probabilidad de experimentar efectos adversos en la salud mental, mientras que los altos niveles de satisfacción laboral están asociados con una mejor salud. La falta de satisfacción en el trabajo puede tener repercusiones negativas en la percepción de uno mismo y en la vida en general, lo que conduce a una disminución de la salud mental, independientemente del tipo de trabajo o la cultura laboral.

Las prácticas laborales se están volviendo más automatizadas e inflexibles, dejando a los empleados con menos control sobre su carga laboral, lo cual impacta directamente en el disfrute y satisfacción que pueden obtener de su trabajo (Benedicto, 2013). Estudios como el de Lu y Zhuang (2023) argumenta que el teletrabajo puede beneficiar a los trabajadores al mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar emocional, pero también conlleva retos considerables. Los autores demostraron que los teletrabajadores hombres tienden a tener mayor satisfacción laboral, siendo no el caso en las mujeres. Por tanto, es imperativo que las empresas desarrollen políticas para mejorar la salud de los empleados, apoyándolos en aquellas tareas que sean fuentes demostrables de insatisfacción y deban ser correctamente modificadas.

Karasek (1979) complementa esta idea afirmando que la carga de trabajo está relacionada con los niveles de producción de la organización, niveles que podrían mantenerse constantes o incluso incrementarse si se mejoraran las “externalidades” de salud mental. De hecho, como expone Podsakoff et al. (2003), varios autores identifican una relación positiva entre la satisfacción

de los empleados y su desempeño. Por ejemplo, Karasek (1979) plantea que los trabajadores de alto rango, aunque más satisfechos con sus trabajos y con una mejor salud mental, perciben una mayor tensión emocional debido a sus demandas laborales. Por el contrario, aquellos empleados con menos responsabilidades laborales no siempre aparecen como los más satisfechos, ya que muchos trabajos carecen del desafío de autodesarrollo, una característica crucial para la satisfacción laboral.

Diseño metodológico

Para el caso particular del presente artículo, se pretendió responder a una pregunta de investigación y a dos preguntas particulares:

¿Cuáles son los principales rasgos bibliométricos, narrativos y tendencias de investigación existentes en la literatura, sobre la relación entre la FT y la SM de trabajadores, disponible en las bases de datos *Scopus* y *WoS*? Y específicamente:

¿Cuáles son las características de los trabajos académicos publicados en las bases de datos *Scopus* y *WoS*, que tratan la relación entre la FT y la SM de trabajadores?

¿Cuáles son las principales temáticas abordadas en los documentos clásicos, estructurales y actuales alrededor de la temática FT y SM de trabajadores, que permitan identificar los campos de conocimiento y las comunidades académicas más preponderantes?

El análisis relacionado con cartografía científica se llevó a cabo mediante un análisis bibliométrico dando respuesta al primer interrogante específico. Para la tarea, se utilizó el software *RStudio* (con su librería *Bibliometrix*) que, con base en una serie de algoritmos, ofrece estadísticas básicas y relacionales de los metadatos de una serie de publicaciones. Para autores como Ellegaard y Wallin (2015), la bibliometría se ha consolidado como una herramienta útil para el análisis cuantitativo de la literatura científica en un área específica y aporta una visión integral del estado del arte que complementa revisiones bibliográficas tradicionales (Martínez-Hernández et al., 2012). También, permite examinar la producción, colaboración, impacto y estructura intelectual de un dominio de conocimiento mediante indicadores que identifican tendencias, evolución y calidad de la investigación (Boyack & Klavans, 2008). El análisis bibliométrico logra esta síntesis de manera replicable y transparente, contribuyendo a avanzar en el entendimiento y estudio del área de

conocimiento en cuestión (Aria & Cuccurullo, 2017). En este sentido, el presente estudio puede ser replicable en cuanto se desarrollen prácticas de transparencia y de rigor metodológico como el aquí utilizado, el cual se detalla en la Tabla 1. Las bases de datos seleccionadas están disponibles, permitiendo a otros investigadores replicar los procedimientos y verificar los resultados.

En términos generales, este análisis abarca la identificación de las preguntas a responder, la definición de criterios de búsqueda, la recopilación de documentos y el establecimiento de criterios de inclusión y exclusión, así como la descripción y análisis de la información. En el contexto específico de este estudio, la compilación de documentos se extrajo de las bases de datos de *Scopus* y *WoS*, abarcando el periodo 1977-2023. Se identificaron un total de 222 documentos en *Scopus* y 149 en *WoS*. Con el fin de obtener resultados precisos y pertinentes, la búsqueda se limitó a las palabras clave presentes en los títulos de las publicaciones y se utilizó la siguiente ecuación de búsqueda: *TITLE ("happiness at work" OR "Job Happiness" OR "Workplace Happiness" OR "Job Satisfaction" OR "Happiness at Work" OR "Workplace Well-being" OR "Professional Contentment") AND TITLE ("Mental Health" OR "Emotional Well-being" OR "Psychological Health" OR "Mental Wellness" OR "Mind Health" OR "Psychological Well-being")*. La Tabla 1 *Prisma Statement* (Liberati et al., 2009) da cuenta de la identificación, tamizaje, elegibilidad e inclusión de los documentos que hacen parte del correspondiente análisis.

Tabla 1
PRISMA Statement

	Documentos <i>Scopus</i> = 222	Documentos <i>WoS</i> = 149
Identificación	Campos de búsqueda: <i>título de la publicación</i> Tipo de publicaciones: Artículo, libro capítulos de libro, conferencias, documentos. Ventana de tiempo: 1977 al 2023.	
Tamizaje	Número de documentos luego de remover duplicados = 256	
Elegibilidad	Documentos elegibles para análisis narrativo y bibliométrico = 256	Documentos excluidos por duplicidad para análisis bibliométrico = 115 Documentos excluidos para narrativa analítica = 184
Inclusión	Documentos incluidos para análisis de clústeres y tendencias de investigación (algoritmo TOS) = 72	

Nota. Elaboración propia con base en Liberati et al. (2009).

Para el último interrogante, relacionado con temáticas abordadas y tendencias de investigación, se empleó la herramienta *ToS*, que se entiende como una metáfora para visualizar la producción académica en forma de árbol y se basa en algoritmos gráficos para optimizar la búsqueda y selección de los documentos académicos más relevantes. Esta herramienta busca rastrear la evolución temporal de una temática específica (Valencia-Hernández et al., 2020) basado en una red de citas (Zuluaga et al., 2016) que se agrupan, de acuerdo con su afinidad temática, en clústeres. Para estructurar la red de conocimiento en el área de estudio se identificaron cuatro clústeres temáticos tomando como base a los autores como unidades de análisis, y las cocitaciones de parejas de autores como una variable indicativa de dichas relaciones: dos autores están más estrechamente relacionados si son citados conjuntamente y con mayor frecuencia (Köseoglu, 2020; White & Griffith, 1981). Con el fin de presentar gráficamente los resultados de clusterización (Figuras 4 y 5) se usó el software *Gephi*, software de código abierto que se usó para la visualización y análisis de redes.

Resultados

A partir de los datos suministrados por la Tabla 2 se corrobora el creciente interés en la temática, con un incremento de las publicaciones científicas en el área del 5.02 %, las cuales se encuentran dispersas en una cantidad considerable de fuentes, como puede apreciarse en la Figura 4 de Dispersión de Bradford. Así las cosas, se cuenta con 1.44 documentos por fuente. Respecto a los autores, se identificaron 702, la mayoría en coautoría (3.36 autores por obra). El tipo de publicación predominante son los artículos en revistas científicas, representando el 76 % del total.

Tabla 2

Información básica de documentos

Descripción	Resultados
Principales Resultados	
Periodo de tiempo	1977:2023
Número de fuentes	172
Número de documentos	249
Promedio de citas por documento	27.29

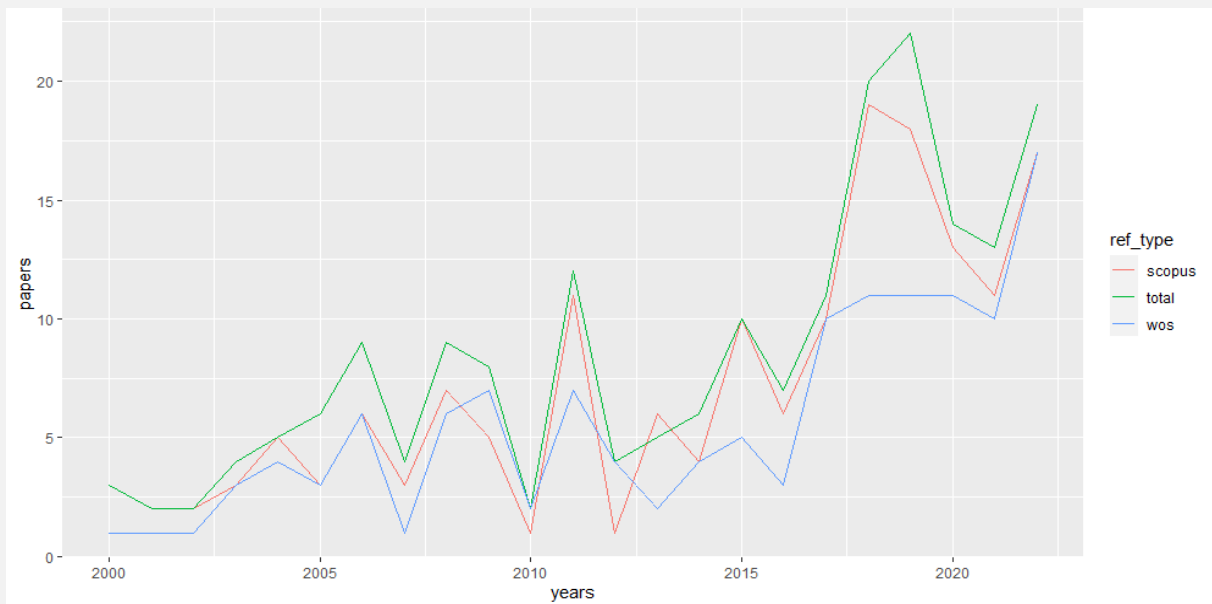
Número de referencias	8481
Número de palabras clave (autores)	446
Número de autores	702
Documentos con un solo autor	34
Promedio de autores por documento	3.36
Tipo de documentos	
Artículos	196
Libros (libros, capítulos, revisiones)	17
Otros documentos (conferencias, correcciones, material editorial, fe de erratas, cartas, meeting abstracts, revisiones)	36

Nota. Elaboración propia con base en *RStudio – Biblioshiny*.

La Figura 1 presenta la evolución anual en el número de publicaciones sobre FT y SM en el trabajo desde el 2000. Se observa un crecimiento sostenido a lo largo del tiempo con un pico máximo en 2019. Esto refleja el interés y productividad científica sobre este tema, especialmente en la última década. La tendencia, claramente creciente y acelerada en los últimos años, sugiere una consolidación de esta línea de estudio, posiblemente impulsada por una mayor conciencia sobre la importancia de la FT y la SM.

Figura 1

Producción anual de documentos por bases de datos



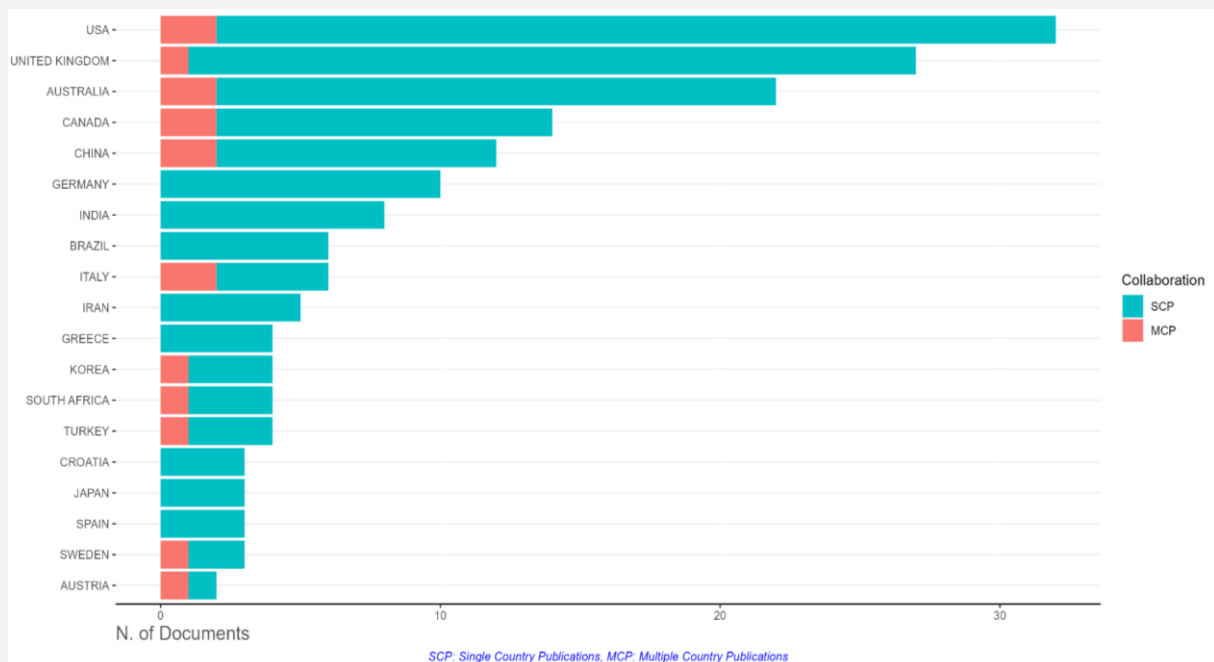
Nota. Elaboración propia con base en *RStudio – Biblioshiny*.

Producción por países

En la Figura 2 se puede evidenciar la preponderancia de países angloparlantes (Estados Unidos, Reino Unido, Australia y Canadá) en la producción científica en el área de estudio. Brasil se asoma, liderando la producción académica en América Latina. En Asia, China, India e Irán muestran una clara hegemonía. Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Canadá y China son los que más construyen relaciones de colaboración en la producción científica. Se destaca, en este particular, el caso de Italia que, si bien ostenta un nivel bajo de colaboración con respecto a los primeros países, muestra una importante producción bibliográfica en colaboración con autores de otras latitudes (MCP por sus siglas en inglés: *Multiple Countries Publication*). Varios países como Alemania, India, Brasil, Grecia, entre otros, aparecen con publicaciones desarrolladas por autores locales (SCP por sus siglas en inglés: *Single Country Publication*).

Figura 2

Colaboración entre autores por países



Nota. Elaboración propia con base en *RStudio – Biblioshiny*.

Producción por autores

Desde la óptica del impacto de los autores, no se aprecian preponderancias explícitas. Incluso, es de anotar que, de acuerdo con el Índice H de los principales autores, el impacto puede considerarse como moderado. Los autores con mayor impacto (clasificados por Índice H) son Abelha L., Legay L. y Scanlan J., con cuatro publicaciones y con igual Índice H. Cooper C., es el autor con mayor número de documentos publicados en el área y con un Índice H de 3 (ver Tabla 3). El alto número de publicaciones puede entenderse, en parte, a que dicho autor comenzó a publicar mucho antes que otros autores.

Tabla 3

Publicaciones e impacto de autores

Autores	h_index	g_index	m_index	TC	NP	PY_start
Abelha L.	4	4	0.235	58	4	2007
Legay L.	4	4	0.235	58	4	2007
Scanlan J.	4	4	0.364	289	4	2013
Agarwal M.	3	3	0.231	22	3	2011
Bamvita J.	3	5	0.429	31	5	2017
Bebbington P.	3	3	0.107	351	3	1996
Cooper C.	3	9	0.081	152	9	1987
Fleury M.	3	5	0.429	31	5	2017
Grenier G.	3	5	0.429	31	5	2017
Johnson S.	3	3	0.107	351	3	1996

Nota. Elaboración propia con base en *RStudio - Biblioshiny*. TC: Citaciones totales; NP: Número de Publicaciones; PY_start: Año de inicio de las publicaciones.

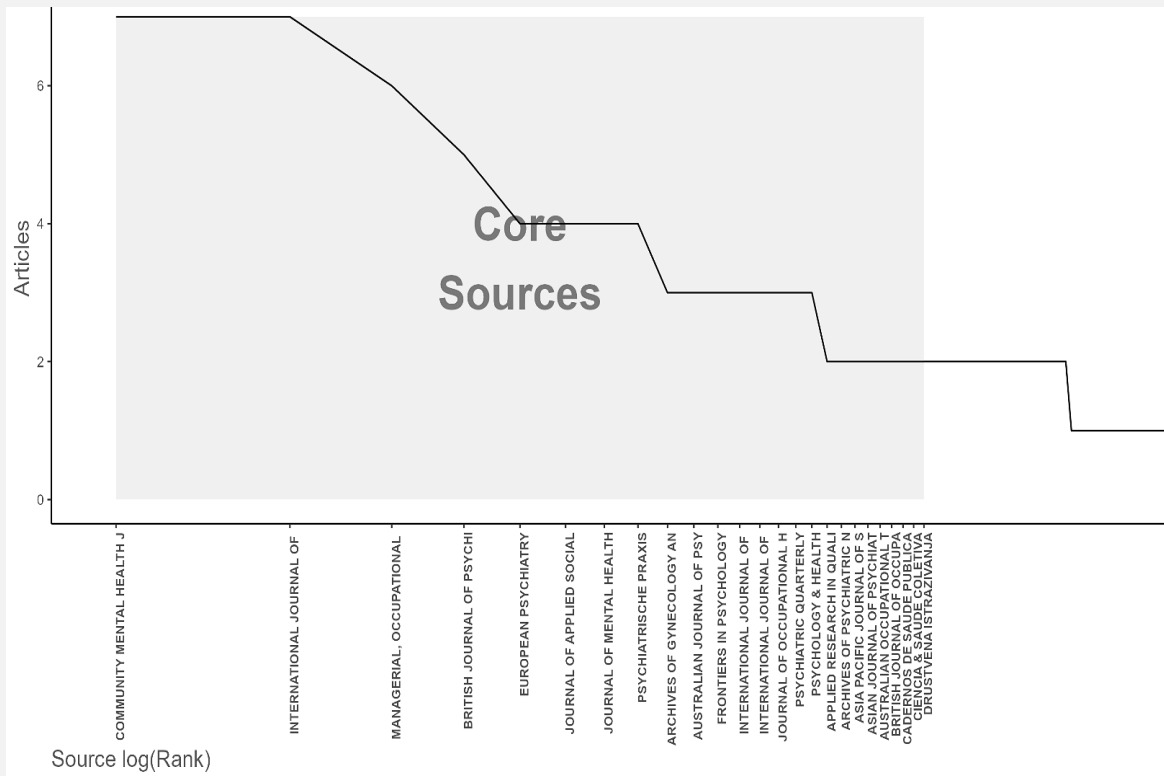
Dispersión de *bradford*

La alta dispersión entre autores concuerda con las revistas donde publican. No se advierte una alta concentración de producción bibliográfica en pocas revistas (ver Figura 3), aunque es de resaltar el liderazgo de las primeras dos revistas con 7 artículos: *Community Mental Health Journal*

e *International Journal of Environmental Research*, las cuales, a su vez, ostentan el mayor impacto con índice H de 7 y 4, respectivamente.

Figura 3

Ley de Dispersión de Bradford



Nota. Elaboración propia con base en *RStudio – Biblioshiny*.

Producción por afiliaciones

Las instituciones de educación superior líderes en investigación sobre este tema se encuentran, principalmente, en Estados Unidos y Reino Unido. Se destacan universidades de la ciudad de Ohio -EEUU- (*Ohio State University* y *University System of Ohio* con 13 y 11 publicaciones, respectivamente), y universidades londinenses (*University of London* y *King's College London* con 9 y 4 publicaciones, respectivamente).

Análisis narrativo basado en el *Tree of Science*

El análisis de la estructura del conocimiento de las tendencias de investigación de la relación FT y SM, como se mencionó en el acápite de metodología, se desarrolló con base en la metáfora *Tree of Science* (ToS). Se analizaron las publicaciones más relevantes en tres categorías: documentos “raíz” (seminales o clásicos de base del acervo bibliográfico ulterior); documentos “tronco” (dan la estructura al tema); y los documentos “hoja” (más recientes, pragmáticos y temáticas emergentes de investigación) (Valencia-Hernández et al., 2020). Para el caso del presente artículo, en lugar de hacer un análisis de los documentos “hoja”, se opta por la metáfora de las “ramas”, que incluyen aquellos documentos en la temática que se agrupan en clúster y que ofrecen un panorama prospectivo de las tendencias de investigación en el área de estudio.

Documentos clásicos (raíz del árbol)

Los documentos analizados aquí, corresponden a los considerados hegemónicos o clásicos, los que se determinan de acuerdo con su índice de citación: el grado más alto de entrada (*indegree*). Los artículos de la raíz representan el fundamento y soporte teórico de la relación FT y SM.

Ya desde principios del presente siglo, para Faragher et al. (2005) una cantidad considerable de estudios publicados han sugerido la existencia de una relación entre los niveles de FT y SM. Los hallazgos obtenidos sugieren que el nivel de satisfacción laboral constituye un factor de importancia considerable que incide en la salud de los trabajadores. En consonancia con estas investigaciones, para Borman et al. (2003) la SM en el contexto laboral se refiere al bienestar psicológico de las personas que trabajan en cualquier organización. Históricamente, la salud ocupacional se ha centrado principalmente en la seguridad y la salud física de los empleados, con una atención limitada hacia el aspecto de la SM. En la actualidad, la SM emerge como un campo en crecimiento, enfatizando la evaluación, la prevención y la intervención para promover el bienestar psicológico de los empleados. Se entiende la SM como una serie de comportamientos, actitudes y sentimientos que reflejan el nivel de eficacia personal, éxito y satisfacción de un individuo (Borman et al., 2003; Koskenkylä, 1994).

Karasek (1979) complementa estas afirmaciones al señalar que el bienestar constituye un concepto relevante para aquellos involucrados en la producción de arreglos relacionados con el trabajo y la economía. El emprendimiento, como pilar fundamental de la actividad profesional, no queda exento de la relevancia del bienestar en el lugar de trabajo. Si bien el bienestar en el ámbito laboral ha sido ampliamente estudiado entre los empleados, su exploración entre los emprendedores ha sido relativamente escasa. No obstante, el enfoque en el bienestar ha cobrado una importancia creciente en la investigación académica sobre el emprendimiento (Shir & Day, 2022), convirtiéndose, rápidamente, en un medio para alcanzar la satisfacción laboral y, en última instancia, en la vida misma, junto con otros fenómenos socioemocionales asociados a la actividad profesional.

Por otro lado, Reid et al. (1999) señalan que, en el Reino Unido, así como en varios países europeos, se han producido cambios significativos en los servicios de SM en la última década, con la planificación de innovaciones e iniciativas adicionales destinadas a mejorar la calidad de estos servicios. Para que estos nuevos desarrollos prosperen, es crucial atraer a profesionales capacitados y comprometidos con estos servicios y, sobre todo, retenerlos en ellos. Sin embargo, ya se han planteado preocupaciones sobre la sostenibilidad a largo plazo de los servicios comunitarios intensivos, debido a la disminución de la moral y al aumento del *burnout* entre el personal de SM (Dedman et al., 1993).

Un cuerpo sustancial de literatura ha examinado las relaciones entre las demandas laborales, el control y apoyo social en el trabajo y diversos indicadores de SM en empleados. Utilizando metodología transversal, Faragher et al. (2005) hallaron asociaciones significativas entre la provisión de apoyo social por parte de supervisores y compañeros, y menores niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión. Por su parte, el influyente modelo demandas-control, desarrollado por Karasek (1979), postula efectos interactivos entre las demandas laborales y el control del trabajador sobre su propio trabajo, de modo que la combinación de altas demandas y bajo control se asocia con mayor estrés. Finalmente, Reid et al. (1999) reportaron diferencias de género, encontrando que, en muestras de mujeres, el apoyo social amortigua los efectos del estrés laboral sobre la SM, mientras que en hombres el control parece ser un moderador más importante. En conjunto, estos hallazgos proveen sustento empírico sobre el rol protector tanto del apoyo social como del control personal en el trabajo para la SM de los empleados.

Documentos estructurales (tronco de árbol)

Los documentos que forman parte del tronco del árbol se determinan con base en el alto grado de mediación (intermediación) en la red, y se consideran como conectores entre autores y documentos clásicos y el conjunto de investigaciones en el tema de estudio. Varios autores de los documentos estructurales centran sus estudios en el relacionamiento de las causas y sus posibles consecuencias (Ogresta et al., 2008). Los mismos autores examinaron la relación entre el agotamiento y las diversas dimensiones de satisfacción laboral, e identificaron una correlación, estadísticamente significativa, con la satisfacción del clima laboral. En detalle, se observó que, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización, presentaban correlaciones moderadas con la satisfacción del clima laboral, mientras que el logro personal y la satisfacción del clima laboral estaban relacionados en un grado menor, pero estadísticamente significativo. Entre las otras dimensiones de satisfacción laboral, únicamente se observó una correlación negativa significativa entre la satisfacción con las recompensas y el agotamiento emocional.

Al analizar la correlación entre el agotamiento y las manifestaciones de las diferentes dimensiones del estrés laboral, se constató una asociación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la frecuencia de manifestaciones tanto psicológicas como físicas del estrés laboral. Además, se encontró una alta correlación entre la despersonalización y la frecuencia de reacciones emocionales y comportamentales negativas hacia los pacientes y colegas, así como con las manifestaciones psicológicas del estrés. De resaltar, no se observó en la investigación una correlación importante entre el logro percibido y las manifestaciones de las dimensiones del estrés laboral.

Wright y Bonett (2007) sugieren que la investigación meta-analítica revela que la satisfacción laboral constituye un predictor significativo del recambio laboral. Es importante destacar que la satisfacción laboral en su totalidad explica una mayor cantidad de variabilidad en comparación con las facetas específicas de la satisfacción laboral consideradas individualmente, tales como la FT en sí misma, con los compañeros de trabajo, con la supervisión (en ocasiones abusiva), entre otros (Griffeth & Hom, 2001; Peltokorpi & Ramaswami, 2021). Diversos investigadores han empleado estas correlaciones meta-analíticas para desarrollar modelos estructurales del fenómeno del recambio laboral, arrojando resultados que sugieren,

consistentemente, la posibilidad de que la falta de satisfacción laboral influye en dicho recambio (Griffeth & Hom, 2001; Reitan et al., 1992; Spector, 1997).

Estos hallazgos revisten una relevancia significativa para investigadores y profesionales al resaltar la importancia de la FT como variable fundamental en la predicción del recambio laboral de los empleados. Sin embargo, persisten interrogantes críticos que requieren atención. Por ejemplo, Griffeth y Hom (2001) llevaron a cabo un meta-análisis de 42 estudios durante la década de 1990, y encontraron que la correlación promedio entre la satisfacción laboral y el recambio laboral era modesta, aproximadamente $-0,19$. En este sentido, entre las medidas de las facetas de la satisfacción laboral reportadas, se observó que la satisfacción con el trabajo en sí mismo exhibió la correlación más fuerte con el recambio laboral, aunque también modesta, alrededor de $-0,16$. Es importante destacar que las correlaciones entre la satisfacción laboral y el recambio laboral tienden a variar sustancialmente entre los estudios de muestra en varios meta-análisis, lo cual plantea desafíos significativos para la interpretación de estos resultados.

La SM es una preocupación creciente para los actores de la salud y seguridad ocupacional (LaMontagne et al., 2007), y la FT y la SM están positivamente relacionadas entre sí, y ambas son predictores negativos del recambio laboral (Wright & Bonett, 2007).

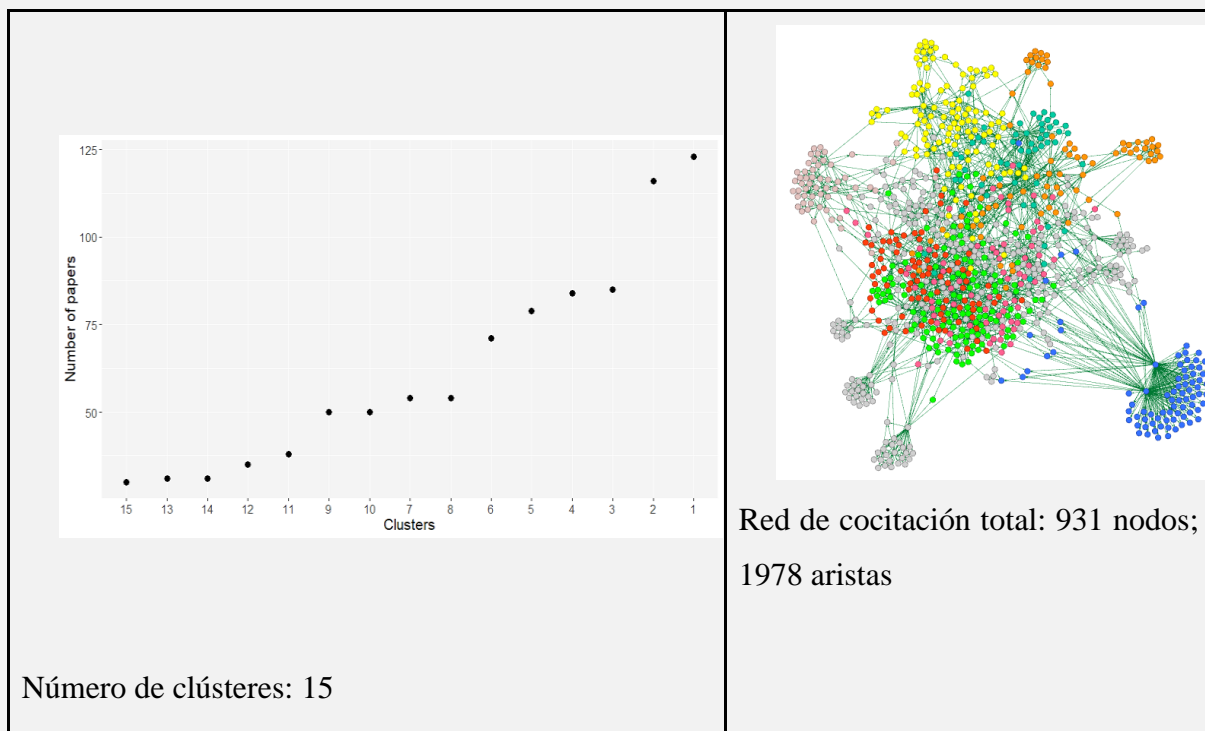
La literatura previa ha establecido sólidas asociaciones entre la satisfacción laboral y diversos resultados positivos a nivel individual y organizacional. Específicamente, Wright y Bonett (2007) hallaron un efecto independiente y negativo de la satisfacción laboral sobre las intenciones de rotación voluntaria. Asimismo, Ogresta et al. (2008) reportaron una correlación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de *burnout* en una muestra de trabajadores de SM. Complementariamente, el estudio cualitativo de Rubin et al. (2017) concluyó que las dificultades basadas en el género, experimentadas por mujeres mineras en sus ambientes laborales, se asociaban con disminuciones tanto en sus niveles de satisfacción laboral como de SM subjetiva. En conjunto, estos hallazgos proveen evidencia robusta sobre el rol beneficioso de la satisfacción laboral para la retención de personal, el bienestar psicológico y la SM de los trabajadores. Futuras investigaciones deberán examinar los procesos causales subyacentes en estas asociaciones.

Perspectivas de investigación (las ramas del árbol)

En la clusterización de la red de citación, se identificaron 16 comunidades que representan 931 Nodos o publicaciones, que se enlazan en una red de 1978 aristas o citaciones. Superior a 80 documentos se identificaron cuatro clústeres que se constituyen en la base del análisis narrativo y de tendencias de investigación (ver Figura 4). Los cuatro clústeres identificados representan 659 nodos o artículos, conectados por 1560 aristas o citaciones. Posteriormente, se presenta en la Figura 5 la red de citas de los cuatro principales clústeres. Asimismo, la correspondiente nube de palabras clave de cada uno de los clústeres que ofrecen una noción preliminar de las tendencias de investigación en la materia.

Figura 4

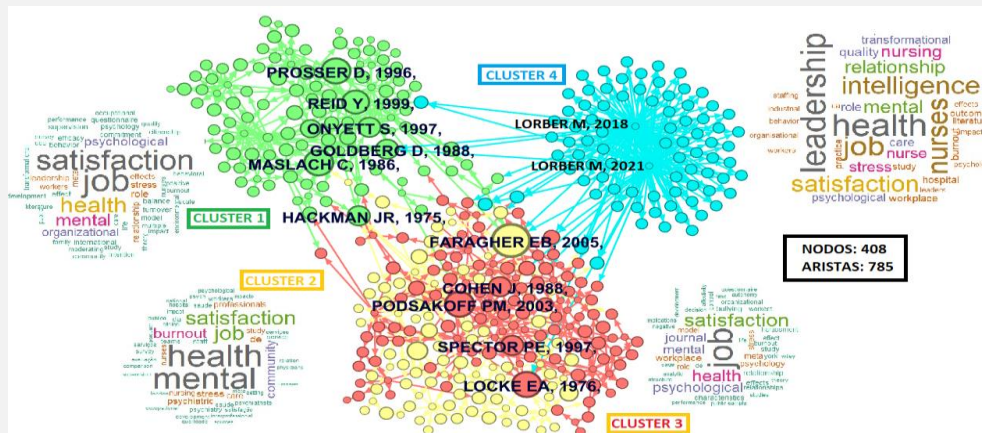
Red de citaciones y clusterización general



Nota. Elaboración propia con base en *RStudio* y *Gephi*.

Figura 5

Red de citas y nube de palabras clave para los principales cuatro clústeres



Nota. Elaboración propia con base en RStudio y Gephi.

Clúster 1. Satisfacción laboral

Como resultado del análisis de los principales documentos del clúster 1, es posible afirmar que la FT ha recibido extensa atención investigativa dentro del campo de la psicología organizacional, debido a su importancia demostrada tanto para el bienestar y actitudes de los empleados, como para resultados organizacionales críticos. El equilibrio entre vida laboral y personal siguen siendo factores importantes tanto para la FT como para la SM, así como para las condiciones de trabajo (Addabbo & Sarti, 2022). En efecto, las relaciones indirectas y los predictores de la satisfacción laboral contribuyen a una comprensión más integral del complejo fenómeno de la FT (Lu et al., 2019). Mediante el uso de diseños correlacionales, experimentales y meta-analíticos, los investigadores han proporcionado una comprensión profunda sobre los determinantes disposicionales (por ejemplo, rasgos de personalidad) y situacionales (por ejemplo, características del trabajo) de la FT, así como sus diversas consecuencias actitudinales, comportamentales y de SM (Spector, 1997).

Knight et al. (2019) demostraron, a través de una revisión sistemática de la literatura, que las intervenciones orientadas a aumentar el *engagement* laboral producen mejoras posteriores en los niveles de satisfacción informados por los empleados. Además, estudios transversales

(Shimada et al., 2024) y revisiones sistemáticas (Stansfeld & Candy, 2006) han proporcionado evidencia robusta sobre la asociación entre una disminuida FT y el deterioro de la SM y el bienestar psicológico. De hecho, la flexibilidad psicológica es considerada la piedra angular de la salud psicológica y la resiliencia (Pakenham et al., 2020).

En conjunto, estos hallazgos resaltan la importancia conceptual y práctica de desarrollar iniciativas organizacionales efectivas para maximizar la satisfacción de los empleados, con el objetivo de mejorar su bienestar, incrementar actitudes positivas hacia la organización y reducir comportamientos disfuncionales como la rotación voluntaria.

En síntesis, la literatura sobre satisfacción laboral proporciona sustento empírico importante sobre la relevancia de este constructo para múltiples resultados críticos, incluyendo la salud mental, el *engagement*, la intención de permanencia y el desempeño de los empleados. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de que las organizaciones implementen intervenciones sistemáticas y basadas en evidencia científica para evaluar y mejorar los niveles de satisfacción de sus trabajadores. Incrementar la satisfacción laboral podría generar beneficios significativos tanto para los empleados como para las propias organizaciones, promoviendo el bienestar, la retención de personal y la productividad.

Clúster 2. Salud mental y burnout

Utilizando una combinación de diseños transversales, longitudinales y cualitativos, varios investigadores del clúster 2 han examinado las relaciones entre el síndrome de *burnout*, la FT y SM. Para Kader et al. (2021) la satisfacción laboral ha sido una preocupación crítica, particularmente, entre el personal médico y afecta directamente la seguridad del paciente y la calidad de los servicios de atención médica. Desde las primeras investigaciones se identificaron problemas de baja satisfacción entre estos trabajadores (Cherniss & Egnatios, 1978). Posteriormente, el desarrollo psicométrico del *Maslach Burnout Inventory* -MBI- (Maslachi et al., 1996) proporcionó una medida válida y confiable para evaluar, empíricamente, el constructo del *burnout* y sus tres dimensiones subyacentes: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Utilizando el MBI, Prosser et al. (1996) encontraron correlaciones negativas significativas del *burnout* tanto con la SM como con la FT en una muestra de trabajadores de

hospitales y centros de SM comunitarios. Este patrón de resultados ha sido replicado por múltiples estudios posteriores (e.g., Kader et al., 2021; Onyett et al., 1997).

Además, investigaciones cualitativas (Reid et al., 1999) sugieren que niveles más altos de apoyo social en el contexto laboral podrían amortiguar las consecuencias negativas del *burnout* sobre el bienestar y las actitudes de los empleados. Para Chong et al. (2023) la flexibilidad psicológica podría ser un factor crucial de resiliencia frente al impacto adverso del *burnout* de las enfermeras en sus problemas de salud mental y bienestar durante la pandemia del Covid-19. En la misma línea, algunos estudios incluidos en el clúster concluyeron sobre el papel del ambiente de trabajo decente (Sönmez et al., 2023) y la influencia de la sobrecarga laboral (Oliveira et al., 2019) en la relación con la salud física y mental de personal de enfermería. Los efectos del *burnout* se han asociado con una reducción de la empatía y la calidad de la atención, y una deficiente prestación de servicios entre el personal de enfermería (Payne et al. 2020). En conjunto, estas investigaciones proporcionan una fuerte evidencia empírica sobre los efectos perjudiciales del *burnout* para la SM y la FT.

En síntesis, las investigaciones del presente clúster proveen sustento sobre las asociaciones entre mayores niveles de *burnout* con la disminución de la FT y deterioro de la SM, principalmente en trabajadores del sector salud. Los estudios coinciden en señalar al *burnout* como un factor de riesgo significativo para el bienestar y las actitudes laborales en esta población. Dado el impacto potencial de estos problemas sobre la calidad de atención y los resultados clínicos de los pacientes, se requieren iniciativas integrales para prevenir y reducir el *burnout* entre los trabajadores de la salud.

Clúster 3. Psicología del trabajo

Utilizando meta-análisis y estudios correlacionales, los investigadores han proporcionado evidencia convincente sobre la existencia de una asociación positiva entre la FT y la SM de los empleados (Bansal et al., 2021; Faragher et al., 2005; Maslachi et al., 1996; Sadeghi et al. 2019). El modelo de características del trabajo de Richard Hackman y Oldham, ampliamente validado mediante técnicas meta-analíticas (Fried & Ferris, 1987), explica estos hallazgos al establecer que la satisfacción depende del grado en que el trabajo posea atributos motivacionales internos como

variedad de habilidades, identidad de las tareas y significado experiencial de las mismas. De otro lado, el influyente modelo demandas-control de Karasek (1979) plantea que la combinación de altas exigencias laborales y, bajo control y autonomía, se asocia con un incremento del estrés y consecuente deterioro de la SM.

En complemento, Clegg y Mullaney (1985) aportaron evidencia de que la insatisfacción actúa como predictor significativo del ausentismo laboral, sugiriendo también un vínculo con resultados negativos de salud. En conjunto, estos estudios proveen sustento empírico sobre los efectos beneficiosos de la satisfacción laboral para la SM y el bienestar, así como sobre los factores situacionales y disposicionales subyacentes.

Basados en revisiones teóricas, estudios empíricos y meta-análisis, varios investigadores del clúster 3 han desarrollado un entendimiento profundo sobre las relaciones entre el bienestar psicológico, la SM y la FT. Específicamente, Brim et al. (2019) determinaron el bienestar psicológico como un constructo multidimensional compuesto por seis dimensiones, incluyendo el propósito en la vida y el crecimiento personal. Este modelo teórico fue complementado por revisiones exhaustivas de la literatura (Danna & Griffin, 1999), las cuales integran estudios sobre salud, bienestar y satisfacción laboral dentro del campo de la psicología organizacional.

Los investigadores también desarrollaron modelos teóricos sobre el diseño óptimo del trabajo, como el estudio de Richard Hackman y Oldham (1980), que enfatizó la importancia de las características motivacionales internas para producir satisfacción y bienestar. Paralelamente, el campo de la psicología positiva generó un *corpus* de conocimiento sobre el bienestar subjetivo y sus predictores (Haag et al., 1999), así como sobre las intervenciones para promover la felicidad y el funcionamiento óptimo (Lyubomirsky et al., 2005). Finalmente, y como caso particular, estudios epidemiológicos, a gran escala, sentaron las bases para la medición psicométrica rigurosa de la SM en poblaciones generales (Berkman, 1971).

A manera de colofón, los estudios revisados proporcionan una visión integral y fundamentada sobre la interacción entre la psicología del trabajo, la SM y el bienestar de los empleados. Las investigaciones han demostrado, consistentemente, la importancia de la satisfacción laboral como factor determinante del bienestar psicológico y la SM de los trabajadores. Modelos como el de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980) y el de demandas-control de Karasek (1979), han contribuido, significativamente, a comprender los

mecanismos subyacentes de esta relación. Además, los avances en psicología positiva y epidemiología han enriquecido la comprensión de los predictores y las intervenciones para promover el bienestar en el lugar de trabajo y más allá. En efecto, la FT es sin duda ese lado bueno por el cual la psicología positiva ha decidido enfocar sus investigaciones (Campo Moraga, 2020). En conjunto, estos hallazgos destacan la importancia de crear entornos laborales que fomenten la satisfacción y el desarrollo personal de los empleados como una estrategia fundamental para mejorar la SM y el bienestar de la sociedad en general.

Clúster 4. Liderazgo

Las investigaciones de varios autores, del clúster 4, han arrojado luces sobre las complejas interrelaciones entre la satisfacción laboral, el bienestar de los empleados y la calidad de la atención médica, en entornos laborales del sector salud. Los hallazgos de Nadinloyi et al. (2013) subrayan la conexión entre la FT y la SM de los empleados, destacando la importancia de un entorno laboral gratificante para promover el bienestar psicológico. Este postulado se refuerza con el trabajo de Hänninen et al. (2008), quienes identificaron una asociación entre el agotamiento ocupacional y el ausentismo laboral certificado médicamente, resaltando los impactos negativos del estrés laboral en la salud y la asistencia laboral.

En el ámbito del liderazgo, las investigaciones de Kuoppala et al. (2008) y Skakon et al. (2010) plantean cómo el estilo de liderazgo y el bienestar de los líderes puede influir en el bienestar emocional de sus empleados. Estos estudios proporcionan un marco teórico para comprender cómo el liderazgo transformacional, según lo propusieron Bass y Avolio (1990), puede promover un clima laboral propicio y robustecer el compromiso de los empleados. Particularmente, las investigaciones de Mahmoud (2008) y Alahiane et al. (2023) destacan la importancia de la satisfacción laboral de las enfermeras, identificando factores como el apoyo organizacional percibido y el estilo de liderazgo como determinantes en este aspecto.

Dentro del contexto de la atención médica, la investigación de Aiken et al. (2002) explora cómo la dotación de enfermeras en hospitales puede incidir en la calidad de la atención y el bienestar del personal de enfermería. Esta correlación entre la dotación de personal y los resultados del paciente se ve complementada por el trabajo de Abreu et al. (2020), quienes subrayan la

asociación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y la calidad de la atención médica que dispensan.

En síntesis, las investigaciones de este clúster hacen énfasis especial en los profesionales de la salud en los campos de la satisfacción laboral, el liderazgo y la atención médica, analizando la relación entre el bienestar de los empleados y la calidad de la atención al paciente. Los hallazgos resaltan la importancia de un entorno laboral satisfactorio y de un liderazgo efectivo en la promoción del bienestar psicológico de los trabajadores, así como en la prevención del agotamiento ocupacional y el ausentismo laboral. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la práctica y la gestión en entornos laborales y de atención médica, enfatizando la importancia de políticas y prácticas que fomenten la satisfacción laboral, el liderazgo transformacional y una dotación de personal adecuada para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la calidad de la atención al paciente.

Discusión

El presente documento explora la literatura alrededor de la FT y la SM en los contextos laborales y que repercuten, necesariamente, en la cotidianidad humana. Dicha exploración se realiza en dos momentos claves: una relacionada con la cartografía científica alrededor de la relación descrita (FT-SM), donde se identificaron los principales datos bibliométricos, como autores y *journals* de mayor impacto, instituciones educativas de hegemonía, así como el creciente interés de la literatura científica en el estudio de esta relación. De otra parte, mediante el análisis de redes de cocitación, se establecieron las temáticas preponderantes y tendencias de investigación en la relación descrita, donde se destacan cuatro temas: i) *Satisfacción laboral*, como vehículo para la productividad empresarial, incluyendo factores consecuentes como la buena SM necesaria para el *engagement*, la intención de permanencia y el mejor desempeño laboral; ii) problemáticas asociadas a la SM y *burnout*, y su impacto potencial sobre la calidad de la interacción con clientes (particularmente en el área de los profesionales que intervienen en servicios de salud); iii) psicología del trabajo, donde se explora la satisfacción laboral como factor determinante del bienestar psicológico y la SM del empleado; y iv) liderazgo, donde se destaca su importancia para propiciar un entorno laboral satisfactorio y una promoción del bienestar psicológico de los

trabajadores, lo que conlleva prevención del agotamiento ocupacional y el ausentismo laboral (especialmente en trabajadores del área de la salud).

Dichos hallazgos guardan armonía con lo postulado por Petrowski et al. (2019), quienes identificaron dos tendencias de investigación relacionadas con los efectos psicosociales de los entornos laborales. Una se enfoca en la libertad de decisión en el trabajo (autoridad de decisión o nivel de habilidad), la otra trata los "factores estresantes" en el trabajo. La mayor parte de la vasta literatura sobre satisfacción laboral y tensión mental se enfoca, principalmente, en la libertad de decisión en el trabajo, mientras que la tradición de "estrés en la vida" de estudios epidemiológicos sobre SM (Holmes & Rahe, 1967) se centra en las enfermedades inducidas por factores estresantes ambientales o factores estresantes en el trabajo (Theorell et al. 2015). Los clústeres identificados en este estudio bien pueden clasificarse, según Petrowski et al. (2019), en: Satisfacción laboral y liderazgo en el ámbito de la libertad de decisión en el trabajo; SM y *burnout*, así como psicología del trabajo, en el contexto de los factores estresantes planteados por el autor.

En la discusión es importante destacar cómo algunos de los autores ubicados en los clústeres 1 (satisfacción laboral), 3 (psicología del trabajo) y 4 (liderazgo) resaltan cómo la organización y su dirección son los responsables preponderantes en el mejoramiento de la relación SM-FT, mientras que para varios de los autores ubicados en el clúster 2 (SM y *burnout*), la relación está mediada más por la tipología de labor. La mayoría de los estudios de este último clúster hacen referencia a casos de estudio de empleados del sector salud.

Al revisar la literatura sobre FT y SM, surgen discrepancias y acuerdos entre autores. Varios investigadores coinciden en el vínculo fundamental entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, y enfatizan que niveles más altos de FT contribuyen a una mejor SM (Faragher et al., 2005; Redondo Pacheco et al., 2024). Sin embargo, surgen discrepancias en cuanto a los factores específicos que influyen en esta relación. Por ejemplo, algunos estudios destacan los motivadores intrínsecos, como la realización personal y el compromiso, como principales impulsores de la FT (Aiken et al., 2002), mientras que otros se centran en factores externos, incluido el apoyo organizacional y la calidad del liderazgo (Skakon et al., 2010). Esta divergencia sugiere que, si bien la conexión general entre FT y SM está bien establecida, las formas como opera esta relación pueden variar entre diferentes contextos y poblaciones, lo que justifica una mayor investigación para reconciliar estas perspectivas (Alahiane et al., 2023; Mahmoud, 2008).

El estudio de la FT y la SM en el ámbito laboral tiene importantes implicaciones tanto para los empresarios y directivos de las organizaciones, como para la academia y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para los empresarios y directivos, comprender la relación entre el bienestar de los empleados y la productividad puede orientar el diseño de políticas organizacionales que promuevan entornos saludables y satisfactorios, lo que puede contribuir a mejorar el compromiso, la productividad y la retención de talento dentro de la organización. Los empresarios y directivos empresariales pueden utilizar esta información para implementar políticas y prácticas laborales que promuevan una cultura organizacional basada en el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la reputación de la empresa, la eficiencia operativa y la rentabilidad a largo plazo.

Desde una perspectiva académica, estos estudios ofrecen una base sólida para la investigación continua en el campo de la psicología ocupacional y la gestión organizacional, proporcionando un marco teórico y empírico para comprender los mecanismos subyacentes que influyen en el bienestar laboral.

Los académicos pueden utilizar estos hallazgos para desarrollar nuevas teorías, modelos y herramientas de evaluación que ayuden a mejorar la práctica y la política laboral en diferentes contextos organizacionales. Asimismo, el estudio aporta una base de conocimientos para enriquecer teorías sobre comportamiento organizacional, clima laboral y desarrollo sustentable. En cuanto a las implicaciones en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Naciones Unidas, 2018), estos estudios son particularmente relevantes para el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico). Al priorizar la salud y el bienestar de los empleados y al promover ambientes laborales satisfactorios, las organizaciones contribuyen directamente a la mejora de la salud y el bienestar de las personas (ODS 3), al tiempo que fomentan un crecimiento económico inclusivo y sostenible a través de la creación de empleo decente y el aumento de la productividad (ODS 8). Además, al reducir el estrés laboral y promover la satisfacción en el trabajo, las organizaciones pueden contribuir a la consecución de otros ODS relacionados, como el ODS 1 (Fin de la pobreza) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

Conclusiones

Desde los documentos clásicos en la literatura, los misterios que rodean la búsqueda del bienestar o la felicidad han fascinado durante mucho tiempo tanto a académicos como a personas comunes en aparentemente igual medida. Por ejemplo, Aristóteles escribió sobre este tema en gran detalle en la *Ética Nicomaquea*. Para él, la felicidad o bienestar (eudaimonia) no era simplemente un sentimiento o estado de ánimo fugaz, sino el producto de una vida bien vivida. Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la operacionalización más común y antigua de la FT. Por supuesto, la satisfacción con el trabajo no es isomorfa con la felicidad en la vida en su conjunto, debido a que la satisfacción laboral, por definición, es específica del trabajo de uno, y no excluye aquellos aspectos de la vida externos al trabajo.

Las investigaciones revisadas proporcionan una visión exhaustiva y fundamentada sobre la interacción entre el trabajo, la SM y el bienestar de los empleados. A través de una variedad de enfoques metodológicos, desde estudios correlacionales hasta meta-análisis y revisiones teóricas, se ha establecido consistentemente la importancia de la satisfacción laboral como un factor determinante del bienestar psicológico y la SM de los trabajadores.

La investigación destaca la importancia de crear entornos laborales que fomenten la satisfacción y el desarrollo personal de los empleados como una estrategia fundamental para mejorar la SM y el bienestar en la sociedad en general. Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas y prácticas que promuevan la satisfacción laboral, el liderazgo efectivo y una dotación adecuada de personal para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la calidad de la atención al paciente. Además, la investigación ha destacado la relevancia de otros factores situacionales y disposicionales, como la calidad del liderazgo y la dotación de personal (particularmente en el ámbito de la atención médica) para promover un entorno laboral saludable y satisfactorio.

Por último, el estudio proporciona una sólida base para futuras investigaciones en el campo de la psicología ocupacional y la gestión de recursos humanos. Dado el creciente interés en la relación entre FT y SM, a partir del análisis de los principales clústeres identificados, futuros trabajos, a manera de una agenda de investigación, deberían centrarse en abordar los distintos estilos de liderazgo que pueden influir en el bienestar psicológico de los empleados. En efecto,

sería valioso investigar cómo diferentes enfoques de liderazgo pueden mitigar el agotamiento ocupacional y promover un entorno laboral más saludable, especialmente en sectores críticos como el de la salud. De otro lado, los autores recomiendan investigar las políticas organizacionales que permitan mayor autonomía y libertad de decisión en el trabajo, y cómo pueden incidir tanto la satisfacción laboral como la salud mental. Esta línea de investigación puede proporcionar información importante para el diseño de intervenciones efectivas en el lugar de trabajo que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas.

Futuras investigaciones pueden abordar la relación entre factores estresantes específicos del trabajo y sus efectos en la salud mental, en tanto se identifiquen dichos factores estresantes y examinar su impacto individual y colectivo en diferentes tipos de trabajos y sectores. Investigaciones que utilicen análisis longitudinales pueden ofrecer luz sobre la evolución de la relación FT-SM a lo largo del tiempo y en respuesta a cambios empresariales. Investigaciones de este tipo, pueden contribuir a desarrollar modelos predictivos más precisos para identificar empleados en riesgo de sufrir problemas de salud mental, facilitando intervenciones tempranas y efectivas.

Desde lo empírico, y con el fin de mejorar la comprensión de la relación entre el trabajo, la SM y el bienestar de los empleados, lo autores recomiendan desarrollar estudios como por ejemplo: i) intervenciones basadas en evidencia empírica de casos exitosos (v. gr., estudios longitudinales y ensayos controlados podrían estudiar la eficacia de diferentes programas de bienestar laboral, desde iniciativas de flexibilidad laboral hasta intervenciones para reducir el estrés en el lugar de trabajo); ii) estudios de contexto cultural, donde se explore cómo los factores culturales y contextuales influyen en la relación entre el trabajo y el bienestar en diferentes partes del mundo; iii) uso de tecnología y trabajo remoto, con el fin de entender cómo estos cambios afectan el bienestar de los empleados y diseñar estrategias efectivas en entornos virtuales; iv) diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, donde se investigue cómo la diversidad de género, etnia, orientación sexual y otros aspectos de la identidad influyen en el bienestar de los empleados; y v) análisis de impacto de las crisis en eventos disruptivos (v. gr., la pandemia de COVID-19), y cómo las crisis afectan la SM y el bienestar laboral.

Referencias

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model [Liderazgo transformacional, compromiso de los empleados, satisfacción laboral y bienestar psicológico entre los empleados de hoteles después del apogeo de la pandemia de COVID-19: un modelo de mediación en serie]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Abreu, A. L., Peretsman, S., Iwata, A., Shakir, A., Iwata, T., Brooks, J., Tafuri, A., Ashrafi, A., Park, D., Cacciamani, G. E., Kaneko, M., Duddalwar, V., Aron, M., Palmer, S., & Gill, I. S. (2020). High Intensity Focused Ultrasound Hemigland Ablation for Prostate Cancer: Initial Outcomes of a United States Series [Ablación con Hemigland por ultrasonido enfocado de alta intensidad para el cáncer de próstata: resultados iniciales de una serie en los Estados Unidos]. *The Journal of Urology*, 204(4), 741-747. <https://doi.org/10.1097/JU.0000000000001126>
- Addabbo, T., & Sarti, E. (2022). The Impact of Age and Perceived Age Discrimination on Job Satisfaction and Mental Health [El impacto de la edad y la discriminación por edad percibida en la satisfacción laboral y la salud mental]. In T. Addabbo, P. Carney, Á. Ní Léime, J. Spijker, & S. Zrinščak (Eds.), *Well-Being and Extended Working Life* (1st Edition, pp. 76-95). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003145325-5>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction [Dotación de enfermeras hospitalarias y mortalidad de los pacientes, agotamiento de las enfermeras e insatisfacción laboral]. *JAMA*, 288(16), 1987-1993. <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco [Factores asociados al reconocimiento en el trabajo entre enfermeras y el impacto

- del reconocimiento en el trabajo en la calidad de vida relacionada con la salud, la satisfacción laboral y la salud psicológica: un estudio transversal unicéntrico en Marruecos]. *BMJ Open*, 13(5), Article e051933. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis [Bibliometrix: una herramienta R para un análisis exhaustivo de mapas científicos]. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Bansal, D. D., Gulati, P., & Pathak, D. V. N. (2021). Effect of job satisfaction on psychological well being and perceived stress among government and private employee [Efecto de la satisfacción laboral sobre el bienestar psicológico y el estrés percibido entre empleados gubernamentales y privados]. *Defence Life Science Journal*, 6(4), 291-297. <https://doi.org/10.14429/dlsj.6.16954>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond [Desarrollo del liderazgo transformacional: 1992 y más allá]. *Journal of European Industrial Training*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>
- Benedicto, E. T. (2013). Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina balear*, 28(2), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4335184.pdf>
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey [Medición de la salud mental en una encuesta de población general]. *American Journal of Epidemiology*, 94(2), 105-111. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a121301>
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, CafeScribe [Manual de Psicología, Psicología Industrial y Organizacional, CafeScribe]. John Wiley and Sons. https://books.google.com/books/about/Handbook_of_Psychology_Industrial_and_Or.htm?hl=&id=LK2x-bNjycC
- Boyack, K. W., & Klavans, R. (2008). Measuring science–technology interaction using rare inventor–author names [Medición de la interacción entre ciencia y tecnología utilizando nombres raros de inventores y autores]. *Journal of Informetrics*, 2(3), 173-182.

<https://doi.org/10.1016/j.joi.2008.03.001>

Brim, O. G., Ryff, C. D., & Kessler, R. C. (2019). *How Healthy Are We?: A National Study of Well-Being at Midlife* [¿Qué tan saludables somos?: Un estudio nacional sobre el bienestar en la mediana edad]. University of Chicago Press.

<https://play.google.com/store/books/details?id=AxieDwAAQBAJ>

Buitrago-Duque, D. C., Bedoya-Gallego, D. M., & Vanegas-Arbeláez, A. A. (2020). Formación en salud mental en psicología, trabajo social, medicina, enfermería y terapia ocupacional en Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(2), 54-69.

<https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.2.8>

Burić, I., Parmač Kovčić, M., & Huić, A. (2021). Transformational leadership and instructional quality during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation Analy [Liderazgo transformacional y calidad de la instrucción durante la pandemia de COVID-19: un análisis de mediación moderada]. *Drustvena Istrazivanja*, 30(2), 181-202.

<https://doi.org/10.5559/di.30.2.01>

Campo Moraga, S. A. (2020). Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1), 137-148.

<https://doi.org/10.22320/reined.v3i1.4507>

Cherniss, C., & Egnatios, E. (1978). Clinical supervision in community mental health [Supervisión clínica en salud mental comunitaria]. *The Social Worker*, 23(3), 219-223.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10307806>

Chong, Y. Y., Frey, E., Chien, W. T., Cheng, H. Y., & Gloster, A. T. (2023). The role of psychological flexibility in the relationships between burnout, job satisfaction, and mental health among nurses in combatting COVID-19: A two-region survey [El papel de la flexibilidad psicológica en las relaciones entre el agotamiento, la satisfacción laboral y la salud mental entre las enfermeras en la lucha contra la COVID-19: una encuesta en dos regiones]. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 55(5), 1068-1081.

<https://doi.org/10.1111/jnu.12874>

Clegg, R. A., & Mullaney, I. (1985). Acute change in the cyclic AMP content of rat mammary acini in vitro. Influence of physiological and pharmacological agents [Cambio agudo en el

- contenido de AMP cíclico de los acinos mamarios de rata in vitro. Influencia de agentes fisiológicos y farmacológicos.]. *Biochemical Journal*, 230(1), 239-246. <https://doi.org/10.1042/bj2300239>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* [Statistical power analysis for the behavioral sciences] (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature [Salud y bienestar en el lugar de trabajo: una revisión y síntesis de la literatura]. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Dedman, P. (1993). Home treatment for acute psychiatric disorder [Tratamiento domiciliario para el trastorno psiquiátrico agudo]. *BMJ*, 306(6889), 1359-1360. <https://doi.org/10.1136/bmj.306.6889.1359>
- Edwards, J. P., & Solomon, P. L. (2023). Explaining job satisfaction among mental health peer support workers [Explicando la satisfacción laboral entre los trabajadores de apoyo entre pares en salud mental]. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 46(3), 223-231. <https://doi.org/10.1037/prj0000577>
- Efimov, I., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2022). Virtual leadership in relation to employees' mental health, job satisfaction and perceptions of isolation: A scoping review [Liderazgo virtual en relación con la salud mental de los empleados, la satisfacción laboral y las percepciones de aislamiento: una revisión del alcance]. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 960955. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.960955>
- Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact? [El análisis bibliométrico de la producción académica: ¿Qué tan grande es el impacto?]. *Scientometrics*, 105(3), 1809-1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021, septiembre-diciembre). 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>
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and

- health: a meta-analysis [La relación entre satisfacción laboral y salud: un metaanálisis]. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x>
- Griffeth, R., & Hom, P. (2001). *Retaining Valued Employees* [Retener empleados valiosos]. SAGE. https://books.google.com/books/about/Retaining_Valued_Employees.html?id=8JLeS54I184C
- Haag, G., Baar, H., Grotemeyer, K. H., Pfaffenrath, V., Ribbat, M. J., & Diener, H. C. (1999). Prophylaxis and treatment of drug-induced persistent headache. Therapy recommendation of the German Society for Migraine and Headache [Profilaxis y tratamiento de la cefalea persistente inducida por fármacos. Recomendación terapéutica de la Sociedad Alemana de Migraña y Dolor de Cabeza]. *Schmerz*, 13(1), 52-57. <https://doi.org/10.1007/s004829900016>
- Hänninen, S., Ahola, L., Pyykönen, T., Korhonen, H. T., & Mononen, J. (2008). Group housing in row cages: an alternative housing system for juvenile mink [Alojamiento grupal en jaulas en hilera: un sistema de alojamiento alternativo para visones juveniles]. *Animal: An International Journal of Animal Bioscience*, 2(12), 1809-1817. <https://doi.org/10.1017/S175173110800311X>
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale [La escala de calificación del reajuste social]. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda [Satisfacción laboral y salud mental de los trabajadores de agencias de trabajo temporal en Europa: una revisión sistemática y una agenda de investigación]. *Work and Stress*, 34 (1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N.-R.

- (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar [Burnout y satisfacción laboral entre psiquiatras del Servicio de Salud Mental, Hamad Medical Corporation, Qatar]. *Asian Journal of Psychiatry*, 58, Article 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign [Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo]. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review [Las intervenciones de compromiso laboral pueden ser efectivas: una revisión sistemática]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1588887>
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing Act: How Managers Can Integrate Successful Careers and Fulfilling Personal Lives* [Acto de equilibrio: cómo los gerentes pueden integrar carreras exitosas y vidas personales satisfactorias]. Jossey-Bass. https://books.google.com/books/about/Balancing_Act.html?hl=&id=vZIoAQAAMAAJ
- Köseoglu, M. A. (2020). Identifying the intellectual structure of fields: introduction of the MAK approach [Identificación de la estructura intelectual de los campos: introducción del enfoque MAK]. *Scientometrics*, 125(3), 2169-2197. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03719-8>
- Koskenkylä, H. (1994). *Finnish Deposit Banks 1980-1993: Years of Rapid Growth and Crisis* [Bancos de depósito finlandeses 1980-1993: años de rápido crecimiento y crisis]. https://books.google.com/books/about/Finnish_Deposit_Banks_1980_1993.html?hl=&id=AfBxGd3oevsC
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects--a systematic review and a meta-analysis [Liderazgo, bienestar laboral y efectos sobre la salud: una revisión sistemática y un metanálisis]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904-915. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., & Vallance, D. (2007). Protecting and promoting mental health

- in the workplace: developing a systems approach to job stress [Proteger y promover la salud mental en el lugar de trabajo: desarrollar un enfoque sistémico para el estrés laboral]. *Health Promotion Journal of Australia: Official Journal of Australian Association of Health Promotion Professionals*, 18(3), 221-228. <https://doi.org/10.1071/he07221>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration [La declaración PRISMA para informar revisiones sistemáticas y metanálisis de estudios que evalúan intervenciones de atención médica: explicación y elaboración]. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), e1-e34. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.006>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review [Satisfacción laboral entre enfermeras hospitalarias: una revisión de la literatura]. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Lu, Z., & Zhuang, W. (2023). Can Teleworking Improve Workers' Job Satisfaction? Exploring the Roles of Gender and Emotional Well-Being [¿Puede el teletrabajo mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores? Explorando los roles del género y el bienestar emocional]. *Applied Research in Quality of Life*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10145-4>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? [Los beneficios del afecto positivo frecuente: ¿la felicidad conduce al éxito?]. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education [Un estudio sobre la satisfacción laboral de las enfermeras: la relación con el compromiso organizacional, el apoyo organizacional percibido, el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional y el nivel de educación]. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.

https://www.academia.edu/download/51266136/01_title.pdf

- Martínez-Hernández, Á., Marí-Klose, M., Julià, A., Escapa, S., Marí-Klose, P., & DiGiacomo, S. (2012). Adolescent daily smoking, negative mood-states and the role of family communication [Tabaquismo diario en adolescentes, estados de ánimo negativos y el papel de la comunicación familiar]. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 26(5), 421-428. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.030>
- Maslachi, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI Maslach Burnout Inventory* [Inventario de agotamiento del MBI Maslach]. https://books.google.com/books/about/MBI_Maslach_Burnout_Inventory.html?hl=&id=5hbZjgEACAAJ
- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad Empresarial*, (9), 52-55. <https://camjol.info/index.php/reuca/article/view/10071/11621>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G. 2681-P/Rev). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health [Relación entre la satisfacción laboral y la salud mental de los empleados.]. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 84, 293-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>
- Najwa, N., Ramly, Z., & Haron, R. (2019). Board size, chief risk officer and risk-taking in Islamic banks: Role of shariah supervisory board [Tamaño del consejo, director de riesgos y asunción de riesgos en los bancos islámicos: papel del consejo de supervisión de la sharia]. *Jurnal Pengurusan*, 57. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2019-57-01>
- Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers [Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre trabajadores de salud mental]. *Croatian Medical Journal*, 49(3), 364-374. <https://doi.org/10.3325/cmj.2008.3.364>
- Oliveira, J. F. de, Santos, A. M. D., Primo, L. S., Silva, M. R. S. da, Domingues, E. S., Moreira, F. P., Wiener, C., & Osés, J. P. (2019). Job satisfaction and work overload among mental

- health nurses in the south of Brazil [Satisfacción laboral y sobrecarga de trabajo entre enfermeros de salud mental en el sur de Brasil]. *Ciencia & Saude Coletiva*, 24(7), 2593-2599. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
- Onyett, S. (2011). Revisiting job satisfaction and burnout in community mental health teams [Revisando la satisfacción laboral y el agotamiento en los equipos comunitarios de salud mental]. *Journal of Mental Health*, 20(2), 198-209. <https://doi.org/10.3109/09638237.2011.556170>
- Onyett, S., Pillinger, T., & Mui, M. (1997). Job satisfaction and burnout among members of community mental health teams [Satisfacción laboral y burnout entre miembros de equipos comunitarios de salud mental]. *Journal of Mental Health*, 6(1), 55-66. <https://doi.org/10.1080/09638239719049>
- Otaghi, M., Azadi, A., Sayehmiri, K., & Nikeghbal, N. (2023). Relationship between mental health, life satisfaction, and job satisfaction of nurses [Relación entre salud mental, satisfacción con la vida y satisfacción laboral de las enfermeras.]. *Romanian Journal of Military Medicine*, 126(2), 185-191. <https://doi.org/10.55453/rjmm.2023.126.2.9>
- Pakenham, K. I., Landi, G., Boccolini, G., Furlani, A., Grandi, S., & Tossani, E. (2020). The moderating roles of psychological flexibility and inflexibility on the mental health impacts of COVID-19 pandemic and lockdown in Italy [El papel moderador de la flexibilidad y la inflexibilidad psicológicas en los impactos en la salud mental de la pandemia de COVID-19 y el confinamiento en Italia]. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 109-118. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.003>
- Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. J. H., & Smit, I.-M. (2020). Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting [Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en un entorno de salud mental aguda en Sudáfrica]. *South African Journal of Psychiatry*, 26(0). <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v26i0.1454>
- Peltokorpi, V., & Ramaswami, A. (2021). Abusive supervision and subordinates' physical and mental health: the effects of job satisfaction and power distance orientation [Supervisión abusiva y salud física y mental de los subordinados: los efectos de la satisfacción laboral y la orientación a la distancia de poder]. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 893-919. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511617>

- Petrowski, K., Herhaus, B., Schöniger, C., Frank, M., & Pyrc, J. (2019). Stress load of emergency service: effects on the CAR and HRV of HEMS emergency physicians on different working days (N = 20) [Carga de estrés del servicio de urgencias: efectos sobre el CAR y la VFC de los médicos de urgencias del HEMS en diferentes días laborables (N = 20)]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(2), 155-164. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1362-z>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies [Sesgos de métodos comunes en la investigación del comportamiento: una revisión crítica de la literatura y remedios recomendados]. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Szmukler, G., Bebbington, P., & Thornicroft, G. (1996). Mental health, "burnout" and job satisfaction among hospital and community-based mental health staff [Salud mental, "agotamiento" y satisfacción laboral entre el personal de salud mental hospitalario y comunitario]. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 169(3), 334-337. <https://doi.org/10.1192/bjp.169.3.334>
- Raigosa Correa, A. C., & Millán-Otero, K. L. (2024, enero-abril). Voces de la intervención psicosocial en la atención del maltrato y abuso sexual de niños, niñas y adolescentes en Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (71), 136-163. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a7>
- Redondo Pacheco, J., Estévez Lizarazo, J., & Rueda Pimiento, O. E. (2024, enero-abril). La vida en la molienda: satisfacción con la vida y bienestar psicológico entre productores de panela del suroccidente colombiano. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (71), 4-24. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a2>
- Reid, Y., Johnson, S., Morant, N., Kuipers, E., Szmukler, G., Thornicroft, G., Bebbington, P., & Prosser, D. (1999). Explanations for stress and satisfaction in mental health professionals: a qualitative study [Explicaciones del estrés y la satisfacción en profesionales de la salud mental: un estudio cualitativo]. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34(6), 301-308. <https://doi.org/10.1007/s001270050148>
- Reitan, R. M., Wolfson, D., & Hom, J. (1992). Left cerebral dominance for bilateral simultaneous

- sensory stimulation? [¿Dominancia cerebral izquierda para estimulación sensorial simultánea bilateral?]. *Journal of Clinical Psychology*, 48(6), 760-766. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199211\)48:6<760::aid-jclp2270480610>3.0.co;2-8](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199211)48:6<760::aid-jclp2270480610>3.0.co;2-8)
- Richard Hackman, J., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign* [Rediseño de Trabajo]. Addison-Wesley. https://books.google.com/books/about/Work_Redesign.html?hl=&id=MhpPAAAAMAA
- J
- Rubin, M., Subasic, E., Giacomini, A., & Paolini, S. (2017). An exploratory study of the relations between women miners' gender-based workplace issues and their mental health and job satisfaction [Un estudio exploratorio de las relaciones entre las cuestiones laborales basadas en género de las mineras y su salud mental y satisfacción laboral]. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(7), 400-411. <https://doi.org/10.1111/jasp.12448>
- Sadeghi, A., Maftoon, F., Mehrizi, A. H., & Tavousi, M. (2019). Relationship between job satisfaction and mental health with self-efficacy [Relación entre satisfacción laboral y salud mental con la autoeficacia]. *Payesh (Health Monitor)*, 18(1), 87-94. <http://payeshjournal.ir/article-1-1012-en.html>
- Shimada, K., Ohmachi, K., Machida, R., Ota, S., Itamura, H., Tsujimura, H., Takayama, N., Shimada, T., Kurosawa, M., Tabayashi, T., Shimoyama, T., Ohshima, K., Miyazaki, K., Maruyama, D., Kinoshita, T., Ando, K., Hotta, T., Tsukasaki, K., & Nagai, H. (2024). Secondary central nervous system involvement in patients with diffuse large B-cell lymphoma treated with rituximab combined CHOP therapy - a supplementary analysis of JCOG0601 [Afectación secundaria del sistema nervioso central en pacientes con linfoma difuso de células B grandes tratados con terapia CHOP combinada con rituximab: un análisis complementario de JCOG0601]. *Annals of Hematology*. <https://doi.org/10.1007/s00277-024-05620-3>
- Shir, D., & Day, G. S. (2022). Deciphering the contributions of neuroinflammation to neurodegeneration: lessons from antibody-mediated encephalitis and coronavirus disease 2019 [Descifrando las contribuciones de la neuroinflamación a la neurodegeneración: lecciones de la encefalitis mediada por anticuerpos y la enfermedad por coronavirus 2019]. *Current Opinion in Neurology*, 35(2), 212-219.

<https://doi.org/10.1097/WCO.0000000000001033>

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research [¿El bienestar, los comportamientos y el estilo de los líderes están asociados con el bienestar afectivo de sus empleados? Una revisión sistemática de tres décadas de investigación.]. *Work and Stress*, 24(2), 107-139.

<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>

Sönmez, B., Yıldız Keskin, A., İspir Demir, Ö., Emiralioglu, R., & Güngör, S. (2023). Decent work in nursing: Relationship between nursing work environment, job satisfaction, and physical and mental health [Trabajo decente en enfermería: relación entre el entorno laboral de enfermería, la satisfacción laboral y la salud física y mental]. *International Nursing Review*, 70(1), 78-88. <https://doi.org/10.1111/inr.12771>

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* [Satisfacción Laboral: Aplicación, Evaluación, Causas y Consecuencias]. SAGE. https://books.google.com/books/about/Job_Satisfaction.html?hl=&id=nCkXMZjs0XcC

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review [Entorno de trabajo psicosocial y salud mental: una revisión metaanalítica]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>

Sudibjo, N., & Manihuruk, A. M. (2022). How Do Happiness at Work and Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic? [¿Cómo afectan la felicidad en el trabajo y el apoyo organizacional percibido a la salud mental de los docentes a través de la satisfacción laboral durante la pandemia de COVID-19?] *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 939-951. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S361881>

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms [Una revisión sistemática que incluye un metanálisis del entorno laboral y los síntomas depresivos]. *BMC Public Health*, 15, Article 738. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

- Valencia-Hernandez, D. S., Robledo, S., Pinilla, R., Duque-Méndez, N. D., & Olivar-Tost, G. (2020). SAP algorithm for citation analysis: An improvement to tree of Science [Algoritmo SAP para análisis de citas: una mejora al árbol de la ciencia]. *Ingeniería E Investigación*, 40(1). <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v40n1.77718>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being [Escala para la medición de algunas actitudes laborales y aspectos del bienestar psicológico]. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- White, H. D., & Griffith, B. C. (1981). Author cocitation: A literature measure of intellectual structure [Citación del autor: una medida literaria de la estructura intelectual]. *Journal of the American Society for Information Science. American Society for Information Science*, 32(3), 163-171. <https://doi.org/10.1002/asi.4630320302>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover [La satisfacción laboral y el bienestar psicológico como predictores no aditivos de la rotación laboral]. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Zuluaga, M., Robledo, G., Osorio-Zuluaga, G. A., Yathe, L., Gonzalez, D., & Taborda, G. (2016). Metabolomics and pesticides: systematic literature review using graph theory for analysis of references [Metabolómica y pesticidas: revisión sistemática de la literatura utilizando la teoría de grafos para el análisis de referencias]. *Nova*, 14(25), 121-138. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-24702016000100010&script=sci_arttext