

Felicidad laboral en trabajadores del sector salud 2014-2024: una revisión sistemática

Job happiness in health care workers 2014-2024: a systematic review

  Adela Jesús Faya Salas¹
  Natalie Berenice Díaz Acevedo²

¹ Universidad San Ignacio de Loyola, Perú

² Universidad de Celaya, México

Fecha de recepción: 21.10.2024
Fecha de revisión: 04.11.2024
Fecha de aprobación: 20.11.2024

Como citar: Faya Salas, A. & Díaz Acevedo, N. (2024). Felicidad laboral en trabajadores del sector salud 2014-2024: una revisión sistemática. *UCV-SCIENTIA*, 16 (2), 7-17.
<https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v16n2a1>

Autor de correspondencia: Adela Jesús Faya Salas

Abstract

The aim of this review article was: to systematically analyze the studies published between 2014 and 2024 on occupational happiness in health sector workers, evaluating the determinants, effective interventions and associated outcomes to identify patterns, trends and recommendations that can improve well-being and job satisfaction in this sector. For this purpose, access was gained to the wScopus, Web of Science and Scielo databases. Likewise, according to the inclusion and exclusion criteria, 15 articles from Scopus, 2 from Web of Science and 6 from Scielo were considered in this study. The results of the findings were grouped by topics related to happiness at work such as: working conditions, psychological capital, quality of life, work commitment, work relationships, leadership, work capacity, psychological training and work flexibility. It is concluded that the studies highlight that happiness at work in the health sector is key to promote civic behaviors, improve well-being and reduce burnout. Factors such as a flexible work environment, institutional support and effective leadership positively influence job satisfaction, commitment and staff retention, being essential for a healthy and productive work environment.

Keywords: leadership; work engagement; social relations; happiness; social relations

Resumen

El objetivo de este artículo de revisión fue: analizar de manera sistemática los estudios publicados entre 2014 y 2024 sobre la felicidad laboral en trabajadores del sector salud, evaluando los factores determinantes, las intervenciones efectivas y los resultados asociados para identificar patrones, tendencias y recomendaciones que puedan mejorar el bienestar y la satisfacción laboral en este sector. Para este propósito, se tuvo acceso a las bases de datos de Scopus, Web of Science y Scielo. Asimismo, atendiendo a los criterios de inclusión y exclusión se han considerado en este estudio 15 artículos de Scopus, 2 de Web of Science y 6 de Scielo. Los resultados de los hallazgos fueron agrupados por temáticas relacionadas con la felicidad laboral como: condiciones laborales, capital psicológico, calidad de vida, compromiso laboral, relaciones laborales, liderazgo, capacidad laboral, capacitación psicológica y flexibilidad laboral. Se concluye que los estudios resaltan que la felicidad laboral en el sector salud es clave para promover comportamientos cívicos, mejorar el bienestar y reducir el agotamiento. Factores como un entorno laboral flexible, el apoyo institucional y el liderazgo efectivo influyen positivamente en la satisfacción laboral, el compromiso y la retención del personal, siendo esenciales para un entorno de trabajo saludable y productivo.

Palabras clave: liderazgo; Compromiso laboral; relaciones sociales; felicidad.

INTRODUCCIÓN

El sector salud enfrenta desafíos únicos que pueden afectar significativamente la felicidad laboral de sus trabajadores. Entre 2014 y 2024, el bienestar de estos empleados ha sido puesto a prueba por diversas circunstancias, incluyendo cambios en las políticas de salud, aumento en la carga de trabajo, escasez de personal, y las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, no está claro hasta qué punto estos factores han impactado la felicidad laboral en este sector específico. Pese a que existen estudios individuales que abordan algunos aspectos del bienestar de los trabajadores de la salud, no se ha realizado una revisión sistemática que compile y analice de manera integral la evolución de la felicidad laboral en este sector a lo largo de la última década. Esto plantea la necesidad de investigar cómo han variado los niveles de felicidad laboral entre 2014 y 2024, identificando los factores más influyentes y proponiendo estrategias para mejorar el bienestar de estos profesionales en el futuro.

El conocimiento existente sobre la Felicidad laboral se muestra en múltiples estudios, pero estos suelen estar dispersos en diferentes disciplinas, como la psicología, ciencias médicas, sociología, y la gestión de recursos humanos. En el caso específico de ciencias de la salud, los trabajadores suelen enfrentar altos niveles de estrés, largas jornadas laborales y una gran carga emocional debido al cuidado de pacientes, lo que puede afectar su bienestar emocional. Revisar sistemáticamente la literatura sobre felicidad laboral en este grupo es esencial para comprender cómo estos factores impactan su bienestar y, a su vez, su desempeño laboral.

Por otro lado, la felicidad y el bienestar laboral de los trabajadores de la salud están directamente relacionados con la calidad de atención que brindan, la cual está asociada al desgaste profesional o burnout. En ese sentido, un estudio encontró que el 45,8% de los médicos estadounidenses reportan síntomas de agotamiento, con tasas más altas en especialidades de atención primaria. Comparados con otros trabajadores, los médicos tienen más probabilidades de sufrir burnout (37,9% vs. 27,8%) e insatisfacción con el equilibrio vida laboral-personal (40,2% vs. 23,2%) (Shanafelt et

al., 2015). Sin embargo, en otro estudio se evaluó un programa educativo intensivo para médicos de atención primaria, enfocado en atención plena, comunicación y autoconciencia. Los resultados mostraron mejoras en bienestar, reducción del agotamiento, aumento de la empatía y estabilidad emocional (Krasner et al., 2009).

La felicidad laboral ha ganado creciente atención en la literatura debido a su impacto directo en la productividad y el bienestar general de los empleados. Según estudios recientes, los trabajadores que experimentan altos niveles de satisfacción y bienestar en sus entornos laborales tienden a mostrar un rendimiento superior, menos ausentismo y una mayor lealtad organizacional. Por ejemplo, un estudio realizado demostró que la felicidad está positivamente correlacionada con la productividad laboral, sugiriendo que empleados más felices son también más productivos (Lyubomirsky et al., 2005). Esta correlación ha sido respaldada por investigaciones posteriores que indican que un entorno laboral que fomenta el bienestar emocional no solo beneficia al individuo, sino también a la organización en su conjunto (Fisher, 2010).

Además, la felicidad laboral no solo se ve influenciada por factores intrínsecos como la autonomía y el sentido de logro, sino también por elementos extrínsecos, como el liderazgo y la cultura organizacional. En ese sentido, los líderes que practican un estilo de gestión inclusivo y que proporcionan apoyo emocional y profesional a sus equipos, tienden a cultivar un ambiente de trabajo más feliz y, por ende, más productivo (Warren, 2003). De manera similar, investigaciones recientes han subrayado la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral, donde valores compartidos y un sentido de pertenencia son cruciales para el bienestar de los empleados (Cameron et al., 2003). Sin embargo, la literatura también ha explorado los desafíos y limitaciones en la medición de la felicidad laboral. A pesar de su importancia, la felicidad es un constructo complejo y subjetivo que puede variar significativamente entre individuos y contextos culturales.

La felicidad laboral en el sector salud, está mediada por la alta exigencia y estrés laboral, el impacto de la calidad en la atención, la sostenibilidad del sistema de salud, el contexto donde se desarrollan las actividades laborales, y las mejoras en las políticas y prácticas

laborales. En resumen, una revisión sistemática de la felicidad laboral en trabajadores de salud es esencial para consolidar el conocimiento existente, identificar factores clave que influyen en su bienestar, y guiar la implementación de políticas y prácticas que no solo mejoren la vida de los profesionales de la salud, sino que también optimicen la calidad de los servicios que prestan.

Por lo expuesto anteriormente, en esta investigación se plantea como objetivo: analizar la evolución y los factores determinantes de la felicidad laboral en trabajadores del sector salud durante el período 2014-2024, identificando patrones, tendencias, y las principales estrategias implementadas para mejorar el bienestar laboral en este contexto regional.

METODOLOGÍA

Estrategias de búsqueda en bases de datos

Tabla 1.
Estrategias de búsqueda en las bases de datos

Base de datos	Fecha de búsqueda	Estrategia de búsqueda	Número de resultados
Scopus	22/08/2024	(“Happiness at work” OR “workplace happiness” OR “job satisfaction”) AND (“healthcare workers” OR “health care professionals” OR “medical staff”) AND (well-being OR “mental health” OR “emotional health”) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , “MEDI”) OR LIMIT-TO (SUBJAREA , “NURS”)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , “ar”))	69871
Web of Science	26/08/2024	(TS= (“workplace happiness” OR “job satisfaction” OR “employee well-being” OR “occupational happiness” OR “workplace well-being” OR “happiness at work” OR “job happiness”)) AND (TS= (“health sector” OR “healthcare workers” OR “healthcare professionals” OR “medical staff” OR “nurses” OR “doctors” OR “healthcare sector”)) ALL=((“Happiness at work” or “Job satisfaction”) and (“Health Sciences” or “measurement” or “Nursing”))	5136
Scielo	26/08/2024;	(“Felicidad laboral” or “Satisfacción laboral”) and (“Ciencias de la salud” or “Medicina” or “Enfermería”)	155

Como se muestra en la Tabla 1, para las estrategias de búsqueda en las bases de datos se utilizaron los conectores booleanos como: “AND”, “OR” y “NOT”. Lo cual facilitó la especificidad de los artículos originales y de acuerdo con la temática

de investigación. Inicialmente se encontraron un total de 75162 artículos, de los cuales atendiendo a los criterios de inclusión y exclusión fueron seleccionados posteriormente.

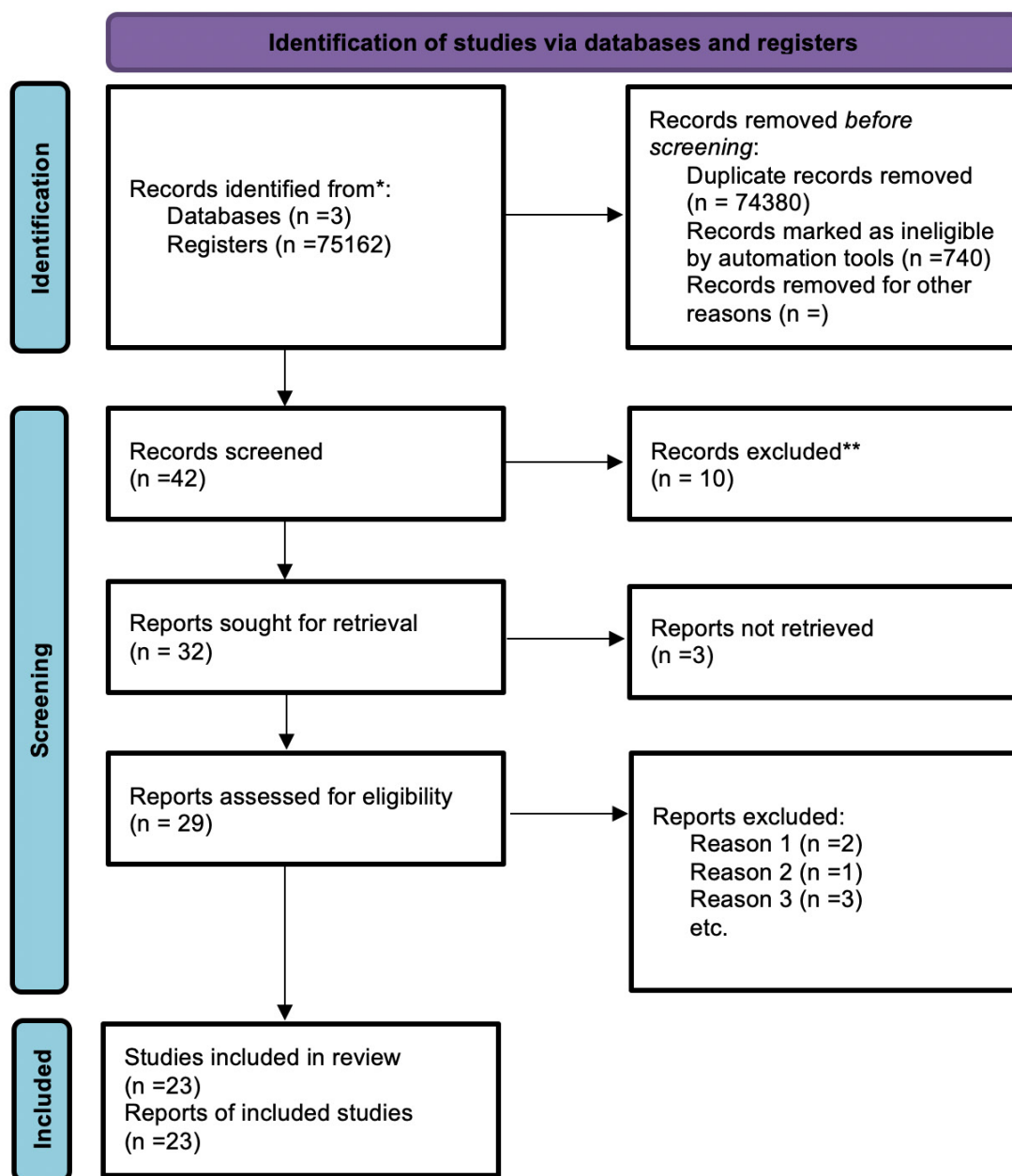
Tabla 2.
Criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos

Criterios	Inclusión	Exclusión
Población	Estudios que incluyan a trabajadores del sector salud (médicos, enfermeras, técnicos de salud).	Estudios que incluyan a población no relacionada con el sector salud o que se enfoquen en pacientes.
Periodo	Publicaciones entre 2014 y 2024.	Publicaciones anteriores a 2014 o posteriores a 2024.
Idioma	Estudios publicados en inglés o español.	Estudios publicados en idiomas diferentes al inglés o español.
Tipo de estudio	Estudios empíricos (cuantitativos y cualitativos).	Comentarios, editoriales, cartas al editor, estudios de caso individuales sin análisis sistemático.
Temática	Estudios que aborden la felicidad laboral, bienestar, satisfacción laboral en el sector salud.	Estudios que se centren en otros aspectos como la productividad, satisfacción del paciente, u otros temas no relacionados con la felicidad laboral.
Contexto	Investigaciones realizadas en entornos de atención médica, hospitales, clínicas y otros centros de salud.	Estudios realizados en contextos no relacionados con el sector salud, como sectores industriales o educativos.
Disponibilidad	Artículos con acceso al texto completo o resúmenes detallados suficientes para la evaluación.	Artículos sin acceso al texto completo o con información insuficiente para la evaluación.

En la Tabla 2, se evidencian los criterios de inclusión y exclusión de los articulos, atendiendo a la población de los estudios, el periodo en el cual se realizaron, el idioma que en este estudi solo fue español e inglés, la temática de variables

o factores relacionados o asociados con la felicidad laboral en el contexto de ciencias de la salud y finalmente el acceso abierto para su correspondiente descarga y lectura.

Figura 1.
Flow diagram PRISMA.



La Figura 1, muestra el proceso de selección de los artículos de las bases de datos de: Scopus, Web of Science y Scielo. De los cuales quedaron en total 23, atendiendo a los criterios de inclusión y exclusión que se indican en la Tabla 2.

Sesgos de selección

El proceso de selección de los artículos empíricos de este estudio, pueden estar asociado a posibles sesgos como: sesgos de selección, porque las fuentes consultadas apoyan hipótesis específicas con posible exclusión de resultados contradictorios. También, la revisión podría omitir estudios importantes que no están

indexados en las bases de datos seleccionadas, especialmente aquellos en revistas de acceso abierto o regionales. Además, con respecto al tiempo podría presentarse algún sesgo al excluir investigaciones previas anteriores al 2014 que podrían ofrecer contexto histórico relevante. Finalmente, es posible que se haya perdido información valiosa de estudios realizados en diferentes contextos culturales o geográficos, dado que la búsqueda de información realizada, incluye únicamente estudios en inglés o español, lo que excluye investigaciones relevantes publicadas en otros idiomas.

Fiabilidad y variabilidad

La fiabilidad desarrollada en la búsqueda de información con resultados consistentes en los procedimientos de búsqueda y selección de estudios. Lo cual, implica que los estudios seleccionados han sido evaluados con criterios uniformes y reproducibles, asegurando que los hallazgos no varíen significativamente entre diferentes revisores o en diferentes momentos. Por otro lado, la variabilidad esta orientada a la diversidad de los resultados obtenidos en los estudios seleccionados, la cual puede estar influenciada por factores como las diferentes metodologías utilizadas, los contextos geográficos y culturales de los trabajadores del sector salud, y las diferentes definiciones operacionales de “felicidad laboral”. Una alta variabilidad puede dificultar la síntesis de los resultados, pero también puede ofrecer una visión más rica y matizada del fenómeno estudiado, lo cual se maneja en forma adecuada en el análisis y discusión de los hallazgos.

RESULTADOS

Felicidad y condiciones laborales

Entre los hallazgos encontrados se tiene la investigación analiza cómo las condiciones laborales y la capacidad de aprendizaje organizacional, mediadas por la felicidad en el trabajo, fomentan el comportamiento ciudadano organizacional (CCO) entre médicos. Estudiando 167 alergólogos en hospitales públicos españoles, se destaca que una actitud positiva y el aprendizaje promueven comportamientos cívicos más allá de sus funciones oficiales (Salas-Vallina *et al.*, 2017). Asimismo, Okayasu *et al.* (2022) examinaron los factores que influyen en el equilibrio entre la vida laboral y personal de las enfermeras de un centro médico japonés, centrándose en los aspectos psicológicos y profesionales que repercuten en su bienestar. Entre los factores clave figuran las exigencias laborales, el apoyo social y las estrategias individuales de afrontamiento. La investigación pone de relieve la necesidad de adoptar medidas institucionales para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las enfermeras y, en última instancia, mejorar su salud mental y su satisfacción laboral.

También, Alharthi *et al.* (2023) exploraron la relación entre el “job crafting” y la felicidad de las enfermeras en la región de Bisha, Arabia Saudita. Se encontró que las enfermeras que adaptan activamente su entorno laboral experimentan mayor satisfacción y bienestar. Esto resalta la importancia de permitir flexibilidad en el trabajo para mejorar la felicidad de las enfermeras. Además, Javanmardnejad *et al.* (2021) encontraron que las enfermeras de emergencias no se sienten felices, con una edad media de 30.1 años. Sus niveles de felicidad, calidad de vida y satisfacción laborales fueron moderados. La felicidad estaba significativamente asociada con el estatus económico y la satisfacción con el cierre de sus tareas. Asimismo, en otro estudio se examinó la relación entre la calidad de vida laboral y la felicidad en 345 enfermeras. Los resultados mostraron que ambas variables estaban ligeramente por encima de la media. La posición, el estilo de trabajo y las unidades de trabajo influyeron en estos aspectos. Se encontró una relación positiva significativa entre calidad de vida laboral y felicidad (Gurdogan & Uslusoy, 2019). Finalmente, otro estudio en 220 enfermeras coreanas examinó la relación entre la felicidad individual, los entornos de trabajo y la elaboración del trabajo. Las enfermeras satisfechas con sus vidas mostraron mayor tendencia a elaborar su trabajo, mientras que el entorno laboral no tuvo un impacto significativo. Las enfermeras de quirófano elaboraron menos su trabajo, destacando la necesidad de apoyo organizacional y formación continua (Chang *et al.*, 2020).

Capital psicológico, Calidad de vida y felicidad laboral

Un estudio exploró cómo el capital psicológico (PsyCap) y la percepción de virtudes organizacionales (OV) influyen en la felicidad laboral, analizando la exposición selectiva y el sesgo de confirmación como procesos subyacentes. A través de un diseño cuasi-experimental con personal escolar, los resultados sugieren que estos procesos pueden explicar las asociaciones observadas entre PsyCap, OV y felicidad laboral (Williams *et al.*, 2016). También, (Williams *et al.*, 2016), analizaron cómo las actitudes explícitas e implícitas influyen en la relación entre el capital psicológico, la percepción de una cultura organizativa positiva y la felicidad laboral. Los resultados muestran que estas actitudes están interrelacionadas

y destacan la importancia de comprender los procesos subconscientes en la investigación y medición del bienestar laboral. Asimismo, se investigó cómo el capital psicológico, la justicia interaccional y el apoyo del supervisor, mediado por la confianza en los supervisores, influyen en la felicidad laboral de las enfermeras. Los resultados muestran que fortalecer estos factores puede mejorar la satisfacción laboral, ayudando a las organizaciones de atención médica a alcanzar sus objetivos (Babamiri *et al.*, 2021).

Compromiso laboral, relaciones y felicidad laborales

En un estudio se investigó cómo la felicidad en el trabajo influye en el compromiso y la intención de quedarse de empleados hospitalarios. Con una muestra de 154 encuestados, se concluye que la felicidad en el trabajo mejora el compromiso, el cual a su vez aumenta la intención de quedarse, aunque la felicidad no afecta directamente esta intención (Wahyanto *et al.*, 2019). También, en otro estudio, con 136 participantes, se analizó cómo el agotamiento y el compromiso laboral influyen en la satisfacción de necesidades y felicidad en actividades diarias. Usando el método de reconstrucción diaria, encontró que empleados con alto agotamiento no satisfacen sus necesidades básicas, mientras que aquellos con alto compromiso laboral logran mayor satisfacción y felicidad en su trabajo (Bakker & Oerlemans, 2016).

Además, se analizó la relación entre la felicidad en el trabajo y el trauma psicológico en 113 enfermeras. Se encontró que factores sociodemográficos, como sexo y actividades de ocio, influyen en la satisfacción laboral, mientras que otros como edad y experiencia profesional afectan el trauma psicológico. Una correlación negativa débil sugiere que mayor felicidad laboral puede proteger contra el trauma psicológico (Azevedo & Das Neves, 2022). Asimismo, se exploró cómo los profesionales de la salud en una UCIN en Islandia manejan el estrés y experimentan felicidad en un entorno éticamente complejo. A través de observación y entrevistas, se halló que ayudar a otros, relaciones sociales y orgullo profesional contribuyen a su bienestar. Los profesionales dieron significados constructivos al estrés, sugiriendo que experiencias positivas amortiguan las negativas (Einarsdóttir, 2012). También, Charles-Leija *et al.* (2023) evidenciaron que un trabajo significativo, sentirse apreciado

por los compañeros y disfrutar de las tareas diarias aumentan la felicidad laboral y reducen la intención de cambiar de empleo. Analizando datos de 937 profesionales en México, destaca la importancia de propósito y significado en el trabajo, superando la visión económica tradicional centrada en el salario.

Liderazgo y felicidad laboral

Por otro lado, se evaluó el impacto del liderazgo en la satisfacción y el agotamiento de médicos en una gran organización sanitaria. Con 2,813 encuestados, se encontró que mejores puntuaciones de liderazgo se asociaron con menor agotamiento y mayor satisfacción profesional. Cada punto adicional en liderazgo redujo el burnout en 3.3% y aumentó la satisfacción en 9.0% (Shanafelt *et al.*, 2015). También, (Ali Khan *et al.*, 2023) analizaron el liderazgo auténtico (AL) y su impacto en la confianza, felicidad laboral y desempeño individual en hospitales de Pakistán. Los resultados muestran que el AL mejora el desempeño a través de la confianza y la felicidad en el trabajo. El estudio integra estas variables en un modelo único, ofreciendo implicaciones teóricas y prácticas.

Capacidad laboral, capacitación psicológica, Flexibilidad y felicidad laboral

La insatisfacción laboral es el principal factor que impulsa a las enfermeras a querer abandonar su trabajo. Este estudio investiga cómo las actitudes de las enfermeras, como la capacitación psicológica y la dureza, junto con el contexto y la estructura de los cuidados, influyen en su satisfacción laboral y deseo de continuar en el trabajo (Larrabee *et al.*, 2003); sin embargo, existen factores asociados con la satisfacción profesional, el equilibrio vida-trabajo y el agotamiento en médicos. En ese sentido, se encontró que, a pesar de su alta satisfacción profesional (79% mujeres, 76% hombres), los médicos tienen dificultades con el equilibrio vida-trabajo y el agotamiento. El control sobre el horario laboral es el predictor más importante de ambos (Keeton *et al.*, 2007). Asimismo, se examinó el bienestar laboral de enfermeras emprendedoras en Finlandia, enfocándose en su salud, capacidad de trabajo, afrontamiento y satisfacción laboral. La mayoría calificó su situación física, mental y social como buena y se mostró satisfecha con su trabajo. Sin embargo, se identificaron factores que requieren atención para mejorar su bienestar laboral (Sankelo & Åkerblad, 2009).

Capital social y felicidad laboral

Se investigó cómo el estado civil y tener hijos influyen en las actitudes de los residentes de cirugía general en EE. UU. hacia su formación y vida personal. Los residentes casados o con hijos reportaron mayor satisfacción laboral, pero también más conflicto entre el trabajo y la vida familiar (Sullivan *et al.*, 2013). Además, se examinaron factores que influyen en la felicidad laboral de cuidadores en centros geriátricos. Se encontró que un mayor profesionalismo en el cuidado de la demencia, el capital social y el liderazgo ético en el lugar de trabajo contribuyen a la felicidad. La insuficiencia salarial reduce la felicidad, destacando la importancia de mejorar estas áreas (Tei-tominaga & Nakanishi, 2021). También, se encontró que la satisfacción con la vida influye más en la satisfacción laboral que a la inversa. Asimismo, el bienestar en la vida tiene un mayor impacto en la salud mental relacionada con el trabajo, pero no viceversa. Por otro lado, el bienestar relacionado con el trabajo afecta positivamente las relaciones sociales y el propósito en la vida, pero no al revés. Las relaciones entre bienestar en la vida y en el trabajo son más débiles en un análisis longitudinal que en estudios transversales (Weziak-Bialowolska *et al.*, 2020).

En otro estudio, se investigó cómo la inteligencia emocional de las enfermeras chinas impacta su bienestar laboral. Con 1475 participantes, se encontró una correlación positiva significativa entre bienestar laboral, satisfacción en la comunicación e inteligencia emocional. La empatía y la satisfacción en la comunicación mediaron parcialmente esta relación. Se recomienda mejorar la inteligencia emocional y habilidades comunicativas de las enfermeras para aumentar su bienestar laboral (Li *et al.*, 2021).

DISCUSIÓN

La discusión de estos hallazgos revela la importancia de la felicidad laboral y su impacto en diversas dimensiones del entorno de trabajo en el sector salud. En primer lugar, la investigación de Salas-Vallina *et al.* (2017) destaca cómo la felicidad en el trabajo, junto con un entorno de aprendizaje organizacional, fomenta el comportamiento ciudadano organizacional (CCO) entre médicos. Estos comportamientos cívicos, que van más allá de las funciones oficiales, reflejan la

influencia positiva de un ambiente de trabajo que promueve el crecimiento y el bienestar emocional. Este hallazgo sugiere que, al fomentar actitudes positivas y oportunidades de aprendizaje, las instituciones sanitarias pueden no solo aumentar la satisfacción profesional, sino también mejorar el rendimiento organizacional a través de un mayor compromiso de los empleados.

Por otro lado, los estudios sobre enfermeras también subrayan el papel clave de la felicidad en el trabajo, pero con un enfoque más marcado en la relación entre las condiciones laborales y el bienestar personal. El trabajo de Okayasu *et al.* (2022) revela que las exigencias laborales y el apoyo social son fundamentales para el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que impacta directamente en la salud mental y satisfacción laboral de las enfermeras. En este sentido, la necesidad de adoptar medidas organizacionales para mejorar dicho equilibrio se vuelve crucial, ya que estas intervenciones podrían reducir el estrés y promover una mayor satisfacción en el trabajo. Asimismo, Alharthi *et al.* (2023) evidencian que la adaptación activa del entorno laboral a través del “job crafting” aumenta la felicidad y bienestar de las enfermeras. Este hallazgo sugiere que ofrecer flexibilidad y oportunidades de personalización en el trabajo puede ser una estrategia efectiva para mejorar el bienestar del personal sanitario, lo cual es especialmente relevante en contextos de alta presión como los hospitales. Sin embargo, es importante señalar que no todas las enfermeras experimentan altos niveles de felicidad, como lo muestran los estudios de Javanmardnejad *et al.* (2021), que encontraron que las enfermeras de emergencias reportan niveles moderados de felicidad, con factores económicos y la satisfacción con el cierre de tareas como principales determinantes.

Investigaciones como la de Gurdogan & Uslusoy (2019) y Chang *et al.* (2020) destacan la importancia de la calidad de vida laboral en la felicidad, y cómo variables como la posición y el estilo de trabajo influyen en este bienestar. Es notable que, aunque la satisfacción con la vida está asociada con una mayor disposición a elaborar el trabajo, el entorno laboral en sí mismo no siempre tiene un impacto directo, como se observó entre las enfermeras coreanas. Estos resultados subrayan la necesidad de apoyo organizacional y de formación continua para garantizar que el personal pueda mejorar su entorno laboral y, por ende, su bienestar general.

También, se muestra que el capital psicológico (PsyCap) y la percepción de virtudes organizacionales (OV) influyen significativamente en la felicidad laboral, mediadas por procesos cognitivos como la exposición selectiva y el sesgo de confirmación (Williams *et al.*, 2016). Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar tanto actitudes explícitas como implícitas para comprender mejor las dinámicas de bienestar en el trabajo. Además, la relación entre el PsyCap, la justicia interaccional y el apoyo del supervisor también es clave para la felicidad laboral en el sector salud. Fortalecer la confianza en los supervisores y promover una cultura organizativa positiva puede aumentar la satisfacción y el compromiso, favoreciendo el logro de objetivos organizacionales (Babamiri *et al.*, 2021). Estos resultados resaltan la necesidad de una gestión integral que incluya factores psicológicos y organizativos para mejorar el bienestar laboral.

Otros estudios destacan que la felicidad en el trabajo influye indirectamente en la retención de empleados hospitalarios, ya que aumenta el compromiso, que a su vez fomenta la intención de quedarse (Wahyanto *et al.*, 2019). Además, el agotamiento reduce la satisfacción de necesidades básicas, mientras que un alto compromiso laboral mejora la felicidad en las actividades diarias (Bakker & Oerlemans, 2016). La felicidad laboral también puede actuar como un amortiguador contra el trauma psicológico en enfermeras, influida por factores sociodemográficos como el sexo y las actividades recreativas (Azevedo & Das Neves, 2022). Finalmente, se resalta la importancia de encontrar significado en el trabajo, el apoyo social y las experiencias positivas, los cuales ayudan a reducir el estrés y mejorar la intención de permanecer en el empleo, superando los incentivos económicos (Charles-Leija *et al.*, 2023; Einarsdóttir, 2012).

También, Shanafelt *et al.* (2015) demostraron que un liderazgo efectivo puede reducir significativamente el agotamiento (burnout) y aumentar la satisfacción profesional. Por su parte, Ali Khan *et al.* (2023) destacan el impacto positivo del liderazgo auténtico (AL) en la confianza, felicidad laboral y desempeño individual en hospitales de Pakistán. En conjunto, ambos estudios demuestran que el liderazgo, en sus distintas formas, no solo es clave para la mejora del rendimiento organizacional, sino también para la promoción de un entorno de trabajo saludable y satisfactorio.

CONCLUSIONES

Los estudios revisados destacan la relevancia de la felicidad laboral en el sector salud, especialmente entre médicos y enfermeras, como un factor clave que promueve comportamientos cívicos organizacionales y mejora el bienestar general. Las condiciones laborales y la capacidad de adaptación del entorno, como el “job crafting”, se presentan como elementos fundamentales para el bienestar de los profesionales de la salud. Se observa que un entorno de trabajo flexible y el apoyo institucional son esenciales para fomentar tanto el equilibrio entre la vida laboral y personal como la satisfacción laboral. Sin embargo, la felicidad de las enfermeras y otros trabajadores de la salud sigue siendo moderada en muchos casos, y su mejora está vinculada a factores como el estatus económico, el cierre de tareas, y la calidad de vida laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar políticas organizacionales que apoyen la salud mental, la formación continua y la flexibilidad laboral, contribuyendo así a un entorno de trabajo más saludable y productivo en el ámbito sanitario.

Se sugiere que el capital psicológico, las virtudes organizacionales, la justicia interaccional y el apoyo del supervisor, junto con procesos subconscientes como el sesgo de confirmación, influyen en la felicidad laboral. Fortalecer estos factores mejora la satisfacción laboral, resaltando su relevancia para promover el bienestar en entornos educativos y sanitarios.

La felicidad en el trabajo mejora el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que influye positivamente en la intención de permanecer en sus empleos y en la satisfacción de sus necesidades. Además, factores como el apoyo social, un entorno laboral positivo y el propósito en el trabajo pueden proteger contra el agotamiento y el trauma psicológico, promoviendo el bienestar.

Los estudios demuestran que un liderazgo efectivo, incluido el liderazgo auténtico, tiene un impacto significativo en la reducción del agotamiento y el aumento de la satisfacción laboral. Además, la confianza y la felicidad laboral, fomentadas por un liderazgo sólido, mejoran el desempeño individual. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer el liderazgo para mejorar el bienestar y la productividad en el sector sanitario.

Contribuciones de los autores: A.J.F. S: Búsqueda de información, Resumen, Introducción, metodología, discusión, conclusiones, revisión del manuscrito. NBDA: Introducción, metodología, discusión, conclusiones, revisión del manuscrito.

Financiación: Esta investigación no recibió financiación externa.

Conflicto de intereses: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses para la publicación de este manuscrito.

Declaración ética: Las autoras declaran que el proceso de elaboración de este artículo se ha realizado conforme a los principios éticos establecidos por la comunidad científica.

REFERENCIAS

- Alharthi, N., Elseesy, N., & Aljohani, W. (2023). The Relationship Between Job Crafting and Nurses' Happiness in Bisha Region, Kingdom of Saudi Arabia. *Cureus*, 5(3), 3–14. <https://doi.org/10.7759/cureus.35697>
- Ali Khan, H. G., Khan, M. A., Ali, M. I., Khattak, S. I., Shujaat, S., & Alam, B. F. (2023). Trust, performance and level of happiness of healthcare employees in the presence of authentic leadership. *Work*, 74(1), 111–118. <https://doi.org/10.3233/WOR-211270>
- Azevedo, S., & Das Neves, E. M. (2022). Happiness at work and psychological trauma in nurses. *Rev Rene*, 23, e71953. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20222371953>
- Babamiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management (Harrow, London, England : 1994)*, 28(2), 21–28. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1972>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers. <http://books.google.com/books?id=cumQYLiKCCcC&pgis=1>
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Einarsdóttir, J. (2012). Happiness in the neonatal intensive care unit: Merits of ethnographic fieldwork. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 7, 1–9. <https://doi.org/10.3402/qhw.v7i0.19699>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The Relationship between Quality of Work Life and Happiness in Nurses: A Sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364–1371. www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. B., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics and Gynecology*, 109(4), 949–955. <https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>

- Krasner, M. S., Epstein, R. M., Beckman, H., Suchman, A. L., Chapman, B., Mooney, C. J., & Quill, T. E. (2009). Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. *Jama*, 302(12), 1284–1293. <https://doi.org/10.1001/jama.2009.1384>
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Witherow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271–283. <https://doi.org/10.1097/00005110-200305000-00003>
- Li, X., Chang, H., Zhang, Q., Yang, J., Liu, R., & Song, Y. (2021). Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese clinical nurses: multiple mediating effects of empathy and communication satisfaction. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00658-4>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Okayasu, H., Sugawara, N., Kawamata, Y., Shinozaki, M., Tokumitsu, K., Sato, Y., Sato, A., Uchibori, Y., Komatsu, T., Yasui-Furukori, N., & Shimoda, K. (2022). Factors associated with the work–self balance of nurses in an advanced medical center. *Psychiatry and Clinical Neurosciences Reports*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.1002/pcn5.47>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), e137–e159. <https://doi.org/10.1002/hpm.2363>
- Sankelo, M., & Åkerblad, L. (2009). Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing*, 18(22), 3190–3199. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02666.x>
- Shanafelt, T. D., Gorringer, G., Menaker, R., Storz, K. A., Reeves, D., Buskirk, S. J., Sloan, J. A., & Swensen, S. J. (2015). Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(4), 432–440. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.01.012>
- Sullivan, M. C., Yeo, H., Roman, S. A., Bell, R. H., & Sosa, J. A. (2013). Striving for work-life balance: Effect of marriage and children on the experience of 4402 US general surgery residents. *Annals of Surgery*, 257(3), 571–576. <https://doi.org/10.1097/SLA.0b013e318269d05c>
- Tei-tominaga, M., & Nakanishi, M. (2021). Factors of feelings of happiness at work among staff in geriatric care facilities. *Geriatrics and Gerontology International*, 21(9), 818–824. <https://doi.org/10.1111/ggi.14247>
- Wahyanto, T., Damayanti, N. A., Supriyanto, S., & Hartini, S. (2019). Effect of happiness at work on employee engagement and intention to stay of hospital employees. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(12), 2017–2022. <https://doi.org/10.37506/v10/i12/2019/ijphrd/192170>
- Warren, D. E. (2003). Constructive and Destructive Deviance in Organizations. *The Academy of Management Review*, 28(4), 622. <https://doi.org/10.2307/30040751>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2016). Exploring selective exposure and confirmation bias as processes underlying employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 7(JUN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00878>